Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTS FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST

DER EUROPÄISCHEN UNION (Dritte Kammer)

15. Dezember 2015*

„Öffentlicher Dienst — Bedienstete auf Zeit — Mitarbeiter des HABM — Befristeter Vertrag, der mit einer Auflösungsklausel versehen ist — Klausel, nach der der Vertrag beendet wird, wenn der Bedienstete nicht in die Reserveliste eines Auswahlverfahrens aufgenommen wird — Zeitpunkt, ab dem die Auflösungsklausel gilt — Allgemeine Auswahlverfahren OHIM/AD/01/13 und OHIM/AST/02/13“

In den verbundenen Rechtssachen F-101/14, F-102/14 und F-103/14

betreffend Klagen nach Art. 270 AEUV,

**Nicole Clarke**, Bedienstete auf Zeit des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle), wohnhaft in Alicante (Spanien), Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt H. Tettenborn,

Klägerin in der Rechtssache F-101/14,

**Sigrid Dickmanns**, Bedienstete auf Zeit des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle), wohnhaft in Alicante (Spanien), Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt H. Tettenborn,

Klägerin in der Rechtssache F-102/14,

**Elisavet Papathanasiou**, Bedienstete auf Zeit des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle), wohnhaft in Alicante (Spanien), Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt H. Tettenborn,

Klägerin in der Rechtssache F-103/14,

gegen

**Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle) (HABM)**, zunächst vertreten durch Rechtsanwalt B. Wägenbaur, dann durch A. Lukošiūtė als Bevollmächtigte im Beistand von Rechtsanwalt B. Wägenbaur,

Beklagter,

erlässt

* Verfahrenssprache: Deutsch.

DAS GERICHT FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST (Dritte Kammer),

unter Mitwirkung des Präsidenten S. Van Raepenbusch (Berichterstatter) sowie der Richter H. Kreppel und J. Svenningsen,

Kanzler: P. Cullen, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 9. September 2015

folgendes

## Urteil

1 Frau Clarke, Frau Dickmanns und Frau Papathanasiou haben mit Klageschriften, die am 6. Oktober 2014 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen sind, im Wesentlichen die Aufhebung der Entscheidungen vom 28. November 2013 beantragt, mit denen der Präsident des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle) (im Folgenden: HABM oder Amt) entschieden hat, dass ihre Dienstverträge mit dem Amt jeweils in Anwendung der in ihren Zeitbedienstetenverträgen enthaltenen Auflösungsklausel beendet werden, falls sie nicht in die Reservelisten der allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/01/13 und OHIM/AST/02/13 aufgenommen werden.

## Rechtlicher Rahmen

1. *Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union*

2 Art. 2 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union in der auf den Rechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: BSB) bestimmt:

„Bediensteter auf Zeit im Sinne dieser Beschäftigungsbedingungen ist:

a) der Bedienstete, der zur Besetzung einer Planstelle eingestellt wird, die in dem dem Einzelplan des Haushaltsplans für jedes Organ beigefügten Stellenplan aufgeführt und von den für die Feststellung des Haushaltsplans zuständigen Organen auf Zeit eingerichtet worden ist;

b) der Bedienstete, der auf Zeit zur Besetzung einer Dauerplanstelle eingestellt wird, die in dem Stellenplan aufgeführt ist, der dem Einzelplan des Haushaltsplans für jedes Organ beigefügt ist;

…“

3 In Bezug auf die Vertragsdauer sieht Art. 8 Abs. 1 und 2 der BSB vor:

„Das Beschäftigungsverhältnis eines der in Artikel 2 Buchstabe a) der [BSB] genannten Bediensteten auf Zeit kann auf bestimmte oder unbestimmte Dauer begründet werden. Der Vertrag des auf bestimmte Dauer eingestellten Bediensteten kann höchstens einmal auf bestimmte Dauer verlängert werden. Jede weitere Verlängerung dieses Beschäftigungsverhältnisses gilt auf unbestimmte Dauer.

Das Beschäftigungsverhältnis eines der in Artikel 2 Buchstaben b) oder d) der [BSB] genannten Bediensteten auf Zeit darf für höchstens vier Jahre begründet werden; der Bedienstete kann auch für einen kürzeren Zeitraum eingestellt werden. Das Beschäftigungsverhältnis darf nur einmal um höchstens zwei Jahre verlängert werden, und zwar sofern im ursprünglichen Vertrag die Möglichkeit einer Verlängerung vorgesehen ist sowie nach Maßgabe dieses Vertrags. Nach Ablauf dieser Zeit darf

der Betreffende nicht mehr als Bediensteter auf Zeit beschäftigt werden. Nach Ablauf seines Vertrages kann der Bedienstete nur dann weiterhin in einer Dauerplanstelle bei dem Organ verwendet werden, wenn er gemäß dem Statut [der Beamten der Europäischen Union] zum Beamten ernannt wird."

4 Art. 47 der BSB bestimmt:

„Das Beschäftigungsverhältnis des Bediensteten auf Zeit endet, außer im Falle des Todes,

…

b) bei Verträgen auf bestimmte Dauer:

i) zu dem im Vertrag festgelegten Zeitpunkt;

ii) nach Ablauf der im Vertrag festgelegten Kündigungsfrist, in der der Bedienstete oder das Organ den Vertrag vor Ablauf kündigen kann …;

…

c) bei Verträgen auf unbestimmte Dauer:

i) nach Ablauf der im Vertrag vorgesehenen Kündigungsfrist; die Kündigungsfrist darf nicht weniger als einen Monat je Jahr der abgeleisteten Dienstzeit betragen; sie beträgt mindestens drei Monate und höchstens zehn Monate …;

…"

2. *Bekanntmachung der allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/01/13 und OHIM/AST/02/13*

5 Am 31. Oktober 2013 wurde die Bekanntmachung der allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/01/13 zur Bildung einer Einstellungsreserve für Beamte der Besoldungsgruppe AD 6 im Bereich geistiges Eigentum und OHIM/AST/02/13 zur Bildung einer Einstellungsreserve für Assistenten der Besoldungsgruppe AST 3 im selben Bereich (ABl. C 317A, S. 1, im Folgenden: streitige Ausschreibungsbekanntmachung) veröffentlicht.

6 Nach Abschnitt I der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung sind für die Reserveliste im allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/01/13 40 Plätze und für die Reserveliste im allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AST/02/13 60 Plätze vorgesehen.

7 Das Zulassungsverfahren umfasst in einem ersten Schritt eine Prüfung der in Abschnitt III der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung vorgesehenen allgemeinen und besonderen Zulassungsbedingungen und eine Auswahl anhand von Befähigungsnachweisen, und dann in einem zweiten Schritt Prüfungen in einem Assessment-Center. Die Bewerber, die nach ihren eigenen Angaben bei der elektronischen Anmeldung die allgemeinen und besonderen Zulassungsbedingungen erfüllen und die bei der Auswahl anhand von Befähigungsnachweisen die besten Ergebnisse erzielt haben, werden gemäß den Abschnitten IV und V der genannten Ausschreibungsbekanntmachung zu den schriftlichen Prüfungen ins Assessment-Center eingeladen.

8 In Anhang I Ziff. 1 der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung wird für das allgemeine Auswahlverfahren OHIM/AD/01/13 die Art der Tätigkeit wie folgt angegeben:

„Die künftigen Beamten wirken an den Maßnahmen zum Schutz der Gemeinschaftsmarke und des eingetragenen Gemeinschaftsmusters mit. Sie übernehmen gegebenenfalls Aufgaben im Bereich der Harmonisierung und Zusammenarbeit mit den für geistiges Eigentum zuständigen Ämtern in den [Unionsmitgliedstaaten], den wichtigsten für geistiges Eigentum zuständigen Ämtern außerhalb der [Union] sowie internationalen Partnern und Harmonisierungsämtern. Im Rahmen der Europäischen Beobachtungsstelle für Verletzungen von Rechten des geistigen Eigentums wirken sie gegebenenfalls daran mit, die Maßnahmen der nationalen Behörden, des privaten Sektors und der Unionsorgane zur Bekämpfung von Verletzungen der Rechte des geistigen Eigentums zu erleichtern und zu unterstützen.

Zu den Haupttätigkeiten gehört unter anderem Folgendes:

— Prüfung von Akten betreffend geistige Eigentumsrechte (v. a. Gemeinschaftsmarke und -geschmacksmuster) auf der Grundlage der einschlägigen Bestimmungen, Verfahren und Qualitätsstandards unter Auslegung der aktuellen Strategien und im Hinblick auf die Anwendung der Rechtsvorschriften;

— Abfassung komplexer rechtlicher Texte;

— Ausarbeitung von Entscheidungen zu verfahrens- und materiell-rechtlichen Fragen, einschließlich der vorbereitenden Arbeiten wie Recherchen und Analysen der Rechtsprechung;

— Analyse, Vorbereitung und Erstellung von Texten und Strategiepapieren zum geistigen Eigentum;

— Beratung im Bereich geistiges Eigentum zur Unterstützung der Kerntätigkeit des HABM;

— Aufgaben im Zusammenhang mit der Europäischen Beobachtungsstelle für Verletzungen von Rechten des geistigen Eigentums;

— Mitwirkung an der Koordinierung, Betreuung und Beaufsichtigung von Mitarbeitern;

— Kontakte zu Interessenträgern/Beteiligten an Kooperationsprojekten der für geistige Eigentumsrechte zuständigen Stellen.

Die oben beschriebenen Haupttätigkeiten lassen sich wie folgt aufgliedern:

— Ausarbeitung von Entscheidungen zu Markenanmeldungen, insbesondere in Bezug auf absolute Eintragungshindernisse;

— Ausarbeitung von Entscheidungen zu Widersprüchen und Löschungen von Gemeinschaftsmarken;

— Ausarbeitung von Entscheidungen zur Nichtigkeit von Mustern;

— Prüfung von Beschwerden bei der Beschwerdekammer und Ausarbeitung entsprechender Entscheidungen;

— Rechtsberatung zu allen Aspekten der Gemeinschaftsmarke, des Gemeinschaftsgeschmacksmusters sowie anderer geistiger Eigentumsrechte;

— Rechtsstreitigkeiten im Bereich des geistigen Eigentums;

— Sammlung, Analyse und Verbreitung von Informationen und Daten über die Rechte des geistigen Eigentums;

— Koordinierung, Vorbereitung und Erstellung von Leitlinien und Strategiepapieren;

— Beaufsichtigung, Coaching und Anleitung von Mitarbeitern;

— Programm- und/oder Projektmanagement im Bereich der geistigen Eigentumsrechte."

9 Anhang I Ziff. 3 der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung verlangt für die Teilnahme am Auswahlverfahren OHIM/AD/01/13 „[m]indestens dreijährige Berufserfahrung im Bereich des geistigen Eigentums, die auf einem der Art der Tätigkeit entsprechenden Niveau erworben wurde und einen Bezug zur Art der Tätigkeit aufweist".

10 In Anhang I Ziff. 4 der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung sind die Kriterien, die der Prüfungsausschuss im Auswahlverfahren OHIM/AD/01/13 bei der Auswahl anhand von Befähigungsnachweisen zugrunde legt, wie folgt aufgeführt:

*„Bei der Auswahl anhand von Befähigungsnachweisen legt der Prüfungsausschuss folgende Kriterien zugrunde:*

— Berufserfahrung im Abfassen von Entscheidungen zu absoluten Eintragungshindernissen von Markenanmeldungen, einschließlich Entscheidungen von Berufungsinstanzen;

— Berufserfahrung im Abfassen von Entscheidungen zu relativen Eintragungshindernissen von Markenanmeldungen (Widerspruch), einschließlich Entscheidungen von Berufungsinstanzen;

— Berufserfahrung im Abfassen von Entscheidungen zur Löschung von Markenanmeldungen, einschließlich Entscheidungen von Berufungsinstanzen;

— Berufserfahrung im Abfassen von Entscheidungen zur Nichtigkeit von Mustern, einschließlich Entscheidungen von Berufungsinstanzen;

— Berufserfahrung in der rechtlichen Beratung und Vertretung von Parteien/Klienten im Bereich der Rechte des geistigen Eigentums (ausgenommen Rechtsstreitigkeiten vor Gericht);

— Berufserfahrung im Zusammenhang mit gerichtlichen Klagen im Bereich der Rechte des geistigen Eigentums;

— Berufserfahrung in der Erhebung, Analyse und Verbreitung von Informationen und Daten sowie in der Konzeption oder Entwicklung von IT-Tools und -Systemen im Bereich der geistigen Eigentumsrechte;

— Berufserfahrung in der Koordinierung, Ausarbeitung und Formulierung von Leitlinien und Strategiepapieren;

— Berufserfahrung in der Betreuung, im Coaching und in der Anleitung von Mitarbeitern;

— Berufserfahrung in Programm- und/oder Projektmanagement im Bereich der geistigen Eigentumsrechte;

— Berufserfahrung in einem multikulturellen oder internationalen Umfeld."

11 In Anhang II Ziff. 1 der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung wird für das allgemeine Auswahlverfahren OHIM/AST/02/13 die Art der Tätigkeit wie folgt angegeben:

„Die künftigen Beamten unterstützen in ihrer Eigenschaft als Assistenten Maßnahmen zum Schutz der Gemeinschaftsmarke und des eingetragenen Gemeinschaftsmusters. Sie übernehmen gegebenenfalls Aufgaben im Bereich der Harmonisierung und Zusammenarbeit mit den für geistiges Eigentum zuständigen Ämtern in den [Unionsmitgliedstaaten], den wichtigsten für geistiges Eigentum zuständigen Ämtern außerhalb der [Union] sowie internationalen Partnern und Harmonisierungsämtern. Im Rahmen der Europäischen Beobachtungsstelle für Verletzungen von Rechten des geistigen Eigentums wirken sie gegebenenfalls daran mit, die Maßnahmen der nationalen Behörden, des privaten Sektors und der Unionsorgane zur Bekämpfung von Verletzungen der Rechte des geistigen Eigentums zu erleichtern und zu unterstützen.

Zu den Haupttätigkeiten gehört unter anderem Folgendes:

— Prüfung von Gemeinschaftsmarkenanmeldungen: absolute Eintragungshindernisse; Formalprüfung, einschließlich der Einstufung von Waren und Dienstleistungen nach der [Klassifikation des Abkommens von Nizza vom 15. Juni 1957 über die internationale Klassifikation von Waren und Dienstleistungen für die Eintragung von Marken in seiner überarbeiteten und geänderten Fassung]; Senioritäts- und Prioritätsprüfungen; diesbezügliche Änderungen und Entscheidungen;

— Bearbeitung von Vorgängen im Zusammenhang mit internationalen Anmeldungen und Eintragungen;

— Bearbeitung von Vorgängen im Zusammenhang mit Widersprüchen und Löschungen: Zulässigkeit; Bedenkzeit und kontradiktorische Phase; Einschränkungen und Zurücknahmen; diesbezügliche inhaltliche Entscheidungen;

— Prüfung von Anmeldeanträgen für Gemeinschaftsgeschmacksmuster und Bearbeitung von Vorgängen im Zusammenhang mit Nichtigkeitsfällen;

— Anwendung von Verfahren im Zusammenhang mit Berufungsfällen;

— Eintragung in das Gemeinschaftsgeschmacksmuster- und das Gemeinschaftsmarkenregister … sowie diesbezügliche Entscheidungen;

— Unterstützung bei Tätigkeiten im Zusammenhang mit geistigen Eigentumsrechten: Logistik, sprachliche Unterstützung einschließlich Korrekturlesen, Veröffentlichung, Eintragung, Akteneinsicht, Bereitstellung von Kopien der Gemeinschaftsgeschmacksmuster- und Gemeinschaftsmarkenanmeldungen, Datenbankpflege; Recherchen; Bearbeitung der Gebührenzahlungen;

— Unterstützung bei der Durchführung von Kooperations- und Konvergenzprojekten im Bereich des geistigen Eigentums;

— Bereitstellung von Informationen über Gemeinschaftsmarken und -geschmacksmuster für die Nutzer sowie diesbezügliche Berichterstattung.

Durch die zunehmende Automatisierung der Verfahren werden die verwaltungstechnischen Aufgaben künftig immer mehr in den Hintergrund treten; die inhaltlichen Aufgaben hingegen werden stetig an Bedeutung gewinnen.“

12 Anhang II Ziff. 3 der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung verlangt für die Teilnahme am Auswahlverfahren OHIM/AST/02/13 „[m]indestens dreijährige Berufserfahrung im Bereich des geistigen Eigentums, die auf einem der Art der Tätigkeit entsprechenden Niveau erworben wurde und einen Bezug zur Art der Tätigkeit aufweist“.

13 In Anhang II Ziff. 4 der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung sind die Kriterien, die der Prüfungsausschuss im Auswahlverfahren OHIM/AST/02/13 bei der Auswahl anhand von Befähigungsnachweisen zugrunde legt, wie folgt aufgeführt:

„…

— Berufserfahrung in der Prüfung von Markenanmeldungen;

— Berufserfahrung in der Bearbeitung von Widerspruchs- und/oder Löschungs- und/oder Beschwerdeverfahren und/oder internationalen Anmeldeverfahren;

— Berufserfahrung in der Prüfung von Geschmacksmusteranmeldungen und in der Bearbeitung von Vorgängen im Zusammenhang mit Nichtigkeitsfällen;

— Berufserfahrung in Formalprüfungen im Bereich des geistigen Eigentums (außer Marken und Muster);

— Berufserfahrung in der Bearbeitung von Eintragungen in ein amtliches Register für geistiges Eigentum (einschließlich der diesbezüglichen Entscheidungen);

— Berufserfahrung in Unterstützungstätigkeiten im Bereich des geistigen Eigentums: Logistik, sprachliche Unterstützung einschließlich Korrekturlesen, Veröffentlichung, Eintragung, Überprüfungen, Bereitstellung von Kopien der Geschmacksmuster- und Markenanmeldungen, Datenbankpflege; Recherchen; Bearbeitung der Gebührenzahlungen;

— Berufserfahrung in der Unterstützung bei der Durchführung von Kooperations- und Konvergenzprojekten im Bereich des geistigen Eigentums;

— Berufserfahrung in der Unterstützung von Parteien/Klienten und der Verwaltung von Akten im Bereich der geistigen Eigentumsrechte;

— Berufserfahrung im Abfassen von Texten im Bereich des geistigen Eigentums;

— Berufserfahrung in der Bereitstellung von Informationen zum geistigen Eigentum für die Nutzer sowie in der Bearbeitung von mindestens 50 eingehenden Anrufen oder Anfragen pro Woche;

— in einem multikulturellen oder internationalen Umfeld erworbene Berufserfahrung.“

## Sachverhalt

14 Die Klägerinnen wurden vom HABM im Jahr 2001 als Bedienstete auf Zeit eingestellt, zunächst nach Art. 2 Buchst. b der BSB, dann ab dem 1. Dezember 2002 nach Art. 2 Buchst. a der BSB.

15 Dabei erhielten die Klägerinnen einen ersten Vertrag als Bedienstete auf Zeit im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB, und zwar im Fall von Frau Clarke für die Zeit vom 1. Dezember 2002 bis 31. Januar 2006, im Fall von Frau Dickmanns für die Zeit vom 1. Dezember 2002 bis 15. Januar 2006 und im Fall von Frau Papathanasiou für die Zeit vom 1. Dezember 2002 bis 28. Februar 2006.

16 Am 1. Oktober 2004 informierte der Präsident des HABM das Personal des Amtes über die Leitlinien der neuen Beschäftigungspolitik. Diese Politik beruhte künftig, in dem Bestreben, „innerhalb des [HABM] eine stabile und flexible Situation für die kommenden Jahre zu schaffen“, auf dem Grundsatz, dass „der einzige Weg, dauerhaft beim [HABM] zu bleiben, eine erfolgreiche Teilnahme an einem offenen, transparenten und objektiven Verfahren, sei es ein allgemeines Auswahlverfahren oder ein externes Ausleseverfahren“, ist. In Erwartung allgemeiner Auswahlverfahren, die 2007 oder 2008 stattfinden sollten, war vorgesehen, interne Ausleseverfahren durchzuführen, um u. a. einer begrenzten Zahl von Zeitbediensteten nach der Rangfolge der Verdienste entweder einen Vertrag auf unbestimmte Dauer anzubieten oder einen Vertrag auf unbestimmte Dauer mit einer Auflösungsklausel, die sich auf die erfolgreiche Teilnahme an einem der angekündigten allgemeinen Auswahlverfahren bezog.

17 Nachdem die Klägerinnen an den internen Ausleseverfahren teilgenommen hatten, wurde ihnen unter Berücksichtigung ihres Rangs auf der Liste mit Wirkung ab 1. Juni 2005 eine Zusatzvereinbarung zu ihren Verträgen als Bedienstete auf Zeit angeboten, der sie zustimmten. Die Art. 4 und 5 dieser Verträge wurden dabei geändert, wobei die Verträge gemäß ihrem neuen Art. 4 zu „Verträgen auf unbestimmte Zeit mit einer Auflösungsklausel“ wurden.

18 Art. 5 der neuen Zeitbedienstetenverträge sah vor:

„Dieser Vertrag wird zu den in Art. 47 der [BSB] genannten Bedingungen aufgelöst, wenn der Bedienstete nicht in die Reserveliste des nächsten vom [Europäischen Amt für Personalauswahl] für seine Funktionsgruppe organisierten allgemeinen Auswahlverfahrens mit dem Spezialgebiet gewerbliches Eigentum aufgenommen wird. Dieser Vertrag wird ferner aufgelöst, wenn der Bedienstete ein ihm vom [HABM] nach Veröffentlichung der Eignungsliste des genannten Auswahlverfahrens unterbreitetes Angebot zur Einstellung als Beamter in seiner Funktionsgruppe ablehnt.

…

Wenn die Voraussetzungen für eine Auflösung des Vertrags vorliegen, endet der Vertrag automatisch nach Ablauf der in Art. 47 Buchst. c Ziff. i der [BSB] vorgesehenen Kündigungsfrist.

Diese Zusatzvereinbarung tritt am 1. Juni 2005 in Kraft.“

19 Am 12. Dezember 2007 wurden die Bekanntmachungen der allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 zur Bildung einer Einstellungsreserve für eine Stelle der Funktionsgruppe Administration (Besoldungsgruppe AD 6) im Bereich des gewerblichen Eigentums und OHIM/AST/02/07 zur Aufstellung einer Reserveliste für die Besetzung von vier Stellen der Funktionsgruppe Assistenz (Besoldungsgruppe AST 3) im selben Bereich veröffentlicht (ABl. C 300 A, S. 17 und 50, Berichtigungen der Bekanntmachungen im ABl. 2008, C 67 A, S. 2 und 4).

20 Am 19. Dezember 2007 teilte der Direktor der Hauptabteilung „Humanressourcen“ des Amtes jeder der Klägerinnen mit, dass es sich bei den allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07 um die Auswahlverfahren im Sinne der in Art. 5 ihrer neuen Verträge in der am 1. Juni 2005 geänderten Fassung vorgesehenen Auflösungsklausel handele (im Folgenden: Entscheidung vom 19. Dezember 2007).

21 Die Klägerinnen bewarben sich für die allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07, wurden jedoch nicht in die Reservelisten dieser Auswahlverfahren aufgenommen, und ihre Verträge wurden im Fall von Frau Clarke und von Frau Papathanasiou zum 15. Februar 2010 und im Fall von Frau Dickmanns zum 28. Februar 2010 aufgelöst.

22 Frau Clarke und Frau Papathanasiou hatten in der Zwischenzeit gegen die Entscheidung vom 19. Dezember 2007 Beschwerde eingelegt und nach deren Zurückweisung am 13. Oktober 2008 Klage beim Gericht erhoben, die unter dem Aktenzeichen F-82/08 in das Register eingetragen wurde (im Folgenden: Rechtssache F-82/08).

23 In der Rechtssache F-82/08 erging am 14. April 2011 das Urteil Clarke u. a./HABM (F-82/08, EU:F:2011:45, im Folgenden: Urteil Clarke), mit dem das Gericht die Entscheidung vom 19. Dezember 2007 in Bezug auf Frau Clarke und Frau Papathanasiou aufhob, nachdem es festgestellt hatte, dass es nicht zulässig war, die Ergebnisse der Klägerinnen bei den allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07 zu berücksichtigen, um die Auflösungsklausel anzuwenden. Das Gericht führte im Wesentlichen aus, dass das HABM dadurch, dass es die Zahl der im Rahmen der genannten Auswahlverfahren zur Verfügung stehenden Stellen auf fünf begrenzt hatte, obwohl die betroffenen 31 Bediensteten die Hoffnung hegen durften, eine vernünftige Chance zu erhalten, ihren Arbeitsplatz zu behalten, „die Chancen der Betroffenen, dass die Auflösungsklausel nicht zur Anwendung kommt, insgesamt drastisch und objektiv verringert und damit den Umfang seiner gegenüber seinen Bediensteten auf Zeit eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen zum Teil ausgehöhlt“ hat. Aus denselben Gründen hob das Gericht in seinem Urteil Clarke auch die Entscheidungen vom 7. März 2008 auf, mit denen das HABM die Anträge von Frau Clarke und von Frau Papathanasiou, die in ihrem Vertrag als Bedienstete auf Zeit enthaltene Auflösungsklausel nicht auf die allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07 anzuwenden, abgelehnt hatte. Außerdem verurteilte das Gericht das HABM, an Frau Clarke und Frau Papathanasiou jeweils einen Betrag in Höhe von 2 000 Euro als Entschädigung für ihren immateriellen Schaden zu zahlen, der aus dem Gefühl entstanden ist, über ihre Karriereaussichten getäuscht worden zu sein, obwohl sie mit Erfolg an den internen Ausleseprüfungen teilgenommen hatten, die es ihnen ermöglichten, bis zur Teilnahme an einem der allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07 einen Vertrag auf unbestimmte Dauer zu erhalten.

24 In der unter dem Aktenzeichen F-19/08 in das Register eingetragenen Rechtssache, in der Frau Dickmanns eine der klagenden Parteien war, hatte das Gericht zwar den Klageantrag auf Aufhebung der Bekanntmachung der allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/01/13 und OHIM/AST/02/13 zurückgewiesen, das HABM jedoch wie in der Rechtssache F-82/08 verurteilt, an jede der klagenden Parteien, und damit auch an Frau Dickmanns einen Betrag in Höhe von 2 000 Euro als Entschädigung für ihren immateriellen Schaden zu zahlen, der aus dem Gefühl entstanden ist, über ihre Karriereaussichten getäuscht worden zu sein (Urteil vom 2. Juli 2009, Bennett u. a./HABM, F-19/08, EU:F:2009:75, Rn. 165 und171).

25 Im Urteil Clarke stellte das Gericht überdies fest, dass die im Jahr 2005 vorgenommene Änderung der Zeitbedienstetenverträge der Klägerinnen durch Hinzufügung einer Auflösungsklausel als eine erste befristete Verlängerung ihrer Zeitbedienstetenverträge auf bestimmte Dauer im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB zu werten ist.

26 In der unter dem Aktenzeichen F-102/09 in das Register eingetragenen Rechtssache (im Folgenden: Rechtssache F-102/09), in der Frau Dickmanns und 13 weitere Kläger jeweils die Aufhebung der an sie ergangenen Einzelentscheidungen des HABM vom 12. März 2009 über die Auflösung ihrer Verträge beantragten, wies das Gericht insbesondere die Klage gegen die Entscheidung über die Auflösung des am 1. Juni 2005 geänderten Zeitbedienstetenvertrags von Frau Dickmanns ab. Es bestätigte jedoch seine Auslegung der Tragweite der vom HABM am 1. Juni 2005 in die Zeitbedienstetenverträge eingefügten Auflösungsklausel und stellte fest, dass sich das Amt im Fall eines Scheiterns bei den allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07 nicht auf diese Klausel berufen konnte (Urteil vom 15. September 2011, Bennett u. a./HABM, F-102/09, EU:F:2011:138, Rn. 120, 149 und 150, im Folgenden: Urteil Bennett).

27 Im Anschluss an die Urteile Clarke und Bennett schloss das HABM mit den Klägerinnen „Wiedereinstellungsprotokolle“, die ihre „Wiedereinstellung“ im Rahmen ihrer Zeitbedienstetenverträge in der am 1. Juni 2005 geänderten Fassung vorsahen, wobei Art. 5 unverändert blieb und Art. 4 gestrichen wurde (im Folgenden: Wiedereinstellungsprotokolle).

28 Mit diesen Wiedereinstellungsprotokollen wies das HABM die Klägerinnen zugleich wieder in ihre Aufgaben ein, und zwar Frau Clarke am 16. Dezember 2011, Frau Dickmanns am 1. Dezember 2011 und Frau Papathanasiou am 1. Februar 2012.

29 Am 31. Oktober 2013 wurde die streitige Ausschreibungsbekanntmachung veröffentlicht.

30 Am 28. November 2013 teilte der Präsident des HABM den Klägerinnen jeweils mit, dass nach Veröffentlichung der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung „die in Art. 5 Ihres Vertrages [als Bedienstete auf Zeit] vorgesehene Auflösungsklausel … als aktiviert gilt, falls Ihr Name nicht auf die Reserveliste[n] [der allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/01/13 und OHIM/AST/02/13] gesetzt werden sollte“ (im Folgenden: Schreiben vom 28. November 2013 oder Entscheidungen vom 28. November 2013 oder angefochtene Entscheidungen).

31 Die Klägerinnen legten gegen die Entscheidungen vom 28. November 2013 am 27. bzw. 28. Februar 2014 Beschwerden ein. Diese Beschwerden wurden vom Präsidenten des HABM mit drei Einzelentscheidungen vom 26. Juni 2014 zurückgewiesen.

32 Die Klägerinnen wurden zu den allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/01/13 und OHIM/AST/02/13 (im Folgenden: streitige Auswahlverfahren) zugelassen, nahmen aber nicht an den Prüfungen teil. Ihre Zeitbedienstetenverträge wurden mit Entscheidungen vom 4. Juni 2014 aufgelöst.

**Verfahren und Anträge der Parteien**

33 Mit Beschluss des Präsidenten der Dritten Kammer des Gerichts vom 6. Mai 2015 sind die Rechtssachen F-101/14, Clarke/HABM, F-102/14, Dickmanns/HABM, und F-103/14, Papathanasiou/HABM, zu gemeinsamem mündlichen Verfahren und zu gemeinsamer Entscheidung verbunden worden.

34 Die Klägerinnen beantragen,

— die Entscheidung vom 28. November 2013 aufzuheben;

— das HABM zu verurteilen, für den durch seine rechtswidrigen Entscheidungen vom 28. November 2013 entstandenen moralischen und immateriellen Schaden Ersatz „in angemessener, in das Ermessen des Gerichts gestellter Höhe“ zu leisten;

— dem HABM die Kosten aufzuerlegen.

35 Das HABM beantragt,

— die Klagen abzuweisen;

— den Klägerinnen die Kosten aufzuerlegen.

## Rechtliche Würdigung

### 1. *Zur Zulässigkeit der Klagen*

*Vorbringen der Parteien*

36 Das HABM trägt vor, die Klagen seien unzulässig, weil den Klägerinnen für eine Klage gegen die Schreiben vom 28. November 2013, die sie nicht beschwerten, das Rechtsschutzinteresse fehle.

37 Zunächst weist das HABM darauf hin, dass das Gericht die in den Verträgen der Klägerinnen enthaltene, von diesen als „rechtswidrig und nichtig" bezeichnete Auflösungsklausel im Urteil Clarke für rechtmäßig erklärt habe und dass diese Klausel unanfechtbar geworden sei.

38 Sodann seien die Schreiben vom 28. November 2013 lediglich bloße Informationsschreiben, durch die die Rechtslage der Klägerinnen weder unmittelbar noch individuell geändert worden sei. Den Klägerinnen werde darin lediglich mitgeteilt, dass die streitigen Auswahlverfahren veröffentlicht worden seien und unter die in ihren Verträgen enthaltene Auflösungsklausel fielen. Letztlich erinnerten die Schreiben vom 28. November 2013 lediglich an die vertragliche Vereinbarung hinsichtlich des Datums des Vertragsendes und stellten daher keine anfechtbaren Akte dar. Zudem handele es sich bei den Schreiben vom 28. November 2013 auch nicht um die Bekundung einer Absicht des Amtes, künftig in Bezug auf die Klägerinnen im Fall des Scheiterns bei den streitigen Auswahlverfahren eine Entscheidung, den Vertrag aufzulösen, zu treffen, denn eine solche Entscheidung sei, als die Schreiben vom 28. November 2013 an sie gerichtet worden seien, ungewiss gewesen, da abhängig erstens von ihrer Bereitschaft zur Teilnahme an den streitigen Auswahlverfahren und zweitens vom Erfolg oder Scheitern dieser Teilnahme. Das HABM verweist insoweit auf das Urteil vom 16. März 1993, Blackman/Parlament (T-33/89 und T-74/89, EU:T:1993:21), nach dessen Rn. 27 „die bloße Bekundung einer Absicht, künftig eine bestimmte Entscheidung zu treffen, … in der Person des oder der betreffenden Beamten weder Rechte noch entsprechende Pflichten schaffen [kann]".

39 Schließlich stünden „grundlegende Unterschiede" zwischen den drei vorliegenden Klageverfahren und der Rechtssache F-82/08 einer Übertragbarkeit der im Urteil Clarke entwickelten Lösung auf den vorliegenden Fall entgegen. Zum einen hätten die Klägerinnen in der Rechtssache F-82/08 nach der Entscheidung vom 19. Dezember 2007, die gleicher Art wie die Schreiben vom 28. November 2013 in den vorliegenden Klageverfahren sei, einen Antrag auf Feststellung gestellt, dass die Auflösungsklausel nichtig sei oder nicht hinsichtlich der streitigen Auswahlverfahren angewendet werden könne – und nicht wie im vorliegenden Fall eine Beschwerde eingelegt –, ohne dass das Gericht die Unzulässigkeit eines solchen Antrags festgestellt oder ihn in eine Beschwerde im Sinne von Art. 90 Abs. 2 des Statuts der Beamten der Europäischen Union (im Folgenden: Statut) umgedeutet hätte, weil sie durch diese Entscheidung beschwert worden seien. Folglich würden sie durch die Schreiben vom 28. November 2013 nicht beschwert, so dass die Beschwerden unzulässig seien. Zum anderen könnten die Schreiben vom 28. November 2013 keine autonom anfechtbaren Akte darstellen. In der Rechtssache F-82/08 sei nämlich nicht nur das Schreiben, mit dem die Klägerinnen über die Anwendung der Auflösungsklausel im Fall eines Scheiterns bei den in der genannten Rechtssache in Rede stehenden Auswahlverfahren unterrichtet worden seien, angefochten worden, wie in den vorliegenden Rechtssachen, sondern – was in den vorliegenden drei Rechtssachen nicht der Fall sei – auch die Bekanntmachung der genannten Auswahlverfahren, die Auflösungsklausel als solche sowie die Entscheidungen über die Zurückweisung des Antrags auf Feststellung der Nichtigkeit oder Unanwendbarkeit der Auflösungsklausel, so dass die in der Rechtssache F-82/08 entwickelte Lösung nur in einem „komplexen Verfahren" unter Berücksichtigung der Gesamtheit der in der genannten Rechtssache angefochtenen Entscheidungen vorstellbar sei.

40 Die Klägerinnen halten ihre Klagen für zulässig und machen geltend, die Schreiben vom 28. November 2013 stellten entgegen dem Vorbringen des HABM nicht bloße Informationsschreiben dar. Sie berufen sich im Wesentlichen auf die Lösung des Gerichts im Urteil Clarke.

*Würdigung durch das Gericht*

41 Als Erstes ist das Argument des HABM zurückzuweisen, der Umstand, dass in der Rechtssache F-82/08 nach der Entscheidung vom 19. Dezember 2007 ein Antrag nach Art. 90 Abs. 1 des Statuts gestellt und nicht eine Beschwerde eingelegt worden sei, ohne dass dieser Antrag für unzulässig erklärt oder in eine Beschwerde umgedeutet worden wäre, weil die genannte Entscheidung beschwerend sei, bedeute, dass im Umkehrschluss die Schreiben vom 28. November 2013 schon deshalb nicht beschwerend sein könnten, weil gegen sie eine Beschwerde eingelegt und nicht ein Antrag nach Art. 90 Abs. 1 des Statuts gestellt worden sei. Zum einen haben Frau Clarke und Frau Papathanasiou, anders als das HABM meint, in der Rechtssache F-82/08 gegen die Entscheidung vom 19. Dezember 2007 sehr wohl eine Beschwerde eingelegt, wie in Rn. 22 des vorliegenden Urteils ausgeführt. Das HABM kann daher nicht geltend machen, dass aus diesem tatsächlich unzutreffenden Grund die in der Rechtssache F-82/08 zugrunde gelegte Argumentation nicht auf den vorliegenden Rechtsstreit übertragbar sei. Zum anderen hängt der beschwerende Charakter einer Maßnahme jedenfalls von der Art und der Tragweite ihrer rechtlichen Auswirkungen auf die Situation ihres Adressaten ab und nicht von dem zeitlich nach ihrem Erlass angesiedelten Umstand, dass eine Beschwerde eingelegt oder ein Antrag gestellt worden ist oder nicht. Solche Umstände des Vorverfahrens betreffen nämlich lediglich die rechtliche Regelung der Zulässigkeit der gegen die fragliche Maßnahme erhobenen Klage.

42 Ferner ist klarzustellen, dass die Beurteilung, ob eine Maßnahme möglicherweise beschwerend ist, indem sie die Rechtsstellung eines Klägers in qualifizierter Weise ändert, auch dann nicht davon abhängen kann, ob der Kläger in demselben Verfahren andere Maßnahmen anficht oder nicht, wenn die Gesamtheit der von diesem Kläger angefochtenen Maßnahmen einen komplexen Vorgang darstellen oder Teil eines solchen Vorgangs sein sollte. Jedenfalls mag zwar ein Auswahlverfahren als solches einen komplexen Vorgang darstellen, doch sind die Schreiben vom 28. November 2013 kein notwendiger Schritt für die Eröffnung und Durchführung eines Auswahlverfahrens und beziehen sich auch nicht darauf.

43 Schließlich ist festzustellen, dass es für die Rechtsnatur der Schreiben vom 28. November 2013 unerheblich ist, dass die Klägerinnen ungeachtet der Feststellung des Gerichts in seinem unanfechtbar gewordenen Urteil Clarke die in ihren Verträgen enthaltene Auflösungsklausel zu Unrecht als „rechtswidrig und nichtig“ bezeichnet haben. Jedenfalls wollten die Klägerinnen, auch wenn diese Behauptung in dem die Zulässigkeit ihrer Klagen betreffenden Teil ihrer Klageschriften enthalten ist, im vorliegenden Rechtsstreit nicht die Rechtmäßigkeit dieser Klausel in Frage stellen, sondern den Umstand monieren, dass sie nach der Eröffnung der streitigen Auswahlverfahren angewandt wurde.

44 Als Zweites ist darauf hinzuweisen, dass sich sowohl die Beschwerde als auch die Klage nach Art. 90 Abs. 2 des Statuts gegen eine Maßnahme richten müssen, die denjenigen, der sie anficht, beschwert. Nach ständiger Rechtsprechung ist eine Maßnahme beschwerend, wenn sie verbindliche Rechtswirkungen entfaltet, die die Interessen des Klägers dadurch unmittelbar und sofort beeinträchtigen, dass sie seine Rechtsstellung in qualifizierter Weise ändern (Urteile vom 13. Juli 2000, Hendrickx/Cedefop, T-87/99, EU:T:2000:191, Rn. 37, vom 20. Mai 2010, Kommission/Violetti u. a., T-261/09 P, EU:T:2010:215, Rn. 46, und Clarke, Rn. 74).

45 Im vorliegenden Fall ist die Entscheidung, in Bezug auf die Klägerinnen die in ihren am 1. Juni 2005 geänderten Zeitbedienstetenverträgen enthaltene Auflösungsklausel aufgrund der Veröffentlichung der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung anzuwenden, für die Klägerinnen beschwerend, da eine solche Klausel die Fortführung ihres Beschäftigungsverhältnisses von der Aufnahme ihrer Namen in

die Reserveliste der in dieser Bekanntmachung angeführten Auswahlverfahren abhängig macht. Dies gilt insbesondere angesichts der für die Klägerinnen bestehenden Ungewissheit, ob sie auf den Reservelisten der genannten Auswahlverfahren stehen würden (vgl. in diesem Sinne Urteil Clarke, Rn. 54, 76 und 81). Daher sind die Schreiben vom 28. November 2013, mit denen das HABM den Verbleib der Klägerinnen im Dienst des Amtes von ihrem jeweiligen Bestehen der streitigen Auswahlverfahren abhängig machte, sie beschwerende Maßnahmen im Sinne von Art. 90 Abs. 2 des Statuts.

46 Nach alledem sind die vorliegenden Klagen, da sie gegen Maßnahmen gerichtet sind, die die Klägerinnen beschweren, die ein Interesse an ihrer Nichtigerklärung haben, und da das Vorverfahren eingehalten wurde, für zulässig zu erklären.

2. *Zu den Anträgen auf Aufhebung der Entscheidungen vom 28. November 2013*

47 Die Klägerinnen machen im Wesentlichen sechs Aufhebungsgründe geltend, und zwar erstens einen Rechtsfehler, den das HABM mit der Feststellung begangen habe, dass ihre Nichtaufnahme in die Reservelisten der streitigen Auswahlverfahren die Auflösung ihrer Zeitbedienstetenverträge nach sich ziehen müsse, zweitens eine Verletzung der Fürsorgepflicht und einen Verstoß gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes, drittens einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz, viertens einen Ermessensfehlgebrauch, fünftens einen Verstoß gegen Art. 8 Abs. 1 der BSB und sechstens schließlich einen Verstoß gegen den Beschluss K(2004) 1597 der Europäischen Kommission vom 28. April 2004 über die Höchstdauer der Beschäftigung nicht ständiger Bediensteter in Dienststellen der Kommission, veröffentlicht in den *Verwaltungsmitteilungen* Nr. 75-2004 vom 24. Juni 2004 (im Folgenden: Kommissionsbeschluss vom 28. April 2004), geändert mit Wirkung vom 1. Januar 2014 durch den Beschluss K(2013) 9028 der Kommission vom 16. Dezember 2013, veröffentlicht in den *Verwaltungsmitteilungen* Nr. 68-2013 vom 19. Dezember 2013 (im Folgenden: geänderter Kommissionsbeschluss vom 28. April 2004).

*Zum ersten Aufhebungsgrund: Rechtsfehler*

Vorbringen der Parteien

48 Die Klägerinnen rügen mit dem ersten Aufhebungsgrund zum einen, dass die streitigen Auswahlverfahren nicht als die „nächsten“ Auswahlverfahren im Sinne von Art. 5 ihrer Verträge angesehen werden könnten. Nach ihrer Wiedereinstellung im Rahmen ihrer am 1. Juni 2005 geänderten Zeitbedienstetenverträge könnten nämlich die Auswahlverfahren im Sinne von Art. 5 dieser Verträge aus Gründen der zeitlichen Abfolge nur die allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AST/02/07 und OHIM/AD/01/07 sein, an denen sie bereits teilgenommen hätten.

49 Zum anderen rügen sie, die streitigen Auswahlverfahren beträfen nicht ihr Spezialgebiet gewerbliches Eigentum, das allein Gegenstand der Auflösungsklausel sei, denn diese Auswahlverfahren bezögen sich auf den Bereich des geistigen Eigentums. Dieses Spezialgebiet sei weiter als das des gewerblichen Eigentums, denn es schließe auch das Urheberrecht an Werken der Literatur, der Kunst und der Architektur ein, auf welchem Gebiet die Klägerinnen nicht über die verlangten Kenntnisse verfügten, was ihre Erfolgsaussichten in den streitigen Auswahlverfahren erheblich mindere. Die Eröffnung der streitigen Auswahlverfahren könne daher nicht in Bezug auf sie die Anwendung der jeweils in Art. 5 ihrer Zeitbedienstetenverträge vorgesehenen Auflösungsklausel auslösen. Die falsche Auslegung des Art. 5 dieser Verträge komme auch in der Begründung der angefochtenen Entscheidungen zum Ausdruck, wo unzutreffend angegeben werde, dass sich der genannte Art. 5 auf ihr Fachgebiet Recht des geistigen Eigentums beziehe.

50 Das HABM beantragt, den ersten Aufhebungsgrund zurückzuweisen.

51 Es macht zunächst geltend, die allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AST/02/07 und OHIM/AD/01/07, an denen die Klägerinnen bereits teilgenommen hätten, könnten nicht die „nächsten Auswahlverfahren“ im Sinne der Auflösungsklausel ihrer Verträge sein, weil das Gericht in Rn. 162 des Urteils Clarke bereits für Recht erkannt habe, dass die sich aus diesen Auswahlverfahren ergebenden Verzeichnisse der geeigneten Bewerber „nicht unter die Auflösungsklausel [fallen]“. Daher könnten die „nächsten“ Auswahlverfahren, die die Anwendung der Auflösungsklausel auslösen könnten, nur die streitigen Auswahlverfahren sein.

52 Sodann weist das HABM darauf hin, dass die Bezugnahme auf das geistige anstatt auf das gewerbliche Eigentum bei der Angabe des Spezialgebiets der Klägerinnen in den angefochtenen Entscheidungen lediglich einen bloßen Schreibfehler darstelle, der den Inhalt der Verträge und insbesondere der darin enthaltenen Auflösungsklausel nicht unilateral ändern könne. Jedenfalls sei es bereits ausreichend, dass trotz des Oberbegriffs „geistiges Eigentum“ im Titel der streitigen Auswahlverfahren aus dem Inhalt der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung eindeutig hervorgehe, dass der Schwerpunkt der streitigen Auswahlverfahren im Bereich des gewerblichen Eigentums gelegen habe. Der Umstand, dass die Klägerinnen zur Teilnahme zugelassen worden seien, sei insbesondere ein hinreichender Beleg dafür, dass sie, anders als von ihnen behauptet, über die nach der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung für eine tatsächlich aussichtsreiche Teilnahme an den streitigen Auswahlverfahren erforderlichen Befähigungen und Fähigkeiten verfügt hätten.

Würdigung durch das Gericht

– Zur ersten Rüge des Inhalts, dass sich das „nächste“ Auswahlverfahren im Sinne der Auflösungsklausel nicht auf die streitigen Auswahlverfahren beziehen könne

53 Wie bereits in Rn. 27 des vorliegenden Urteils dargelegt, wurden die Klägerinnen im Anschluss an die Urteile Clarke und Bennett im Rahmen ihrer Zeitbedienstetenverträge in der am 1. Juni 2005 durch Einfügung der Auflösungsklausel als Art. 5 geänderten Fassung wieder eingestellt. Diese Wiedereinstellung erfolgte konkret durch Unterzeichnung der Wiedereinstellungsprotokolle zwischen dem HABM und jeder der drei Klägerinnen, und zwar Frau Dickmanns am 1. Dezember 2011, Frau Clarke am 16. Dezember 2011 und Frau Papathanasiou am 1. Februar 2012.

54 Unter diesen Umständen und im Hinblick darauf, dass die in den Verträgen der Klägerinnen enthaltene Auflösungsklausel nicht auf ein spezifisches Auswahlverfahren bezogen war, sondern auf das „nächste allgemeine Auswahlverfahren“ mit ihrem Spezialgebiet und für ihre Funktionsgruppe, ist davon auszugehen, dass nach der Wiedereinstellung der Klägerinnen die Auflösungsklausel erst anlässlich des ersten Auswahlverfahrens wirksam angewandt werden konnte, das nach dieser Wiedereinstellung mit ihrem Spezialgebiet und für ihre Funktionsgruppe durchgeführt wurde und unter diese Klausel fallen konnte.

55 Außerdem konnten die 2007 durchgeführten allgemeinen Auswahlverfahren jedenfalls nicht für die Anwendung von Art. 5 der fraglichen Verträge berücksichtigt werden, weil sie, wie das Gericht im Urteil Clarke (Rn. 162) entschieden hat, nicht unter die Auflösungsklausel fielen.

56 Nach alledem ist die erste Rüge zurückzuweisen.

– Zur zweiten Rüge des Inhalts, dass die streitigen Auswahlverfahren nicht dem Spezialgebiet der Klägerinnen entsprächen

57 Hierzu ist vorab darauf hinzuweisen, dass die in Art. 5 der Verträge der Klägerinnen enthaltene Auflösungsklausel, wie in Rn. 18 des vorliegenden Urteils ausgeführt, die Auflösung des Vertrags vorsah, „wenn der Bedienstete nicht in die Reserveliste des nächsten vom [Europäischen Amt für Personalauswahl] für seine Funktionsgruppe organisierten allgemeinen Auswahlverfahrens mit dem

Spezialgebiet gewerbliches Eigentum aufgenommen wird“. Diese auf ein Auswahlverfahren „mit dem Spezialgebiet gewerbliches Eigentum“ verweisende Formulierung schließt jedoch nicht grundsätzlich aus, dass ein „im Bereich des geistigen Eigentums“ durchgeführtes Auswahlverfahren unter Art. 5 der Verträge der Klägerinnen fallen kann, da das „Spezialgebiet gewerbliches Eigentum“ zum Bereich des geistigen Eigentums gehört. Insoweit ist eingehender zu prüfen, ob im vorliegenden Fall die streitigen Auswahlverfahren nicht nur im Hinblick auf den Inhalt der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung, der für den theoretischen Rahmen der Prüfungen maßgeblich ist, unter die Auflösungsklausel fallen konnten, sondern auch unter Berücksichtigung der tatsächlichen Bedingungen der Durchführung der Prüfungen, wobei diese Bedingungen unter Berücksichtigung der dem Richter vorgetragenen Umstände und der kontradiktorischen Erörterung der Parteien zu beurteilen sind.

58 Im vorliegenden Fall ist zunächst zum Inhalt der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung, deren relevante Bestimmungen in den Rn. 5 bis 13 des vorliegenden Urteils angeführt worden sind, festzustellen, dass die Aufgaben der künftigen erfolgreichen Bewerber, die zur Mitarbeit in einer eigens zum Schutz der Gemeinschaftsmarken und Gemeinschaftsgeschmacksmuster gegründeten Einrichtung eingestellt wurden, wenn nicht ausschließlich, so doch hauptsächlich den Schutz der Gemeinschaftsmarken und Gemeinschaftsgeschmacksmuster betreffen und dass ihre Haupttätigkeiten in der Ausarbeitung von Entscheidungen zu Markenanmeldungen, zu Widersprüchen und Löschungen von Gemeinschaftsmarken sowie zur Nichtigkeit von Mustern bestehen. Die streitige Ausschreibungsbekanntmachung bezieht sich zwar auf das geistige Eigentum, jedoch nur allgemein und ohne ausdrücklichen oder konkreten Hinweis auf Urheberrechte im Bereich der Literatur oder Kunst, über die den Klägerinnen nach ihren Angaben die verlangten Kenntnisse fehlen.

59 Ferner steht, auch wenn nach der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung der Prüfungsausschuss bei der Auswahl anhand von Befähigungsnachweisen grundsätzlich gehalten ist, auch andere Kriterien als das der speziell im Bereich der Markenanmeldung gesammelten Erfahrung zu berücksichtigen, jedenfalls fest, dass der Prüfungsausschuss, der zu prüfen hat, ob das Profil des Bewerbers der Art der Aufgaben und den Auswahlkriterien der Ausschreibungsbekanntmachung entspricht, die Klägerinnen zu den eigentlichen Prüfungen zugelassen und damit bestätigt hat, dass sie das für das streitige Auswahlverfahren geforderte Niveau besitzen. Hierzu ist festzustellen, dass eine der Klägerinnen, Frau Clarke, in ihrer Klageschrift ausdrücklich angegeben hat, dass sie erfolgreich an einem internen Ausleseverfahren „im Bereich des geistigen Eigentums“ teilgenommen habe, was es ihr ermöglicht habe, auf der Grundlage des Vertrags vom 1. Juni 2005 beschäftigt zu werden.

60 Schließlich bestreiten die Klägerinnen nicht ernsthaft die Behauptungen des HABM, dass die streitigen Auswahlverfahren im Wesentlichen das gewerbliche Eigentum betrafen, dass sie zur Auswahl von Bediensteten dienten, die hauptsächlich mit der Prüfung von Gemeinschaftsmarkenanmeldungen beschäftigt würden, und dass die Haupttätigkeit des Amtes weiterhin im Bereich des gewerblichen Eigentums und des Schutzes der Gemeinschaftsmarke und des eingetragenen Gemeinschaftsgeschmacksmusters liege. Sie tragen im Übrigen nichts vor, was einen – sei es auch nur oberflächlichen – Anfangsbeweis dafür darstellen könnte, dass Kenntnisse im Bereich des Urheberrechts tatsächlich einen entscheidenden Vorteil für das Bestehen der streitigen Auswahlverfahren dargestellt hätten, zu deren Prüfungen sie im Übrigen nicht antraten. Sie behaupten nicht einmal, dass bei den Auswahlprüfungen im Rahmen der streitigen Auswahlverfahren die Urheberrechte an literarischen und künstlerischen Werken ausschließlicher oder hauptsächlicher oder entscheidender Prüfungsgegenstand gewesen seien.

61 Daher können die Klägerinnen ungeachtet des Wortlauts der streitigen Ausschreibungen nicht mit Erfolg geltend machen, dass ihnen die Kenntnisse fehlten, die erforderlich gewesen seien, um reelle Chancen zu haben, die streitigen Auswahlverfahren zu bestehen, und dass diese Auswahlverfahren deshalb nicht unter die Auflösungsklausel fielen.

62 Die zweite Rüge des ersten Aufhebungsgrundes ist daher zurückzuweisen.

63 Nach alledem ist der erste Aufhebungsgrund zurückzuweisen.

*Zum zweiten Aufhebungsgrund: Verletzung der Fürsorgepflicht und Verstoß gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes*

Vorbringen der Parteien

64 Im Rahmen des zweiten Aufhebungsgrundes machen die Klägerinnen zunächst geltend, sie hätten mit der Unterzeichnung eines Nachtrags zu ihren Zeitbedienstetenverträgen am 1. Juni 2005 darauf vertrauen dürfen, dass das allgemeine Auswahlverfahren, das die Anwendung der Auflösungsklausel auslöse, in einem überschaubaren Zeitraum von wenigen Jahren nach 2005 und nicht erst wie hier fast neun Jahre später stattfinde. Das Gericht habe in seinem Urteil Clarke im Übrigen die Frist für das in ihren Verträgen genannte allgemeine Auswahlverfahren auf drei oder vier Jahre nach Unterzeichnung ihrer Verträge festgesetzt. Das HABM habe durch die unterbliebene Klärung innerhalb dieser Frist die Unsicherheit, in der sie sich in Bezug auf ihre berufliche Zukunft befänden, verlängert und damit seine Fürsorgepflicht ihnen gegenüber verletzt.

65 Die angefochtenen Entscheidungen, die den Klägerinnen, um im Dienst des HABM bleiben zu können, die Teilnahme an allgemeinen Auswahlverfahren für die Besoldungsgruppen AST 3 oder AD 6 auferlegten, verstießen zudem gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes, da eine Ernennung zum Beamten in diesen Besoldungsgruppen einer Degradierung gleichkäme und ihre über 13-jährige Berufserfahrung im HABM unberücksichtigt ließe. Die Klägerinnen seien nämlich in die Funktionsgruppe Assistenz (AST) eingestuft: Frau Clarke in die Besoldungsgruppe AST 8, Frau Dickmanns und Frau Papathanasiou in die Besoldungsgruppe AST 9. Diese Degradierung hätte nicht nur Einbußen hinsichtlich der Vergütung, sondern auch hinsichtlich ihrer Rentenansprüche zur Folge. Ferner stellte eine Ernennung zum Beamten in der Besoldungsgruppe AST 3 oder AD 6 eine „immense immaterielle Degradierung“ dar, da eine solche Verbeamtung ihnen den Zugang zu einer ihrer Berufserfahrung und ihren Verdiensten angemessenen Beamtenstelle verwehre.

66 Schließlich verstießen die angefochtenen Entscheidungen gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes auch insofern, als die Klägerinnen darauf hätten vertrauen dürfen, dass das HABM die Auflösungsklausel nicht auf sie anwenden würde, und zwar aus drei Gründen: erstens aufgrund ihres Dienstalters im Amt und im Hinblick auf die Bestimmungen des Kommissionsbeschlusses vom 28. April 2004; zweitens unter Berücksichtigung der „Vorgaben der … Kommission, das Personal um mindestens 5 % zu reduzieren“, was das HABM hätte veranlassen müssen, keine Auswahlverfahren mehr durchzuführen; drittens, weil sie bei ihrer Wiedereinstellung nicht darauf hingewiesen worden seien, dass ein die Anwendung der Auflösungsklausel auslösendes Auswahlverfahren durchgeführt werden könnte, das im Übrigen in den Wiedereinstellungsprotokollen nicht vorgesehen sei.

67 Nach Auffassung des HABM ist der zweite Aufhebungsgrund zurückzuweisen.

68 Das HABM trägt zunächst vor, die Klägerinnen wollten mit ihrem zweiten Aufhebungsgrund in Wirklichkeit nicht die Rechtmäßigkeit der angefochtenen Entscheidungen, sondern die der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung, gegen die die vorliegenden Klagen nicht gerichtet seien, bestreiten. Infolgedessen hätten die Klägerinnen kein Interesse an der Geltendmachung dieses Aufhebungsgrundes.

69 Sodann habe das HABM den Klägerinnen zu keiner Zeit eine Zusicherung gegeben, dass ein die Anwendung der Auflösungsklausel auslösendes Auswahlverfahren binnen weniger Jahre nach der Unterzeichnung des Nachtrags am 1. Juni 2005 stattfinden würde. Im Wortlaut der Auflösungsklausel, in dem vom „nächsten Auswahlverfahren“ die Rede sei, werde kein bestimmter Zeitpunkt genannt. Im Übrigen sei der Umstand, dass ein solches Auswahlverfahren erst 2013 – also neun Jahre nach der

Unterzeichnung dieser Verträge – habe stattfinden können, auf die Klagen zurückzuführen, die zum einen Frau Clarke und Frau Papathanasiou, Klägerinnen in der Rechtssache F-82/08, und zum anderen Frau Dickmanns, Klägerin in der Rechtssache F-102/09, erhoben hätten.

70 Jedenfalls, so das HABM in der mündlichen Verhandlung, hätten die Klägerinnen nach ihren Klagen in den Rechtssachen F-82/08 und F-102/09 damit rechnen müssen, dass die Auflösungsklausel, die im Grundsatz nicht für ungültig erklärt worden sei, beibehalten und innerhalb einer angemessenen Frist nach Verkündung der Urteile in den genannten Rechtssachen ein neues Auswahlverfahren durchgeführt werde.

71 Außerdem seien den Klägerinnen zu keinem Zeitpunkt spezifische Zusicherungen gemacht worden, dass ihre Ernennung zum Beamten für sie keinerlei Nachteile haben würde. Insoweit räumten nach der Rechtsprechung die Vorschriften des Statuts einem Bediensteten auf Zeit, der zum Beamten ernannt werde, nicht das Recht ein, seine bisherige Besoldungsgruppe zu behalten, wenn sie höher sei als die im Auswahlverfahren genannte, an dem er mit Erfolg teilgenommen habe.

Würdigung durch das Gericht

72 Vorab ist festzustellen, dass, anders als das HABM meint, der Aufhebungsgrund einer Verletzung der Fürsorgepflicht und eines Verstoßes gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes zulässig ist, weil er nicht gegen die streitige Ausschreibungsbekanntmachung gerichtet ist, die tatsächlich nicht als solche angegriffen worden ist, sondern allein gegen die Entscheidungen, mit denen das HABM die in den Verträgen der Klägerinnen enthaltene Auflösungsklausel auf die in der besagten Bekanntmachung genannten Auswahlverfahren anzuwenden gedachte, nämlich die angefochtenen Entscheidungen.

– Zur ersten Rüge: Verletzung der Fürsorgepflicht, weil die Auflösungsklausel fast neun Jahre nach der Unterzeichnung der Verträge angewandt worden sei

73 Nach ständiger Rechtsprechung spiegelt die Fürsorgepflicht der Verwaltung gegenüber ihren Bediensteten das Gleichgewicht zwischen den wechselseitigen Rechten und Pflichten wider, das durch das Statut in den Beziehungen zwischen der Behörde und den öffentlichen Bediensteten geschaffen wurde. Dieses Gleichgewicht erfordert insbesondere, dass die Behörde bei der Entscheidung über die Stellung eines Beamten alle Gesichtspunkte berücksichtigt, die geeignet sind, sie in ihrer Entscheidung zu leiten, und dabei nicht nur das dienstliche Interesse, sondern auch dasjenige des betroffenen Beamten berücksichtigt (Urteil vom 28. Mai 1980, Kuhner/Kommission, 33/79 und 75/79, EU:C:1980:139, Rn. 22, und Beschluss vom 16. Dezember 2013, CL/AEE, F-162/12, EU:F:2013:217, Rn. 45).

74 Hinsichtlich der vorliegenden Klagen ist für die Beurteilung, ob das HABM seine Fürsorgepflicht gegenüber den Klägerinnen verletzt hat, über die Anwendung der Auflösungsklausel im Rahmen der Wiedereinstellungsprotokolle zu befinden und nicht, wie die Klägerinnen geltend machen, im Rahmen ihrer Zeitbedienstetenverträge ab dem Zeitpunkt ihrer Änderung, d. h. ab dem 1. Juni 2005; letztere Beurteilung war Gegenstand der Urteile Clarke und Bennett. Daher ist eine etwaige Verletzung der Fürsorgepflicht durch das HABM ab der tatsächlichen Wiedereinstellung der Klägerinnen beim Amt zu prüfen, d. h. bei Frau Clarke und Frau Dickmanns ab Dezember 2011 und bei Frau Papathanasiou ab Februar 2012.

75 Es ist festzustellen, dass dem HABM daraus, dass es weniger als zwei Jahre nach der tatsächlichen Wiedereinstellung der Klägerinnen Auswahlverfahren eröffnet hat, die unter die Auflösungsklausel fallen konnten, keine Verletzung des Interesses der Klägerinnen an einer endgültigen Regelung ihrer Rechtsstellung binnen einer angemessenen Frist vorgeworfen werden kann. Dies gilt umso mehr, als das HABM erst nach der Verkündung der Urteile Clarke und Bennett, die den Komplex der gerichtlichen Verfahren, die gegen das Amt von seinen Zeitbediensteten mit einem ähnlichen Vertrag

wie dem der Klägerinnen angestrengt worden waren, abschlossen, in der Lage war, die Tragweite des Rechtsverstoßes, den es beim Umgang mit der Vertragssituation der Klägerinnen begangen hatte, zu beurteilen und daraus alle Konsequenzen insbesondere dadurch zu ziehen, dass es deren Wiedereinstellung vornahm (vgl. in diesem Sinne entsprechend zur Beurteilung der Angemessenheit der Frist für einen Antrag auf Schadensersatz, Urteil vom 19. Mai 2015, Brune/Kommission, F-59/14, EU:F:2015:50, Rn. 47).

76 Demnach ist die erste Rüge zurückzuweisen.

– Zur zweiten Rüge: Verletzung des Grundsatzes des Vertrauensschutzes, weil eine Ernennung zum Beamten in den Besoldungsgruppen, für die die streitigen Auswahlverfahren eröffnet worden waren, unter Berücksichtigung der Dauer der Berufserfahrung der Klägerinnen zu einer Rückstufung führen würde

77 Hierzu weist das Gericht darauf hin, dass sich auf den Vertrauensschutz jeder berufen kann, bei dem die Verwaltung durch konkrete, von zuständiger und zuverlässiger Seite gegebene Zusicherungen in Form von präzisen, nicht an Bedingungen geknüpften und übereinstimmenden Auskünften begründete Erwartungen geweckt hat (Urteil vom 13. März 2013, Mendes/Kommission, F-125/11, EU:F:2013:35, Rn. 62).

78 Im vorliegenden Fall haben die angefochtenen Entscheidungen jedoch nicht die Ernennung der Klägerinnen zum Beamten in den von den streitigen Auswahlverfahren betroffenen Funktionsgruppen zur Folge, sondern nur die Anwendung der in Art. 5 ihrer Verträge enthaltenen Auflösungsklausel, die lediglich zur Auflösung der Verträge führen kann. Nur bei Aufnahme in die Reservelisten der streitigen Auswahlverfahren und unter der doppelten Voraussetzung, dass freie Stellen vorhanden sind und die Klägerinnen sie annehmen, könnten diese im Rahmen dieser Auswahlverfahren zum Beamten ernannt werden. Unterstellt, die Klägerinnen könnten die genannte Rüge, die sie weder unmittelbar noch sofort betrifft, zulässigerweise geltend machen, ergibt sich aus den Akten nicht, dass das HABM ihnen die Zusicherung gegeben hat, dass ihnen durch die streitigen Auswahlverfahren im Fall des Bestehens eine Ernennung zum Beamten in den Besoldungsgruppen und Dienstaltersstufen mit der entsprechenden Vergütung garantiert wird, die sie im Rahmen ihrer Zeitbedienstetenverträge erreicht hatten. Im Übrigen sehen weder das Statut noch die BSB eine rechtliche Kontinuität für die Laufbahn eines Bediensteten auf Zeit, der Beamter geworden ist, vor (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 9. Oktober 2007, Bellantone/Rechnungshof, F-85/06, EU:F:2007:171, Rn. 51, vom 5. März 2008, Toronjo Benitez/Kommission, F-33/07, EU:F:2008:2, Rn. 87, und Beschluss vom 28. September 2011, Prieto/Parlament, F-42/07, EU:F:2011:159, Rn. 61).

79 Folglich ist die zweite Rüge zurückzuweisen.

– Zur dritten Rüge: Verletzung berechtigten Vertrauens, da die Klägerinnen darauf hätten vertrauen dürfen, dass das HABM die Auflösungsklausel nicht auf sie anwenden würde

80 Was zunächst den gerügten Verstoß gegen den Kommissionsbeschluss vom 28. April 2004 angeht, genügt die Feststellung, dass dieses Argument, das im Übrigen für eine etwaige Beurteilung der Stichhaltigkeit nicht hinreichend präzisiert ist, gegenüber Entscheidungen des HABM nicht verfängt. Der Beschluss, auf den sich die Klägerinnen berufen, wurde nämlich von der Kommission für ihr Personal und nicht vom HABM erlassen. Außerdem geht aus den Akten nicht hervor und wurde nicht einmal behauptet, dass das HABM diesen Beschluss auf sein Personal entsprechend anwendet.

81 Sodann entbehrt das Vorbringen, die Klägerinnen seien durch eine angebliche Vorgabe der Kommission, „das Personal um mindestens 5 % zu reduzieren“, zu der Annahme veranlasst worden, dass das HABM kein Auswahlverfahren mehr durchführen werde, – unterstellt, dieses Argument wäre schlüssig und zulässig – jeder Relevanz. Die Durchführung eines Auswahlverfahrens, die wie im

vorliegenden Fall in gewissem Umfang zur Entlassung von Zeitbediensteten führen kann, während die Situation anderer bereits in den Dienststellen beschäftigter Zeitbediensteter auf Dauer festgeschrieben wird, läuft nämlich, anders als die Klägerinnen zu verstehen geben, nicht dem Ziel einer allgemeinen Reduzierung des Personals der Organe und Einrichtungen der Union zuwider, sofern denn die Klägerinnen mit ihrem Vorbringen tatsächlich eine solche angeblich von der Kommission aufgestellte Vorgabe gemeint haben sollten, deren Beurteilung im Übrigen nicht nur auf ihre Auswirkungen auf das Personal des HABM begrenzt werden dürfte.

82 Schließlich können die Klägerinnen nicht ernsthaft geltend machen, sie hätten bei ihrer Wiedereinstellung keinerlei Grund gehabt, anzunehmen, dass das HABM ein Auswahlverfahren durchführen könnte, das die Anwendung der in ihren Verträgen enthaltenen Auflösungsklausel auslösen könnte, denn in den Wiedereinstellungsprotokollen war ausdrücklich angegeben, dass ihre Wiedereinstellung im Rahmen der Verträge erfolgt, in denen eine solche Klausel vorgesehen war, deren Wirksamkeit vom Gericht nicht in Frage gestellt worden war.

83 Demnach ist auch die dritte Rüge des zweiten Aufhebungsgrundes und damit der zweite Aufhebungsgrund insgesamt zurückzuweisen.

*Zum dritten Aufhebungsgrund: Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz*

Vorbringen der Parteien

84 Die Klägerinnen tragen vor, die angefochtenen Entscheidungen verstießen gegen den u. a. in Art. 20 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegten Gleichheitsgrundsatz.

85 Sie rügen zum einen, dass gegenüber zwei ihrer Kollegen, deren Zeitbedienstetenverträge ebenfalls eine identische oder ähnliche Auflösungsklausel wie die in ihren Verträgen enthalten hätten, keine ähnlichen Maßnahmen wie die angefochtenen Entscheidungen ergangen seien. In ihren Erwiderungen haben die Klägerinnen angegeben, es handele sich um Frau F. und Herrn Z. Diese beiden Zeitbediensteten hätten sich in einer vergleichbaren Situation befunden, wie sich aus einem Rundschreiben des Präsidenten des HABM vom 3. Dezember 2013 sowie dem Umstand ergebe, dass das HABM im Jahr 2007 davon ausgegangen sei, dass die in ihren Verträgen enthaltene Auflösungsklausel auf die Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07 anzuwenden sei, wie das HABM dies in Bezug auf die Klägerinnen angenommen habe.

86 Zum anderen rügen die Klägerinnen, die unterschiedliche Behandlung durch das HABM nach der in den letzten Jahren ausgeübten Tätigkeit sei unfair und gleichheitswidrig, weil sie nicht die Wahlfreiheit für den Bereich ihrer Tätigkeit gehabt hätten.

87 Schließlich verstießen die angefochtenen Entscheidungen gegen den Gleichheitsgrundsatz, weil sie dazu führten, dass die Klägerinnen im Fall des Bestehens der streitigen Auswahlverfahren trotz ihrer Berufserfahrung von über 13 Jahren in der gleichen Besoldungsgruppe wie Berufsanfänger zum Beamten ernannt würden, was darauf hinauslaufe, dass Bedienstete, die sich in einer unterschiedlichen Lage befänden, gleich behandelt würden.

88 Das HABM beantragt, den dritten Aufhebungsgrund zurückzuweisen.

89 Es trägt im Wesentlichen vor, dem Aufhebungsgrund fehle die tatsächliche Grundlage. Die Situation der Zeitbediensteten, auf die die Klägerinnen Bezug genommen hätten, sei nämlich nicht mit der ihren vergleichbar, weil deren Tätigkeiten – die eines Bibliotheksassistenten und die eines Assistenten und Projektmanagers – keinerlei Bezug zum Bereich des geistigen Eigentums aufgewiesen hätten. Außerdem habe der als Assistent und Projektmanager beschäftigte Zeitbedienstete in der Zwischenzeit ein allgemeines Auswahlverfahren bestanden und sei nach Annahme seines Antrags auf Zuweisung

Beamter des HABM geworden. Unter diesen Umständen stelle eine unterschiedliche Behandlung unterschiedlicher Sachverhalte keinen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz und das Diskriminierungsverbot dar.

90 Ebenso wenig könnten die Klägerinnen einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung mit der Begründung rügen, sie wären bei Bestehen des unter die Auflösungsklausel fallenden Auswahlverfahrens ohne Berücksichtigung ihrer langen Berufserfahrung in einer Eingangsbesoldungsgruppe zum Beamten ernannt worden. Denn das Statut sehe jedenfalls nicht vor, dass die Ernennung eines ehemaligen Zeitbediensteten zum Beamten unter Beibehaltung seiner vorherigen Besoldungsgruppe erfolge.

Würdigung durch das Gericht

91 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung ein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung vorliegt, wenn zwei Personengruppen, deren rechtliche und tatsächliche Situation keine wesentlichen Unterschiede aufweist, unterschiedlich behandelt werden oder wenn unterschiedliche Situationen gleich behandelt werden (Urteile vom 11. Dezember 2003, Breton/Gerichtshof, T-323/02, EU:T:2003:340, Rn. 99, und vom 16. Juli 2015, EJ u. a./Kommission, F-112/14, EU:F:2015:90, Rn. 65 und die dort angeführte Rechtsprechung).

92 Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass der dritte Aufhebungsgrund jedenfalls in seiner vorgetragenen Formulierung und ohne sachdienliche Klarstellungen nicht durchgreifen kann. Die Klägerinnen tragen nichts vor, was belegen könnte, dass die Situation der beiden Zeitbediensteten, auf die sie sich berufen, mit ihrer eigenen identisch oder vergleichbar war. Das von den Klägerinnen angeführte Rundschreiben des Präsidenten des HABM vom 3. Dezember 2013 über die Wiedereinstellungspolitik des HABM nach den Urteilen Clarke und Bennett betreffend Zeitbedienstete, deren Verträge eine Auflösungsklausel enthalten, ist ein allgemeines Rundschreiben, das sich auf keine individuelle Situation bezieht, so dass es die Stichhaltigkeit der Behauptungen der Klägerinnen nicht belegen kann. Die Klägerinnen bringen auch keinen Nachweis dafür bei, dass die beiden Zeitbediensteten, auf deren Situation sie sich berufen, im Jahr 2007 an den allgemeinen Auswahlverfahren hätten teilnehmen müssen, an denen die Klägerinnen aufgrund der in ihren Verträgen enthaltenen Auflösungsklausel teilnehmen mussten. Schließlich bestreiten die Klägerinnen in ihren Erwiderungen nicht die Behauptungen des HABM, dass es sich bei den beiden Zeitbediensteten um einen Bibliotheksassistenten und einen Assistenten und Projektmanager gehandelt habe und dass sich diese somit entgegen ihrem Vorbringen in einer anderen Situation als sie befunden hätten.

93 Zudem ist die Behauptung der Klägerinnen, die unterschiedliche Behandlung durch das HABM nach der in den letzten Jahren ausgeübten Tätigkeit verstoße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, weil sie für ihre frühere Tätigkeit nicht die Wahlfreiheit gehabt hätten, weder hinreichend genau noch hinreichend klar, um das Gericht in die Lage zu versetzen, ihre Begründetheit zu beurteilen, und sie ist daher unzulässig.

94 Schließlich haben die angefochtenen Entscheidungen, wie in Rn. 78 des vorliegenden Urteils ausgeführt, weder unmittelbar noch sofort zur Ernennung der Klägerinnen zum Beamten in den Funktions- und Besoldungsgruppen geführt, für die die streitigen Auswahlverfahren eröffnet worden waren. Die Klägerinnen können daher nicht mit Erfolg geltend machen, die angefochtenen Entscheidungen verstießen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, weil sie trotz ihrer Berufserfahrung zu ihrer Ernennung zum Beamten in der Eingangsbesoldungsgruppe führten. Jedenfalls liegt die Entscheidung, im Wege eines Auswahlverfahrens oder im Wege eines Vertrags in den öffentlichen Dienst der Union einzutreten, in der alleinigen Verantwortung des Betreffenden, und diese Entscheidung mag Auswirkungen auf die Laufbahn haben, die ein ehemaliger Vertragsbediensteter als Beamter beendet, ohne dass diese Auswirkungen der Anstellungsbehörde

angelastet werden können. Es darf nämlich nicht zugelassen werden, dass es wegen Unterschieden, die auf Umstände zurückzuführen sind, die in der Person der einzelnen Bewerber liegen, zu einem Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung der Bewerber bei einem Auswahlverfahren kommen kann (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 5. April 2005, Hendrickx/Rat, T-376/03, EU:T:2005:116, Rn. 33, und vom 17. Oktober 2013, Vasilev/Kommission, F-77/12, EU:F:2013:150, Rn. 31).

95 Nach alledem ist der dritte Aufhebungsgrund zurückzuweisen.

*Zum vierten Aufhebungsgrund: Ermessensfehlgebrauch*

Vorbringen der Parteien

96 Die Klägerinnen sehen in den angefochtenen Entscheidungen einen Ermessensfehlgebrauch. Sie tragen im Wesentlichen vor, der Umstand, dass Zeitbedienstete, die sich in derselben Situation befänden wie sie, nicht zur Teilnahme an den streitigen Auswahlverfahren gezwungen worden seien, zeige, dass das HABM so auch ihnen gegenüber hätte verfahren und von der Anwendung der Auflösungsklausel hätte absehen können. Dies gelte umso mehr, als für das HABM keine Notwendigkeit bestanden habe, sie durch ein Auswahlverfahren zu überprüfen, um sie weiterzubeschäftigen, weil sie über 13 Jahre lang beurteilt worden seien.

97 Das HABM beantragt, den vierten Aufhebungsgrund zurückzuweisen. Es macht im Wesentlichen geltend, dass es, anders als die Klägerinnen zu verstehen gäben, nicht befugt gewesen sei, sie in eine Reserveliste aufzunehmen, ohne dass sie das in ihren Verträgen genannte Auswahlverfahren bestanden hätten. Denn das HABM sei an die Bestimmungen des Statuts gebunden und zur Durchführung der Urteile Clarke und Bennett verpflichtet, in denen nicht die Auflösungsklausel, sondern nur die Entscheidung, die genannten Klauseln nach der Nichtaufnahme der Klägerinnen in die Reservelisten der 2007 durchgeführten allgemeinen Auswahlverfahren anzuwenden, aufgehoben worden sei.

Würdigung durch das Gericht

98 Nach ständiger Rechtsprechung ist eine Maßnahme nur dann ermessensmissbräuchlich, wenn aufgrund objektiver, schlüssiger und übereinstimmender Indizien anzunehmen ist, dass sie ausschließlich oder zumindest hauptsächlich zu anderen als den Zwecken, zu denen das fragliche Ermessen eingeräumt wurde, oder mit dem Ziel erlassen wurde, ein Verfahren zu umgehen, das die Verträge speziell vorsehen, um die konkrete Sachlage zu bewältigen (Urteile vom 16. April 2013, Spanien/Rat, C-274/11 und C-295/11, EU:C:2013:240, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung, vom 5. Oktober 2009, de Brito Sequeira Carvalho und Kommission/Kommission und de Brito Sequeira Carvalho, T-40/07 P und T-62/07 P, EU:T:2009:382, Rn. 172, und vom 10. Juli 2014, CW/Parlament, F-48/13, EU:F:2014:186, Rn. 128).

99 Da im vorliegenden Fall jedenfalls die Prämisse, von der die Klägerinnen ausgehen, um den behaupteten Ermessensmissbrauch darzutun, nämlich der Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz, nicht nachgewiesen worden ist, wie sich bei der Prüfung des dritten Aufhebungsgrundes ergeben hat, kann dem vierten Aufhebungsgrund, so wie er vorgetragen worden ist, nicht stattgegeben werden.

100 Demnach ist der vierte Aufhebungsgrund zurückzuweisen.

*Zum fünften Aufhebungsgrund: Verstoß gegen Art. 8 Abs. 1 der BSB*

Vorbringen der Parteien

101 Die Klägerinnen machen geltend, die angefochtenen Entscheidungen verstießen gegen Art. 8 Abs. 1 der BSB. Mit den Wiedereinstellungsprotokollen seien ihre ursprünglichen Zeitbedienstetenverträge zum zweiten Mal verlängert worden, denn die erste Verlängerung sei, wie das Gericht entschieden habe, am 1. Juni 2005 erfolgt. Folglich sei der Vertrag, in dessen Rahmen sie wieder eingestellt worden seien, gemäß Art. 8 Abs. 1 der BSB als unbefristeter Vertrag einzustufen, der keine Auflösungsklausel enthalten dürfe. Daher sei die genannte Klausel rechtswidrig, und die in deren Anwendung ergangenen angefochtenen Entscheidungen seien infolgedessen ebenfalls rechtswidrig. In der mündlichen Verhandlung haben die Klägerinnen zudem geltend gemacht, bei der Auslegung von Art. 8 Abs. 1 der BSB seien jedenfalls die Ziele der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175, S. 43) zu berücksichtigen, mit der die zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen geschlossene Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung) durchgeführt werden solle, die gerade darauf abziele, den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse entsprechend Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu verhindern.

102 Das HABM beantragt, den fünften Aufhebungsgrund zurückzuweisen. Es macht im Wesentlichen geltend, dass die Wiedereinstellung der Klägerinnen im Anschluss an die Urteile Clarke und Bennett im Rahmen ihrer am 1. Juni 2005 geänderten Verträge erfolgt sei, die diesen Urteilen zufolge nicht als unbefristete, sondern als befristete Verträge zu betrachten seien. Ihre vertragliche Wiedereinstellung könne somit nicht als zweite Verlängerung ihrer Zeitbedienstetenverträge angesehen werden, weil ihre Verträge in der am 1. Juni 2005 geänderten Fassung in Wirklichkeit niemals aufgelöst worden seien.

Würdigung durch das Gericht

103 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass die Klägerinnen mit ihrer Argumentation geltend machen möchten, dass ihre Wiedereinstellungsprotokolle insofern rechtswidrig seien, als darin keine Auflösungsklausel hätte vorgesehen werden dürfen, weil sie auf unbestimmte Dauer hätten geschlossen werden müssen.

104 In diesem Zusammenhang ist entschieden worden, dass ein Bediensteter, der an einen prekären Vertrag mit einer Auflösungsklausel wie der hier in Rede stehenden gebunden ist, nicht dazu verpflichtet sein kann, diese Klausel von der Vertragsunterzeichnung an anzufechten. Da das Einfügen dieser Klausel unter den ganz besonderen Umständen des vorliegenden Falles Teil eines komplexen Vorgangs ist, der aus einer Reihe individueller oder allgemeiner Entscheidungen besteht, die aufgrund von Art. 5 der Zeitbedienstetenverträge der Klägerinnen sehr eng miteinander verbunden sind, muss es den Klägerinnen gestattet sein, die Rechtmäßigkeit dieser in ihren Wiedereinstellungsprotokollen enthaltenen Klausel, auch wenn sie nur individuelle Tragweite hat, beim Erlass der angefochtenen Entscheidungen durch die Verwaltung, der die Anwendung der genannten Klausel gegenüber den Klägerinnen auslöst, inzident in Frage zu stellen (vgl. in diesem Sinne Urteil Bennett, Rn. 65 und 80).

105 Nach dieser Klarstellung ist der Fall von Frau Clarke und Frau Papathanasiou auf der einen von dem von Frau Dickmanns auf der anderen Seite zu unterscheiden.

106 Im Fall von Frau Clarke und Frau Papathanasiou erfolgte die Wiedereinstellung in den Dienst beim Amt auf der Grundlage von Art. 266 AEUV in Durchführung des Urteils Clarke, das den Entscheidungen über die Auflösung ihrer Zeitbedienstetenverträge die Rechtsgrundlage entzogen hatte, indem es die Entscheidung vom 19. Dezember 2007 aufhob, mit der das HABM beschlossen hatte, im Fall eines Scheiterns bei den allgemeinen Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07, die in Art. 5 ihrer am 1. Juni 2005 geänderten Zeitbedienstetenverträge enthaltene

Auflösungsklausel auf sie anzuwenden. Diese Wiedereinstellung fand somit im Rahmen ihrer früheren, am 1. Juni 2005 geänderten Zeitbedienstetenverträge statt, und nicht im Rahmen neuer Verträge. Sie bewirkte, dass Frau Clarke und Frau Papathanasiou in den Rahmen der Durchführung dieser Verträge zurückversetzt wurden, und zwar ab dem 15. Februar 2010, dem Tag des Wirksamwerdens der Entscheidungen über die Auflösung. Frau Clarke und Frau Papathanasiou können daher jedenfalls nicht geltend machen, die angefochtenen Entscheidungen verstießen gegen die Bestimmungen des Art. 8 Abs. 1 der BSB, weil die Wiedereinstellungsprotokolle jeweils die zweite Verlängerung ihrer Verträge mit dem Amt darstellten.

107 Im Fall von Frau Dickmanns ist zunächst festzustellen, dass ihre Wiedereinstellung in den Dienst beim Amt nur im Rahmen eines neuen Vertrags erfolgen konnte, weil die Entscheidung des HABM vom 12. März 2009, ihren Zeitbedienstetenvertrag aufzulösen, wie in Rn. 26 des vorliegenden Urteils ausgeführt, nicht aufgehoben worden war und bestandskräftig wurde.

108 Sodann ist darauf hinzuweisen, dass nach der Rechtsprechung die Regel des Art. 8 Abs. 1 der BSB, wonach „jede weitere Verlängerung“ nach einer ersten befristeten Verlängerung eines Zeitbedienstetenvertrags im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB „auf unbestimmte Dauer gilt“, auf die Situation eines Zeitbediensteten im Sinne dieses Artikels abzielt, der, nachdem er zwei aufeinanderfolgende Verträge auf bestimmte Dauer geschlossen hat, ohne Unterbrechung sein Beschäftigungsverhältnis mit einem bestimmten Organ oder einer bestimmten Agentur fortsetzt (Urteil Bennett, Rn. 112).

109 Folglich kann das Wiedereinstellungsprotokoll von Frau Dickmanns, das, wie in Rn. 28 des vorliegenden Urteils ausgeführt, am 1. Dezember 2011 wirksam wurde, keine „weitere Verlängerung“ im Sinne von Art. 8 Abs. 1 der BSB eines ersten Zeitbedienstetenvertrags im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB darstellen, da das Beschäftigungsverhältnis von Frau Dickmanns mit dem HABM aufgrund der Auflösung ihres vorausgehenden Vertrags ab dem 28. Februar 2010, d. h. während fast zwei Jahren vor der Unterzeichnung des genannten Protokolls, unterbrochen war.

110 Ergänzend ist zur Auslegung von Art. 8 Abs. 1 der BSB im Hinblick auf die Ziele der Verordnung Nr. 1999/70 darauf hinzuweisen, dass diese Bestimmung darauf abzielt, den Rückgriff auf aufeinanderfolgende Zeitbedienstetenverträge zu begrenzen, und jedenfalls zu den in Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse gehört (Urteil Bennett, Rn. 105 und 106).

111 Demnach ist der fünfte Aufhebungsgrund zurückzuweisen.

*Zum sechsten Aufhebungsgrund: Verstoß gegen den geänderten Kommissionsbeschluss vom 28. April 2004*

Vorbringen der Parteien

112 Die Klägerinnen machen geltend, die angefochtenen Entscheidungen verstießen gegen den geänderten Kommissionsbeschluss vom 28. April 2004, wonach Zeitbedienstete nicht länger als sieben Jahre befristet beschäftigt werden dürften. Eine Anwendung der Auflösungsklausel durch die angefochtenen Entscheidungen auf die streitigen Auswahlverfahren würde nämlich dazu führen, dass die Klägerinnen über die in dem geänderten Kommissionsbeschluss vom 28. April 2004 vorgesehene Höchstdauer der Beschäftigung von sieben Jahren hinaus befristet beschäftigt gewesen seien, und zwar im Fall von Frau Clarke und Frau Papathanasiou fast 14 Jahre lang und im Fall von Frau Dickmanns 18 Jahre lang.

113 Das HABM beantragt, den sechsten Aufhebungsgrund zurückzuweisen.

114 Es macht geltend, der Aufhebungsgrund sei unzulässig, weil ihn die Klägerinnen nicht jeweils im Stadium des Beschwerdeverfahrens erhoben hätten.

115 Hilfsweise weist das HABM darauf hin, dass der geänderte Kommissionsbeschluss vom 28. April 2004 für die Kommission und nicht für das Amt gelte und der sechste Aufhebungsgrund damit ins Leere gehe. Zudem könne eine solche Kommissionsentscheidung nicht vom Statut oder den BSB abweichen, die für die Dauer der befristeten Verträge von Zeitbediensteten wie der Klägerin, die in einer Agentur auf einer auf Zeit eingerichteten, im Stellenplan dieser Agentur aufgeführten Planstelle beschäftigt würden, keine Beschränkung vorsähen.

Würdigung durch das Gericht

116 Jedenfalls genügt der Hinweis, dass der geänderte Kommissionsbeschluss vom 28. April 2004 von der Kommission und nicht vom HABM erlassen wurde und aus den Akten nicht hervorgeht, dass er vom HABM auf sein Personal entsprechend angewandt worden wäre. Hinzu kommt, wie vom HABM geltend gemacht, dass der sechste Aufhebungsgrund nicht im Beschwerdeverfahren vorgebracht wurde und damit unzulässig ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 4. Juli 2014, Kimman/Kommission, T-644/11 P, EU:T:2014:613, Rn. 43).

117 Demnach ist der sechste und letzte Aufhebungsgrund zurückzuweisen.

118 Da alle Aufhebungsgründe zurückgewiesen worden sind, sind demnach die Anträge auf Aufhebung zurückzuweisen.

3. *Zu den Schadensersatzanträgen*

*Vorbringen der Parteien*

119 Nach Ansicht der Klägerinnen ist dadurch, dass die angefochtenen Entscheidungen rechtswidrig seien, im Zusammenhang mit der Unsicherheit, in die sie in Bezug auf ihr zukünftiges Berufs- und Familienleben gestürzt worden seien, ein erheblicher immaterieller Schaden entstanden. Angesichts des daraus seit dem Erlass der angefochtenen Entscheidungen resultierenden Stress- und Unsicherheitsempfindens sei ihr Schaden nicht durch eine bloße Aufhebung dieser Entscheidungen wiedergutzumachen.

120 Das HABM beantragt, die Schadensersatzanträge der Klägerinnen zurückzuweisen. Da das Amt keinen Rechtsverstoß begangen habe, sei diesen Anträgen nicht stattzugeben. Zudem könnten die Klägerinnen durch die angefochtenen Entscheidungen nicht in eine Unsicherheit über ihre berufliche Zukunft gestürzt worden sein, da sie die Existenz der Auflösungsklausel und deren etwaige Konsequenzen gekannt hätten. Ferner sei Unsicherheit jeder Teilnahme an einem Auswahlverfahren sowie jedem Vertrag auf Zeit inhärent. Unter diesen Umständen könnten die angefochtenen Entscheidungen die Unsicherheit, in der sich die Klägerinnen angesichts ihrer Situation als Zeitbedienstete möglicherweise befunden hätten, weder geschaffen noch verstärkt haben. Schließlich könne ihre Zukunftsplanung nicht durch die Schreiben vom 28. November 2013, die bloße Informationsschreiben seien, beeinträchtigt worden sein. Denn ihre Zukunftsplanung habe allein in ihrer Verantwortung gelegen und sei allein von ihrer Teilnahme an den streitigen Auswahlverfahren abhängig gewesen.

*Würdigung durch das Gericht*

121 Nach ständiger Rechtsprechung sind Anträge auf Schadensersatz zurückzuweisen, soweit sie mit Aufhebungsanträgen eng zusammenhängen, die ihrerseits als unzulässig oder unbegründet zurückgewiesen wurden (Urteile vom 10. Juni 2004, Liakoura/Rat, T-330/03, EU:T:2004:182, Rn. 69, und vom 18. Mai 2015, Pohjanmäki/Rat, F-44/14, EU:F:2015:46, Rn. 93, Rechtsmittel beim Gericht der Europäischen Union anhängig, Rechtssache T-410/15 P).

122 Im vorliegenden Fall ist der Schaden, für den die Klägerinnen Ersatz erhalten möchten, unmittelbar darauf zurückzuführen, dass die angefochtenen Entscheidungen angeblich rechtswidrig waren. Da die Aufhebungsanträge als unbegründet zurückgewiesen worden sind und bei ihrer Prüfung kein Rechtsverstoß, der die Haftung des HABM auslösen könnte, festgestellt worden ist, sind die Schadensersatzanträge somit zurückzuweisen.

123 Nach alledem sind die Klagen in vollem Umfang abzuweisen.

**Kosten**

124 Nach Art. 101 der Verfahrensordnung trägt vorbehaltlich der übrigen Bestimmungen des achten Kapitels des zweiten Titels der Verfahrensordnung die unterliegende Partei ihre eigenen Kosten und ist auf Antrag zur Tragung der Kosten der Gegenpartei zu verurteilen. Nach Art. 102 Abs. 1 der Verfahrensordnung kann das Gericht aus Gründen der Billigkeit entscheiden, dass eine unterliegende Partei ihre eigenen Kosten trägt, aber nur zur Tragung eines Teils der Kosten der Gegenpartei oder gar nicht zur Tragung dieser Kosten zu verurteilen ist.

125 Aus den Gründen des vorliegenden Urteils ergibt sich, dass die Klägerinnen mit ihren Klagen unterlegen sind. Das HABM hat zudem ausdrücklich beantragt, die Klägerinnen zur Tragung der Kosten zu verurteilen.

126 Es ist jedoch festzustellen, dass die Bezugnahme auf den Bereich des geistigen Eigentums statt auf den des gewerblichen Eigentums in der streitigen Ausschreibungsbekanntmachung bei den Klägerinnen berechtigte Zweifel an der Rechtmäßigkeit der angefochtenen Entscheidungen wecken konnte, die sie bei vernünftiger Betrachtung dazu veranlassen konnten, die vorliegenden Klagen zu erheben (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. September 2015, Gioria/Kommission, F-82/14, EU:F:2015:108, Rn. 82).

127 Daher erscheint es bei angemessener Berücksichtigung der Umstände des Falles in Anbetracht von Art. 102 Abs. 2 der Verfahrensordnung geboten, zu entscheiden, dass die Klägerinnen jeweils ihre eigenen Kosten tragen, aber nur zur Tragung der Hälfte der Kosten des HABM verurteilt werden, das somit die Hälfte seiner eigenen Kosten trägt.

Aus diesen Gründen hat

DAS GERICHT FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST (Dritte Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

1. **Die Klagen werden abgewiesen.**

2. **Frau Clarke, Frau Papathanasiou und Frau Dickmanns tragen ihre eigenen Kosten und werden zur Tragung der Hälfte der Kosten des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle) verurteilt.**

**3. Das Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle) trägt die Hälfte seiner eigenen Kosten.**

Van Raepenbusch Kreppel Svenningsen

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 15. Dezember 2015.

Der Kanzler
W. Hakenberg

Der Präsident
S. Van Raepenbusch