

- die Entscheidung der Anstellungsbehörde vom 8. Februar 2023 aufzuheben, die sich fiktiv daraus ergebe, dass das EPSO auch nach weiteren vier Monaten nicht entschieden habe, und mit der die vom Kläger am 8. Oktober 2022 nach Art. 90 Abs. 2 des Beamtenstatuts (im Folgenden: Statut) eingelegte Beschwerde zurückgewiesen wurde;
- der Kommission die Kosten aufzuerlegen.

Klagegründe und wesentliche Argumente

Die Klage wird auf sieben Gründe gestützt.

1. Verstoß gegen die gesetzlichen Vorschriften zur Regelung der Sprachenfrage für die Unionsorgane. Die Durchführung der schriftlichen und der mündlichen Prüfung in einer anderen Sprache (Englisch und Französisch) als seiner Muttersprache habe eine angemessene Beurteilung seiner Fähigkeiten verhindert, weil das Ergebnis seiner Prüfungen durch das Niveau der Sprachkenntnisse beeinträchtigt worden sei. Außerdem werde gegen Art. 27 des Statuts verstoßen.
2. Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung der Bewerber, Fehlen einer objektiven Beurteilung der Bewerber (Urteil Glantenay) und Verletzung von Art. 5 Abs. 1 und 3 von Anhang III des Statuts. Manche Bewerber hätten — ohne objektive Rechtfertigung — die schriftlichen Prüfungen wiederholt.

Der Vergleich zwischen den Bewerbern während der Durchführung der Prüfungen beim Assessment-Center sei verfälscht worden, weil der Prüfungsausschuss nicht vorab die Richtigkeit der im Talentfilter („Talent Screener“) enthaltenen Angaben überprüft habe.

3. Verstoß gegen die Begründungspflicht und gegen den damit zusammenhängenden Grundsatz der Gleichheit der Parteien im Verfahren (Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union), weil der Kläger vor der Einlegung seiner Beschwerde nicht von der vollständigen Begründung seines Ausschlusses vom Auswahlverfahren habe Kenntnis nehmen können. Dies habe zudem zu einem Verstoß gegen den Grundsatz der Waffengleichheit im Verfahren geführt.
4. Verletzung von Art. 5 Abs. 5 und 6 von Anhang III des Statuts, da der Prüfungsausschuss nicht mindestens doppelt so viele Bewerber wie in der Bekanntmachung ausgeschriebene Dienstposten in die Reserveliste aufgenommen habe.
5. Die Bekanntmachung des Auswahlverfahrens verstoße gegen Art. 5 Abs. 1 von Anhang III des Statuts und folglich liege ein offensichtlicher Beurteilungsfehler vor, da in dem Auswahlverfahren AD 7 auch die Führungserfahrung der Bewerber beurteilt worden sei, obwohl dieses Kriterium den AD 9-Verfahren vorbehalten sei.
6. Verstoß gegen die Grundsätze aus dem Urteil Di Prospero/Kommission und Verletzung von Art. 27 des Statuts sowie Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz, soweit gemäß der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens nicht die gleichzeitige Teilnahme sowohl am Verfahren für AD 7 als auch an dem für AD 9 zulässig gewesen sei, gleichzeitig aber Bewerber für AD 9 automatisch in die Reserveliste für AD 7 übertragen worden seien.
7. Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung der Bewerber und fehlende Objektivität bei den Bewertungen wegen mangelnder Beständigkeit des Prüfungsausschusses aufgrund häufiger Wechsel bei dessen Besetzung und des Fehlens seiner Beobachtung („Shadowing“) durch den Ausschussvorsitzenden.

Klage, eingereicht am 14. Mai 2023 — WM/Kommission

(Rechtssache T-253/23)

(2023/C 235/81)

Verfahrenssprache: Italienisch

Parteien

Kläger: WM (vertreten durch Rechtsanwältin M. Velardo)

Beklagte: Europäische Kommission

Anträge

Der Kläger beantragt,

- die Entscheidung vom 5. Mai 2022 aufzuheben, mit der er nicht in die Reserveliste der Auswahlverfahren EPSO/AD/380/19-AD7 und EPSO/AD/380/19-AD9 aufgenommen wurde;
- die Entscheidung vom 15. Juli 2022 aufzuheben, mit der der Antrag auf Überprüfung der Nichtaufnahme in die Reserveliste der Auswahlverfahren EPSO/AD/380/19-AD7 und EPSO/AD/380/19-AD9 zurückgewiesen wurde;
- die Entscheidung der Anstellungsbehörde vom 10. Februar 2023 aufzuheben, die sich fiktiv daraus ergebe, dass das EPSO auch nach weiteren vier Monaten nicht entschieden habe, und mit der die vom Kläger am 10. Oktober 2022 nach Art. 90 Abs. 2 des Beamtenstatuts (im Folgenden: Statut) eingelegte Beschwerde zurückgewiesen wurde;
- der Kommission die Kosten aufzuerlegen.

Klagegründe und wesentliche Argumente

Die Klage wird auf sieben Gründe gestützt.

1. Verstoß gegen die gesetzlichen Vorschriften zur Regelung der Sprachenfrage für die Unionsorgane. Die Durchführung der schriftlichen und der mündlichen Prüfung in einer anderen Sprache (Englisch und Französisch) als seiner Muttersprache habe eine angemessene Beurteilung seiner Fähigkeiten verhindert, weil das Ergebnis seiner Prüfungen durch das Niveau der Sprachkenntnisse beeinträchtigt worden sei. Außerdem werde gegen Art. 27 des Statuts verstoßen.
2. Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung der Bewerber, Fehlen einer objektiven Beurteilung der Bewerber (Urteil Glantenay) und Verletzung von Art. 5 Abs. 1 und 3 von Anhang III des Statuts. Manche Bewerber hätten die schriftlichen Prüfungen, deren Schwierigkeitsgrad deutlich niedriger gewesen sei, wiederholt.

Der Vergleich zwischen den Bewerbern während der Durchführung der Prüfungen beim Assessment-Center sei verfälscht worden, weil der Prüfungsausschuss nicht vorab die Richtigkeit der im Talentfilter („Talent Screener“) enthaltenen Angaben überprüft habe.

3. Verstoß gegen die Begründungspflicht und gegen den damit zusammenhängenden Grundsatz der Gleichheit der Parteien im Verfahren (Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union), weil der Kläger vor der Einlegung seiner Beschwerde nicht von der vollständigen Begründung seines Ausschlusses vom Auswahlverfahren habe Kenntnis nehmen können. Dies habe zudem zu einem Verstoß gegen den Grundsatz der Waffengleichheit im Verfahren geführt.
4. Verletzung von Art. 5 Abs. 5 und 6 von Anhang III des Statuts, da der Prüfungsausschuss nicht mindestens doppelt so viele Bewerber wie in der Bekanntmachung ausgeschriebene Dienstposten in die Reserveliste aufgenommen habe.
5. Die Bekanntmachung des Auswahlverfahrens verstoße gegen Art. 5 Abs. 1 von Anhang III des Statuts und folglich liege ein offensichtlicher Beurteilungsfehler vor, da in dem Auswahlverfahren AD 7 auch die Führungserfahrung der Bewerber beurteilt worden sei, obwohl dieses Kriterium den AD 9-Verfahren vorbehalten sei.
6. Verstoß gegen die Grundsätze aus dem Urteil Di Prospero/Kommission und Verletzung von Art. 27 des Statuts sowie Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz, soweit gemäß der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens nicht die gleichzeitige Teilnahme sowohl am Verfahren für AD 7 als auch an dem für AD 9 zulässig gewesen sei, gleichzeitig aber Bewerber für AD 9 automatisch in die Reserveliste für AD 7 übertragen worden seien.
7. Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung der Bewerber und fehlende Objektivität bei den Bewertungen wegen mangelnder Beständigkeit des Prüfungsausschusses aufgrund häufiger Wechsel bei dessen Besetzung und des Fehlens seiner Beobachtung („Shadowing“) durch den Ausschussvorsitzenden.