



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 16.10.2002

BESCHLUSS DER KOMMISSION

vom 16 Oktober 2002

zur Durchführung der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1746/2002 des Rates zur Einführung von Sondermaßnahmen im Zuge der Reform der Kommission betreffend das endgültige Ausscheiden von Beamten der Europäischen Gemeinschaften, die auf eine unbefristete Stelle der Kommission der Europäischen Gemeinschaften ernannt wurden, aus dem Dienst

BESCHLUSS DER KOMMISSION

vom 16. Oktober 2002

zur Durchführung der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1746/2002 des Rates zur Einführung von Sondermaßnahmen im Zuge der Reform der Kommission betreffend das endgültige Ausscheiden von Beamten der Europäischen Gemeinschaften, die auf eine unbefristete Stelle der Kommission der Europäischen Gemeinschaften ernannt wurden, aus dem Dienst

DIE KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft,

gestützt auf die Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1746/2002 des Rates vom 30. September 2002 zur Einführung von Sondermaßnahmen im Zuge der Reform der Kommission betreffend das endgültige Ausscheiden von Beamten der Europäischen Gemeinschaften, die auf eine unbefristete Stelle der Kommission der Europäischen Gemeinschaften ernannt wurden, aus dem Dienst¹, insbesondere auf Artikel 1,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die Kommission sollte für Beamte in den Besoldungsgruppen unterhalb von A1 und A2 Maßnahmen für das Ausscheiden aus dem Dienst im Sinne von Artikel 47 des Statuts treffen.
- (2) Diese Maßnahmen sind im dienstlichen Interesse zu ergreifen, um der Notwendigkeit Rechnung zu tragen, neue Kompetenzen zu gewinnen, die infolge von Umstrukturierungen und der Konzentration der Ressourcen der Kommission auf vorrangige Tätigkeiten benötigt werden.
- (3) Diese Maßnahmen sind freiwillig und dürfen nur auf Beamte angewandt werden, die einen Antrag auf ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst gestellt haben.
- (4) Aus praktischen Gründen sollten die durch die Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1746/2002 ermöglichten Maßnahmen in drei Phasen, nämlich in den Jahren 2002, 2003 und 2004, durchgeführt werden.
- (5) Gemäß der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1746/2002 kommen für die Maßnahmen Beamte in Betracht, die das 55. Lebensjahr vollendet und ein Dienstalter von mindestens 15 Jahren erreicht haben.

¹ ABl. L 264 vom 2. Oktober 2002, S. 1.

- (6) Für jede Phase ist der Zeitpunkt, zu dem die Zulassungskriterien erfüllt sein müssen, zu bestimmen.
- (7) Für Beschlüsse über Anträge auf ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst müssen eindeutige Kriterien festgelegt werden, um Transparenz zu gewährleisten und dafür zu sorgen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz eingehalten wird.
- (8) In Artikel 3 der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1746/2002 sind die Kriterien für die Bestimmung der Priorität genannt, die ein Antrag erhält; der Artikel regelt indessen nicht, wie das relative Gewicht der einzelnen Anträge zu beurteilen ist.
- (9) Aus diesem Grund sollte geklärt werden, welche Kriterien einem Antrag hohe oder geringere Priorität verleihen und welche Kriterien seine Priorität verringern können.
- (10) Im Interesse der Transparenz ist deshalb zu erläutern, wie die Kommission diese Kriterien anwenden will -

BESCHLIESST:

Artikel 1
Anwendungsbereich

Dieser Beschluss regelt das Verfahren zur Durchführung der Maßnahmen nach Artikel 1 der Verordnung (EG, EURATOM) Nr. 1746/2002 (im Folgenden: "die Maßnahmen") und bestimmt, wie die Kommission die in Artikel 3 der Verordnung genannten Kriterien auf die einzelnen Anträge anwenden wird.

Artikel 2
Geltungsdauer

- 1) Die Maßnahmen werden in drei Phasen, nämlich in den Jahren 2002, 2003 und 2004, umgesetzt. Innerhalb dieser drei Jahre können sie auf höchstens 600 Beamte angewandt werden. In den beiden ersten Phasen werden die Maßnahmen auf jeweils höchstens 200 Beamte angewandt. Im dritten Jahr können sie auf eine Anzahl von Beamten angewandt werden, die der Differenz zwischen der Anzahl der in den beiden ersten Phasen ausgewählten Beamten und der Zahl 600 entspricht.
- 2) Stichtag für jede Phase ist der 31. Dezember des Jahres, in dem sie eingeleitet wird.

Artikel 3
Teilnahmekriterien

- 1) Um für die Maßnahmen in Betracht zu kommen, muss ein Beamter der Kommission die in den Absätzen 2 und 3 genannten Voraussetzungen erfüllen.
- 2) Am letzten Tag der Frist für die Einreichung von Anträgen für die jeweilige Phase muss der betreffende Beamte einer Besoldungsgruppe unterhalb der Besoldungsgruppen A1 und A2 angehören und

- a) sich im Sinne von Artikel 35 Buchstabe a) des Statuts² im aktiven Dienst befinden oder
 - b) im Sinne von Artikel 37 Buchstabe a) des Statuts im dienstlichen Interesse abgeordnet sein oder
 - c) im Sinne von Artikel 37 Buchstabe b) des Statuts auf seinen Antrag hin abgeordnet sein, wenn die Abordnung weniger als sechs Monate vor der Antragsfrist begonnen hat. In diesem Fall muss der Beamte jedoch vor Ablauf der Frist wieder in einen Dienstposten eingewiesen worden sein.
- 3) Der Beamte muss am Stichtag nach Artikel 2 Absatz 2 das 55. Lebensjahr und eine Dienstzeit von mindestens 15 Jahren als Beamter und/oder Bediensteter auf Zeit in einem der Organe im Sinne von Artikel 1 des Statuts und/oder einer Gemeinschaftsagentur³ vollendet haben.
- 4) Für die Bestimmung der Dienstzeit nach Absatz 3 kommen nur die folgenden Zeiten in Betracht:
- a) der aktive Dienst nach Artikel 35 Buchstabe a) des Statuts;
 - b) die Beschäftigung als Bediensteter auf Zeit gemäß Artikel 2 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten (BBSB)⁴; nicht berücksichtigt wird dabei unbezahlter Urlaub nach Artikel 16 Absatz 3 oder Artikel 17 der BBSB oder Urlaub zur Ableistung des Wehrdienstes nach Artikel 18 der BBSB;
 - c) eine Abordnung nach Artikel 37 des Statuts.

Artikel 4 Antragstellung

- 1) Der Generaldirektor für Personal und Verwaltung ruft die Beamten für jede Phase auf, Anträge einzureichen. Dieser Aufruf wird in den Verwaltungsmitteilungen bekannt gegeben mit Angabe der Frist für die Einreichung der Anträge und der Form, in der sie erfolgen müssen.
- 2) Beamte, die an den Maßnahmen einer bestimmten Phase teilnehmen möchten, reichen den Verwaltungsmitteilungen entsprechend einen Antrag ein. Anträge können nur für die eingeleitete Phase gestellt werden. Wird der Beamte in dieser Phase nicht berücksichtigt, muss er einen neuen Antrag stellen, wenn er in der nächsten Phase in Betracht gezogen werden möchte.
- 3) Die Einreichung eines Antrags darf nur zur Prüfung der Frage berücksichtigt werden, ob die beantragten Maßnahmen auf den Beamten angewandt werden sollten, und nicht zu anderen Zwecken im Zusammenhang mit der Laufbahn des Beamten.

² Verordnung (EWG, Euratom, EGKS) Nr. 259/68, ABl. L 56 S. 1

³ Anhang I enthält ein Verzeichnis der gegenwärtig bestehenden Gemeinschaftsagenturen.

⁴ Verordnung (EWG, Euratom, EGKS...) Nr. 259/68, ABl. L 56 S. 1

Artikel 5
Beurteilung der Anträge durch die Dienststellen der Kommission

- 1) Die Dienststelle, in die der Beamte eingewiesen ist, prüft zunächst einmal, ob der Antragsteller die in Artikel 3 genannten Voraussetzungen erfüllt.

Fällt diese Prüfung positiv aus, bewertet die Dienststelle das dienstliche Interesse an einer Anwendung der Maßnahmen auf die einzelnen Antragsteller unter Berücksichtigung der in den Absätzen 3, 4, 5, 6 und 7 genannten Kriterien.

- 2) In jeder Phase stellen die einzelnen Generaldirektionen und Dienste auf der Grundlage der in den Absätzen 3, 4, 5, 6 und 7 genannten Kriterien für jede Laufbahngruppe eine Liste der Antragsteller auf.

Innerhalb jeder Laufbahngruppe werden die zugelassenen Antragsteller in alphabetischer Reihenfolge in drei Gruppen aufgeführt, je nachdem, ob ein hohes oder geringes dienstliches Interesse bzw. überhaupt kein dienstliches Interesse daran besteht, die Maßnahme auf die betreffende Person anzuwenden.

Der Liste wird ein Standard-Informationsblatt für jeden Antragsteller (siehe Anhang II) beigelegt, das eine Beurteilung jedes Kriteriums gemäß den Absätzen 3, 4, 5, 6 und 7 enthält.

- 3) Stellt die Generaldirektion bzw. der Dienst bei einem Antragsteller fest, dass kein dienstliches Interesse an der Anwendung der Maßnahme besteht, kann der Antragsteller nicht ausgewählt werden, es sei denn, der Generaldirektor für Personal und Verwaltung befindet, dass die Auswahl durch außergewöhnliche Umstände gerechtfertigt ist.
- 4) Die Maßnahmen werden grundsätzlich nicht auf Antragsteller angewandt, deren letzte Beurteilung über dem Durchschnitt der Beurteilungen für Beamte seiner Besoldungsgruppe in der Generaldirektion oder dem Dienst liegt, der die Beurteilung erstellt hat. Der Generaldirektor für Personal und Verwaltung kann bei außergewöhnlichen Umständen, die ordnungsgemäß zu begründen sind, genehmigen, dass im Einzelfall von diesem Grundsatz abgewichen wird.
- 5) Die folgenden Kriterien in Bezug auf die Aufgaben des Beamten verleihen dem Antragsteller unter dem dienstlichen Interesse hohe Priorität:
- a) Kriterien im Zusammenhang mit Umstrukturierungsmaßnahmen (in abnehmender Bedeutung)
- i) Aufgabe des Tätigkeitsbereichs des Beamten infolge aktueller Umstrukturierungsmaßnahmen, wenn für den Beamten keine geeigneten neuen Aufgaben gefunden wurden und in naher Zukunft auch nicht gefunden werden dürften;
- ii) aktuelle, den Beamten betreffende Umstrukturierungs- oder Umsetzungsmaßnahmen, die es schwierig machen, für ihn einen neuen Aufgabenbereich zu finden, da er in hohem Maße spezialisiert ist oder seine Fähigkeiten von der Kommission nicht ohne weiteres genutzt werden können;
- iii) in jüngster Zeit durchgeführte, den Beamten betreffende Umstrukturierungs- oder Umsetzungsmaßnahmen, die dazu geführt haben, dass dem Beamten neue

Aufgaben zugewiesen wurden, die sich als mit seinen Fähigkeiten nicht in Einklang stehend erwiesen haben, oder

- iv) die Wahrscheinlichkeit von Umstrukturierungs- oder Umsetzungsmaßnahmen, die den Beamten in naher Zukunft betreffen werden, insbesondere in Fällen, in denen sein derzeitiger Aufgabenbereich voraussichtlich abgebaut oder von seiner Generaldirektion bzw. seinem Dienst nicht länger als vorrangig angesehen wird, wenn es schwierig sein dürfte, für den betreffenden Beamten einen neuen Aufgabenbereich zu finden, weil er stark spezialisiert ist oder seine Fähigkeiten von der Kommission nicht ohne weiteres genutzt werden können.

b) Kriterien im Zusammenhang mit den Fähigkeiten des Beamten:

- i) die Fähigkeiten des Beamten entsprechen nicht den im Arbeitsplatz-Informationssystem (JIS) festgelegten Anforderungen, denen er genügen muss, um seine Aufgaben ausführen zu können, oder
- ii) die Aufgaben des Beamten entsprechen nicht den Aufgaben eines Beamten seiner Laufbahn

und es ist in beiden Fällen schwierig, einen geeigneten neuen Aufgabenbereich zu finden, weil der Beamte stark spezialisiert ist oder seine Fähigkeiten von der Kommission nicht ohne weiteres genutzt werden können.

- 6) Im Sinne des vorangehenden Absatzes hat ein Antrag keine hohe Priorität, wenn die Schwierigkeiten durch Fortbildungsmaßnahmen beseitigt oder erheblich verringert werden können, soweit nicht die Fortbildungsmaßnahmen unverhältnismäßig viel Zeit und Mittel in Anspruch nehmen würden.
- 7) Bei der Aufstellung der Liste nach Absatz 2 kann die Dienststelle auch vom Antragsteller genannte besondere persönliche Umstände berücksichtigen, die seine Anwesenheit zuhause oder an einem anderen Ort als dem Dienort erforderlich machen.

Fälle, in denen Ehepartner, die beide bei der Kommission beschäftigt sind, Anträge auf ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst stellen, werden voneinander getrennt als unabhängige Fälle behandelt.

Artikel 6

Auswahlverfahren der Generaldirektion Personal und Verwaltung

- 1) Der Generaldirektor für Personal und Verwaltung überprüft auf der Grundlage der Listen nach Artikel 5, ob die Antragsteller die Teilnahmekriterien im Sinne von Artikel 3 erfüllen und erstellt für jede der beiden ersten Phasen einen Vorschlag mit den Namen von höchstens 220 Antragstellern. Der Vorschlag für die dritte Phase enthält eine Anzahl von Antragstellern, die zusätzlich zu der Anzahl der Personen, auf die die Maßnahmen in den vorangehenden Phasen angewandt worden sind, zu insgesamt höchstens 620 Personen führen würde.
- 2) Antragsteller, die nicht den Voraussetzungen entsprechen, werden schriftlich darüber unterrichtet, welche Kriterien sie nicht erfüllen.

- 3) Die Bewerber im Rahmen jedes Vorschlags nach Absatz 1 werden nach Laufbahngruppen aufgelistet. Dabei wird Folgendes berücksichtigt:
- a) die Notwendigkeit sicherzustellen, dass die einzelnen Dienststellen die Auswahlkriterien nach Artikel 5 einheitlich anwenden;
 - b) das dienstliche Interesse, insbesondere in Bezug auf die Notwendigkeit, für die Kommission Personal mit neuen Fachkompetenzen zu gewinnen;
 - c) die hohe Priorität von Bewerbern, aus deren Laufbahnentwicklung ersichtlich ist, dass die beiden letzten Beförderungen überdurchschnittlich spät erfolgt sind;
 - d) die negative Priorität eines sich bewerbenden Beamten, wenn
 - i) aus seiner Laufbahnentwicklung ersichtlich ist, dass die beiden letzten Beförderungen überdurchschnittlich schnell erfolgt sind;
 - ii) der Beamte vor kurzem befördert worden ist, es sei denn, er hatte in seiner früheren Besoldungsgruppe ein sehr hohes Dienstalter erreicht;
 - iii) der Beamte innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf des Jahres, in dem er den Antrag gestellt hat, Anspruch auf den Höchstbetrag des Ruhegehalts hätte;
 - e) die Auswirkung der Maßnahmen auf Stellenplan und Personalstruktur (insbesondere hinsichtlich der Verteilung auf die einzelnen Laufbahngruppen und Dienststellen sowie hinsichtlich der Haushaltsmittel);
 - f) das Erfordernis, dass die durchschnittliche Vergütung 62,5% des letzten Grundgehalts nicht übersteigt.

Artikel 7

Anhörung des Paritätischen Ausschusses

Der Vorschlagsentwurf nach Artikel 6 Absatz 1 wird dem Paritätischen Ausschuss vorgelegt, der dazu gemäß Artikel 10a des Statuts innerhalb von 15 Werktagen Stellung nimmt.

Artikel 8

Annahme der Liste durch die Kommission

- 1) Nach Stellungnahme des Paritätischen Ausschusses oder - sofern der Ausschuss keine Stellungnahme abgegeben hat - nach Ablauf der Frist gemäß Artikel 7, nimmt die Kommission eine alphabetische Liste der Beamten an, auf die die Maßnahmen angewandt werden.
- 2) Die Listen für die erste und die zweite Phase umfassen jeweils höchstens 200 Beamte. Die Höchstzahl der Beamten auf der Liste für die dritte Phase entspricht der Differenz zwischen der Anzahl der Beamten, auf die die Maßnahmen in den beiden ersten Phasen angewandt wurden, und der Zahl 600.
- 3) Auf derselben Grundlage nimmt die Kommission für jede Phase eine Reserveliste an, die in der Reihenfolge ihrer Priorität die Namen von bis zu 20 Beamten enthält.

Artikel 9
Umsetzung des Beschlusses der Kommission

- 1) Die ausgewählten Bewerber werden schriftlich über ihre Berücksichtigung unterrichtet. Binnen zehn Arbeitstagen nach dieser Benachrichtigung können Sie ihre Bewerbung zurückziehen. Ein zurückgetretener Bewerber wird automatisch durch den am höchsten platzierten Bewerber auf der Reserveliste ersetzt. Für diesen Bewerber, der im Falle seines Rücktritts automatisch durch den nächsthöheren Bewerber auf der Reserveliste ersetzt wird, gilt der erste Satz entsprechend. Erforderlichenfalls wird dieses Verfahren weiter fortgesetzt.

Die endgültige Liste der Beamten, auf die die Maßnahmen angewandt werden, wird in den Verwaltungsmitteilungen bekannt gegeben.

- 2) Der Generaldirektor für Personal und Verwaltung bestimmt nach Rücksprache mit dem betreffenden Generaldirektor oder Leiter des Dienstes, wann die Maßnahmen in jedem Einzelfall wirksam werden. Dieser Zeitpunkt ist auf ein Datum innerhalb von sechs Monaten nach dem Beschluss der Kommission gemäß Artikel 8 festzulegen, soweit der Beamte bis dahin das erforderliche Alter und die erforderliche Dienstzeit erreicht hat.

ANHANG I

Verzeichnis der Agenturen nach Artikel 3 Absatz 3

Dabei handelt es sich (in chronologischer Reihenfolge entsprechend der Annahme der Verordnung zu ihrer Einrichtung) derzeit um

- das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Thessaloniki); Verordnung (EWG) Nr. 337/75
- die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Dublin); Verordnung (EWG) Nr. 1365/75
- die Europäische Umweltagentur (Kopenhagen); Verordnung (EWG) Nr. 1210/90
- die Europäische Stiftung für Berufsbildung (Turin); Verordnung (EWG) Nr. 1360/90
- die Europäische Beobachtungsstelle für Drogen und Drogensucht (Lissabon); Verordnung (EWG) Nr. 302/93
- die Europäische Agentur für die Beurteilung von Arzneimitteln (London); Verordnung (EWG) Nr. 2309/93
- das Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle) (Alicante); Verordnung (EG) Nr. 40/94
- die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Bilbao); Verordnung (EG) Nr. 2062/94
- das Gemeinschaftliche Sortenamtsamt (Angers); Verordnung (EG) Nr. 2100/94
- das Übersetzungszentrum für die Einrichtungen der Europäischen Union (Luxemburg); Verordnung (EG) Nr. 2965/94
- die Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (Wien); Verordnung (EG) Nr. 1035/97
- die Europäische Agentur für den Wiederaufbau (Thessaloniki); Verordnung (EG) Nr. 2454/1999
- die Europäische Behörde für Lebensmittelsicherheit (Brüssel (vorl.)); Verordnung (EG) Nr. 178/2002
- die Europäische Agentur für die Sicherheit des Seeverkehrs; Verordnung (EG) Nr. 1406/2002
- die Europäische Agentur für Flugsicherheit; Verordnung (EG) Nr. 1592/2002

ANHANG II

Ausschlusskriterium (Begründung für Ausnahme erforderlich)		BEZ.	JA		NEIN	BEMERKUNGEN
	(1) Lag die letzte Beurteilung in der GD oder dem Dienst, in die bzw. den der Beamte eingewiesen ist, über dem Durchschnitt für die Besoldungsgruppe?	Art. 5 (4)				
Prioritätskriterien			JA, absolut zutreffend	JA, bedingt zutreffend	NEIN	
KRITERIEN FÜR HOHE PRIORITÄT	(2) Sind die Aufgaben des Beamten infolge aktueller Umstrukturierungsmaßnahmen weggefallen und können für ihn unmittelbar oder in naher Zukunft keine geeigneten neuen Aufgaben gefunden werden?	Art. 5 (5) a) i)				
	(3) Ist der Beamte von aktuellen Umstrukturierungs- oder Umsetzungsmaßnahmen betroffen und ist es schwierig, für ihn einen neuen Aufgabenbereich zu finden, weil er hoch spezialisiert ist oder seine Fähigkeiten von der Kommission nicht ohne weiteres genutzt werden können?	Art. 5 (5) a) ii)				
	(4) War der Beamte in jüngster Zeit von Umstrukturierungs- oder Umsetzungsmaßnahmen betroffen und stehen seine neuen Aufgaben in hinreichendem Einklang zu seinen Fähigkeiten?	Art. 5 (5) a) iii)				
	(5) Ist es wahrscheinlich, dass der Beamte in naher Zukunft von einer Umstrukturierungs- oder Umsetzungsmaßnahme betroffen sein wird (z.B. weil seine derzeitigen Tätigkeiten abgebaut werden oder sich daraus für die GD bzw. den Dienst kein ausreichender Mehrwert ergibt) und ist er so hoch spezialisiert oder können seine Fähigkeiten von der Kommission nicht ohne weiteres genutzt werden, so dass es schwierig sein dürfte, für ihn einen neuen Aufgabenbereich zu finden?	Art. 5 (5) a) iv)				

KRITERIEN FÜR HOHE PRIORITY	(6) (a) Entsprechen die Fähigkeiten des Beamten den zur Ausübung seiner Aufgaben erforderlichen Qualifikationen nach dem Arbeitsplatz-Informationssystem (JIS)?	Art. 5 (5) b) i)				
	(b) Entsprechen die Aufgaben des Beamten seiner Besoldungsgruppe?	Art. 5 (5) b) ii)				
	Wenn die Kriterien (6a) oder (6b) VERNEINT worden sind: (c) Ist der Beamte so hoch spezialisiert oder kann die Kommission seine Fähigkeiten nicht ohne weiteres nutzen, so dass es schwierig sein dürfte, einen neuen, geeigneten Aufgabenbereich zu finden?	Art. 5 (5)				
	(7) (a) Kann die Schwierigkeit, den Beamten in einen neuen Aufgabenbereich einzuweisen (siehe die Kriterien (2) bis (6)) durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen behoben werden?	Art. 5 (6)				
	Wenn das Kriterium (7)(a) BEJAHT worden ist (b) Würden Fortbildungsmaßnahmen unverhältnismäßig viel Zeit und Mittel in Anspruch nehmen?	Art. 5 (6)				
	(8) Nennt der Antragsteller besondere familiäre Umstände, die seine Anwesenheit zuhause oder an einem anderen Ort als dem Dienstort erforderlich machen?	Art. 5 (7)				

	SCHLUSSFOLGERUNGEN/ALLGEMEINE BEWERTUNG		HOHES INTERESSE	GERINGES INTERESSE	KEIN INTERESSE	
	Besteht generell und unter Berücksichtigung der Prioritätskriterien ein dienstliches Interesse daran, dass der Beamte aus dem Dienst ausscheidet?					
	Ergänzende Informationen		JA, absolut zutreffend	JA, bedingt zutreffend	NEIN	
	Geht aus der Laufbahnentwicklung des Beamten hervor, dass die beiden letzten Beförderungen überdurchschnittlich spät erfolgt sind?	Art. 6) (3) c)				
	Wenn JA : Kann diese Tendenz von dem Generaldirektor des Dienstes, in den der Beamte eingewiesen ist, bestätigt werden?					