Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTS FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST DER EUROPÄISCHEN UNION
(Zweite Kammer)

15. September 2011 *

„Öffentlicher Dienst — Bedienstete auf Zeit — Klausel, wonach der Vertrag endet, wenn der Bedienstete nicht in die Reserveliste eines Auswahlverfahrens aufgenommen worden ist — Allgemeine Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07 — Zulässigkeit — Zuständigkeiten des EPSO und des Prüfungsausschusses für ein Auswahlverfahren — Art. 8 der BSB — Verlängerung befristeter Verträge von Bediensteten auf Zeit“

In der Rechtssache F-6/10

betreffend eine Klage nach Art. 270 AEUV, der gemäß Art. 106a EA auch für den EAG-Vertrag gilt,

Yannick Munch, ehemaliger Bediensteter auf Zeit des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle), wohnhaft in Barcelona (Spanien), Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt H. Tettenborn,

Kläger,

gegen

Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle) (HABM), vertreten zunächst durch I. de Medrano Caballero und G. Faedo als Bevollmächtigte im Beistand von Rechtsanwalt D. Waelbroeck, dann durch I. de Medrano Caballero und G. Faedo als Bevollmächtigte im Beistand der Rechtsanwälte D. Waelbroeck und A. Flamm,

Beklagter,

erlässt

DAS GERICHT FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST(Zweite Kammer)

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

Kanzler: R. Schiano, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 8. Februar 2011

folgendes

* Verfahrenssprache: Deutsch.

Urteil

1 Mit Klageschrift, die am 19. Januar 2010 mit Fernkopie bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist (die Urschrift ist am 25. Januar 2010 eingegangen), beantragt Herr Munch in erster Linie Aufhebung der Entscheidung des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle) (im Folgenden: HABM) vom 12. März 2009 über die Auflösung seines Vertrags als Bediensteter auf Zeit zum 15. Oktober 2009 (im Folgenden: angefochtene Entscheidung) und Verurteilung des HABM zur Zahlung von Schadensersatz.

Rechtlicher Rahmen

A – *Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten*

2 Art. 2 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union (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 Dauer des Vertrags sieht Art. 8 Abs. 1 und 2 der BSB vor:

„Das Beschäftigungsverhältnis eines der in Artikel 2 Buchstabe a) 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. Durch jede weitere Verlängerung entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit.

Das Beschäftigungsverhältnis eines der in Artikel 2 Buchstab[e] b) … 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 jenes 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. …“

B – *Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge*

5 Mit 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) ist die zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen geschlossene Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung) durchgeführt worden.

6 Paragraf 3 der Rahmenvereinbarung bestimmt:

„Im Sinne dieser Vereinbarung ist

1. ‚befristet beschäftigter Arbeitnehmer‘ eine Person mit einem direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag oder -verhältnis, dessen Ende durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird.

…“

7 Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung lautet:

„1. Um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, ergreifen die Mitgliedstaaten nach der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen oder in dem Mitgliedstaat üblichen Anhörung der Sozialpartner und/oder die Sozialpartner, wenn keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Missbrauchsverhinderung bestehen, unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen:

a) sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen;

b) die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse;

c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.

2. Die Mitgliedstaaten, nach Anhörung der Sozialpartner, und/oder die Sozialpartner legen gegebenenfalls fest, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse:

a) als ‚aufeinanderfolgend‘ zu betrachten sind;

b) als unbefristete Verträge oder Verhältnisse zu gelten haben.“

Vorgeschichte des Rechtsstreits

8 Herr Munch wurde vom HABM als Hilfskraft der Kategorie C, Gruppe VII, für eine Dauer von zwölf Monaten ab 1. März 2001 eingestellt. Mit Wirkung vom 1. März 2002 schlossen das HABM und der Kläger einen zweiten Vertrag, dieses Mal als Bediensteter auf Zeit im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB, für eine Dauer von zehn Monaten. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2003 bis 28. Februar 2006 wurde ein dritter Vertrag, wiederum als Bediensteter auf Zeit im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB, geschlossen.

9 In einem Rundschreiben vom 1. Oktober 2004 informierte der Präsident des HABM das Personal über die Beschäftigungspolitik, die künftig zur „Schaffung einer stabilen und flexiblen Situation im [HABM] für die kommenden Jahre" verfolgt werde. Diese Politik baue auf zwei „grundlegenden Prinzipien" auf:

„– Die einzige Möglichkeit, unbefristet [im HABM] zu verbleiben, besteht darin, sich in einem allgemeinen, transparenten und objektiven Verfahren erfolgreich zu bewähren, d. h. entweder in einem allgemeinen Auswahlverfahren oder in einem externen Auswahlverfahren;

– Aufgrund des Charakters des [HABM] und seiner Aufgaben sollten mindestens 20 % der Planstellen flexibel sein, also über Verträge besetzt werden, die auf bis zu fünf Jahre befristet sind."

10 Während der Kläger auf die Durchführung eines für 2007 oder 2008 vorgesehenen allgemeinen Auswahlverfahrens durch das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) wartete, nahm er am internen Auswahlverfahren ISP/04/C*/02 zur Einstellung von Bediensteten im Bereich des geistigen Eigentums teil. Da der Kläger an zwölfter Stelle der aus dem Verfahren hervorgegangenen Liste geführt wurde, wurde ihm ein Zusatzvertrag zu seinem Vertrag als Bediensteter auf Zeit angeboten, durch den dessen Art. 4 und 5 geändert wurden. Art. 4 bestimmte fortan: „Der Vertrag wird auf unbefristete Dauer mit einer Auflösungsklausel abgeschlossen".

11 Art. 5 des fraglichen Vertrags über die Beschäftigung als Bediensteter auf Zeit bestimmte in der Fassung des in der vorstehenden Randnummer erwähnten Zusatzvertrags:

„Dieser Vertrag wird zu den in Art. 47 der BSB genannten Bedingungen aufgelöst, wenn der Bedienstete nicht in die Reserveliste des nächsten vom EPSO 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 Reserveliste des genannten Auswahlverfahrens unterbreitetes Angebot zur Einstellung als Beamter in seiner Funktionsgruppe ablehnt.

…"

12 Am 1. Juni 2005 unterzeichnete der Kläger den Zusatzvertrag zu seinem Vertrag.

13 Am 12. Dezember 2007 wurden vier Auswahlverfahren im Bereich gewerbliches Eigentum bekannt gemacht (ABl. C 300A, S. 1, 17, 33 und 50 mit Berichtigungen in ABl. 2008, C 67A, S. 1, 2, 3 und 4):

— Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AD/01/07 zur Aufstellung einer Reserveliste für 4 Stellen von Beamtinnen und Beamten der Funktionsgruppe Administration (Besoldungsgruppe AD 6);

— Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AST/01/07 zur Aufstellung einer Reserveliste für 16 Stellen von Beamtinnen und Beamten der Funktionsgruppe Assistenz (Besoldungsgruppe AST 3);

— Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AD/02/07 zur Aufstellung einer Reserveliste für 1 Stelle von Beamtinnen und Beamten der Funktionsgruppe Administration (Besoldungsgruppe AD 6);

— Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07 zur Aufstellung einer Reserveliste für 4 Stellen von Beamtinnen und Beamten der Funktionsgruppe Assistenz (Besoldungsgruppe AST 3).

14 Die ersten beiden Auswahlverfahren richteten sich nur an Bewerber aus den neuen Mitgliedstaaten, während die beiden anderen (im Folgenden: streitige Auswahlverfahren) ohne Beschränkung aufgrund der Staatsangehörigkeit allen Bürgern der Europäischen Union offenstanden.

15 Der Leiter der Hauptabteilung Humanressourcen des HABM hatte dem Personal mit Rundschreiben vom 31. Oktober 2007 die Veröffentlichung der Bekanntmachung der streitigen Auswahlverfahren angekündigt, und mit Schreiben vom 19. Dezember 2007 informierte er den Kläger persönlich darüber, dass die betreffenden Auswahlverfahren zu denen gehörten, die unter die Auflösungsklausel seines Vertrags als Bediensteter auf Zeit fielen.

16 Der Kläger bewarb sich für das Auswahlverfahren OHIM/AST/02/07, scheiterte aber in der Vorauswahlphase an den „Zulassungstests“, die gemäß Abschnitt II der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens vom EPSO für alle Bewerber computergestützt durchgeführt wurden.

17 Mit Schreiben vom 12. März 2009 teilte das HABM dem Kläger mit, dass sein Beschäftigungsverhältnis als Bediensteter auf Zeit gemäß Art. 5 seines Vertrags beendet werde, da sein Name nicht auf den Reservelisten der mit Veröffentlichung vom 12. Dezember 2007 bekannt gemachten Auswahlverfahren stehe, und zwar zum 15. Oktober 2009, d. h. mit einer nach Art. 47 Buchst. c der BSB bemessenen Kündigungsfrist von sieben Monaten.

18 Gegen diese Entscheidung legte der Kläger am 12. Juni 2009 gemäß Art. 90 Abs. 2 des Statuts der Beamten der Europäischen Union (im Folgenden: Statut) Beschwerde ein, die vom HABM mit Entscheidung vom 9. Oktober 2009 zurückgewiesen wurde.

Anträge der Parteien

19 Der Kläger beantragt,

— die angefochtene Entscheidung unter Feststellung des ungekündigten Fortbestehens seines Arbeitsverhältnisses mit dem HABM aufzuheben. Soweit vom Gericht als nötig erachtet, beantragt der Kläger, auch das weitere, von ihm als unselbständig eingestufte Schreiben des HABM vom 9. Oktober 2009 (Beschwerdeablehnung) aufzuheben;

— die Auflösungsklausel in Art. 5 seines Arbeitsvertrags mit dem HABM aufzuheben oder ihre Nichtigkeit zu erklären, hilfsweise,

  zu erklären, dass auch in Zukunft eine Beendigung seines Arbeitsvertrags nicht auf die Auflösungsklausel dieses Vertrags gestützt werden kann;

  hilfsweise, festzustellen, dass jedenfalls die im Schreiben des HABM vom 12. März 2009 benannten Auswahlverfahren nicht in der Lage waren, negative Folgewirkungen aus der Auflösungsklausel auszulösen;

— das HABM zu verurteilen, an ihn eine Schadensersatzzahlung in angemessener, in das Ermessen des Gerichts gestellter Höhe für die ihm durch die im ersten Antrag genannten Entscheidungen entstandenen moralischen und immateriellen Schäden zu leisten;

— das HABM zu verurteilen, ihm – unter Feststellung der Verpflichtung des HABM, ihn zu den bisherigen Bedingungen weiter zu beschäftigen und wieder in den Dienst einzugliedern – den ihm entstandenen materiellen Schaden umfassend zu ersetzen, insbesondere durch Auszahlung aller ausständiger Bezüge und aller sonstigen ihm durch das rechtswidrige Verhalten des HABM verursachten Aufwendungen (abzüglich von erhaltenem Arbeitslosengeld);

hilfsweise für den Fall, dass aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen in der vorstehenden Situation eine Wiedereingliederung des Klägers in den Dienst und/oder Weiterbeschäftigung unter den bisherigen Bedingungen nicht erfolgt, das HABM zu verurteilen, an ihn für den durch die rechtswidrige Beendigung seiner Tätigkeit entstandenen materiellen Schaden eine Schadensersatzzahlung in Höhe der Differenz zwischen seinem tatsächlich zu erwartenden Lebenseinkommen im Vergleich zu dem Lebenseinkommen, das er erzielt hätte, würde der Vertrag weiterlaufen, unter Berücksichtigung der Pensionsleistungen und sonstigen Ansprüche zu leisten;

mindestens jedoch, an ihn für den durch die rechtswidrige Beendigung seiner Tätigkeit entstandenen materiellen Schaden eine Schadensersatzzahlung in Höhe der Differenz zwischen seinem bis zum 15. Oktober 2009 erzielten Einkommen im Vergleich zu dem Einkommen, das er erzielt hätte, würde der Vertrag bis zum 15. November 2009 weiterlaufen, unter Berücksichtigung der Pensionsleistungen und sonstigen Ansprüche zu leisten;

— dem HABM die Kosten aufzuerlegen.

20 Das HABM beantragt,

— die Klage abzuweisen;

— dem Kläger die Kosten aufzuerlegen.

Rechtliche Würdigung

A – *Zu den Anträgen auf Feststellung des Fortbestehens des Vertrags des Klägers mit dem HABM sowie auf Feststellung, dass die in diesem Vertrag enthaltene Aufhebungsklausel nichtig ist, dass auch in Zukunft eine Beendigung des Vertrags nicht auf die Auflösungsklausel gestützt werden kann und dass die streitigen Auswahlverfahren keine Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Kläger und dem HABM haben konnten*

21 Insoweit steht fest, dass im Rahmen einer Klage nach Art. 91 des Statuts die Unionsgerichte nicht befugt sind, derartige Feststellungsurteile zu erlassen (Beschluss des Gerichts vom 16. Mai 2006, Voigt/Kommission, F-55/05, Randnr. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

22 Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass es gegebenenfalls dem HABM nach Art. 266 AEUV obliegen wird, die zur Durchführung eines Aufhebungsurteils erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen; deren Gegenstand könnte im Übrigen verschiedene Klageanträge inhaltlich abdecken.

23 Infolgedessen sind die in der Überschrift zu A genannten Anträge als offensichtlich unzulässig zurückzuweisen.

B – *Zum Antrag auf Aufhebung der Entscheidung vom 9. Oktober 2009 über die Zurückweisung der Beschwerde des Klägers*

24 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass eine formal gegen die Zurückweisung einer Beschwerde gerichtete Klage nach ständiger Rechtsprechung bewirkt, dass das Gericht mit der Handlung befasst wird, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, wenn die Zurückweisung der Beschwerde als solche keinen eigenständigen Gehalt hat (vgl. in diesem Sinne Urteil des Gerichtshofs vom 17. Januar 1989, Vainker/Parlament, 293/87, Randnr. 8; Urteil des Gerichts erster Instanz vom 10. Dezember 1992, Williams/Rechnungshof, T-33/91, Randnr. 23; Urteile des Gerichts vom 19. September 2007, Talvela/Kommission, F-43/06, Randnr. 36, und vom 1. Juli 2010, Mandt/Parlament, F-45/07, Randnr. 43).

25 Da die Entscheidung über die Zurückweisung der gegen das Schreiben vom 12. März 2009 gerichteten Beschwerde vom 9. Oktober 2009 keinen eigenständigen Gehalt hat, ist über den Antrag auf Aufhebung dieser Entscheidung daher nicht zu entscheiden.

C – *Zum Antrag auf Aufhebung der Auflösungsklausel in Art. 5 des Zeitbedienstetenvertrags des Klägers mit dem HABM*

1. *Vorbringen der Parteien*

26 Das HABM hält den Antrag auf Aufhebung der Auflösungsklausel für verfristet. Maßgebend für die Bestimmung des Beginns der dreimonatigen Frist des Art. 90 Abs. 2 Satz 2 des Statuts sei nämlich der Tag der Unterzeichnung des streitigen Vertrags, also der 1. Juni 2005 (Urteile des Gerichts erster Instanz vom 11. Juli 2002, Martínez Páramo u. a./Kommission, T-137/99 und T-18/00, Randnr. 56, und vom 15. Oktober 2008, Potamianos/Kommission, T-160/04, Randnr. 21; Urteil des Gerichts vom 2. Juli 2009, Bennett u. a./HABM, F-19/08, Randnr. 95).

27 Es stehe aber fest, dass der Kläger den streitigen Vertrag nicht innerhalb dieser Frist von drei Monaten angefochten habe.

28 Außerdem habe der Kläger spätestens am 19. Dezember 2007, dem Datum des Schreibens, mit dem ihn der Leiter der Hauptabteilung Humanressourcen auf die Veröffentlichung der streitigen Auswahlverfahren hingewiesen habe, von den konkreten Folgen der Auflösungsklausel Kenntnis nehmen können, so dass die dreimonatige Beschwerdefrist spätestens an diesem Tag begonnen habe.

29 Der Kläger hält dem entgegen, dass im vorliegenden Fall nicht davon gesprochen werden könne, dass die Auflösungsklausel ihre Wirkung bereits zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung entfaltet habe. Diese Folgen habe sie vielmehr erst mit ihrer Konkretisierung durch das HABM im Schreiben vom 12. März 2009 entfaltet, so dass für die Fristberechnungen auch nur auf diesen Zeitpunkt abzustellen sei.

30 Art. 5 des Vertrags sei in Anbetracht der abstrakten Tragweite, die er im Zeitpunkt der Unterzeichnung des Zusatzvertrags am 1. Juni 2005 gehabt habe, noch nicht hinreichend konkretisiert gewesen, um ein Rechtsschutzinteresse des Klägers zu begründen. Die Auflösungsklausel habe somit erst am Tag ihrer konkreten Anwendung Rechtswirkungen in Bezug auf die rechtliche Stellung des Klägers entfaltet.

31 Schließlich sei im Arbeitsrecht allgemein anerkannt, dass sich der Arbeitnehmer erst dann gegen eine unzulässige Kündigungsklausel wenden müsse, wenn die Kündigung drohe oder ausgesprochen worden sei. Außerdem laufe der Arbeitnehmer Gefahr, dass der Arbeitgeber den Vertrag nicht schließe oder ihn so schnell wie möglich aus einem anderen Grund beende.

2. *Würdigung durch das Gericht*

32 Zunächst 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 (Urteil des Gerichts erster Instanz vom 13. Juli 2000, Hendrickx/Cedefop, T-87/99, Randnr. 37; Urteil Bennett u. a./HABM, Randnr. 65 und die dort angeführte Rechtsprechung).

33 Es ist offensichtlich, dass die Aufnahme einer Auflösungsklausel in einen Zeitbedienstetenvertrag, wonach die Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses von der Aufnahme des betroffenen Zeitbediensteten in die Reserveliste eines vom EPSO durchgeführten allgemeinen Auswahlverfahrens abhängt, als solche die Interessen dieses Bediensteten dadurch unmittelbar und sofort beeinträchtigt, dass sie seine Rechtsstellung in qualifizierter Weise ändert, zumindest in Anbetracht der mehr oder weniger großen Unsicherheit, die im Hinblick darauf, ob er in die zum Abschluss des betreffenden Auswahlverfahrens erstellte Reserveliste aufgenommen wird, auf ihm lastet.

34 Weder der Umstand, dass die Personalvertretung und die zuständigen Dienststellen der Europäischen Kommission vor der Einfügung der streitigen Auflösungsklausel konsultiert wurden, noch der Umstand, dass diese Klausel es dem Kläger ermöglicht hat, sein Beschäftigungsverhältnis beim HABM mit der Hoffnung zu verlängern, im Fall der erfolgreichen Teilnahme an einem der streitigen Auswahlverfahren eine Beamtenstelle zu erhalten, können dies in Frage stellen.

35 Der Kläger hat jedoch die in Art. 5 seines letzten Zeitbedienstetenvertrags enthaltene Auflösungsklausel als solche weder mit einer Beschwerde noch mit einer Klage angefochten.

36 Zwar kann ihm unter den Umständen des vorliegenden Falles nicht vorgeworfen werden, dass er nicht vor dem 19. Dezember 2007 unmittelbar seinen Vertrag angefochten hat, nach dessen Art. 4 sein Beschäftigungsverhältnis beim HABM formal „unbefristet“ verlängert wurde, und auch nicht, dass er insbesondere nicht die Rechtmäßigkeit der Auflösungsklausel, deren Auswirkungen auf seine Rechtsstellung oder zumindest deren Tragweite bei Vertragsschluss noch ungewiss waren, in Frage gestellt hat, und dies auf der Grundlage bloßer Vermutungen hinsichtlich des Inhalts noch nicht ausgeschriebener Auswahlverfahren. Nach dem Urteil Bennet u. a./HABM (Randnr. 69) ist davon auszugehen, dass der Kläger erst nach der Veröffentlichung der Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren am 12. Dezember 2007 und dem Erhalt des Schreibens des Leiters der Hauptabteilung Humanressourcen des HABM vom 19. Dezember 2007 in die Lage versetzt war, das Vorgehen des HABM – das er, insbesondere vor dem Hintergrund der in diesen Bekanntmachungen enthaltenen Bedingungen für den Ablauf der Prüfungen und das Bestehen der Auswahlverfahren, als „Kollektivkündigung“ einstuft – in seiner Gesamtheit zu bewerten und seine Rügen gegen die Anwendung der Auflösungsklausel vorzubringen.

37 Die Veröffentlichung der Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren hätte daher, da sie als eine neue wesentliche Tatsache anzusehen ist, einen Antrag des Klägers gerechtfertigt, dass die Auflösungsklausel zumindest hinsichtlich der streitigen Auswahlverfahren nicht auf ihn angewandt wird (vgl. in diesem Sinne Urteil des Gerichts erster Instanz vom 7. Februar 2001, Inpesca/Kommission, T-186/98, Randnrn. 45 bis 47, und Urteil des Gerichts vom 14. April 2011, Clarke u. a./HABM, F-82/08, Randnr. 76). Der Kläger hat aber keinen solchen Antrag bei der zum Abschluss der Dienstverträge ermächtigten Behörde gestellt.

38 In diesem Stadium der Prüfung kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger zur Begründung seines Antrags auf Aufhebung der angefochtenen Entscheidung die Rechtmäßigkeit der Auflösungsklausel in Art. 5 seines Zeitbedienstetenvertrags in der mit Wirkung zum 1. Juni 2005 geänderten Fassung – auch

inzident – mit Erfolg anzweifeln konnte. Die Klage ist, soweit sie unmittelbar gegen die Auflösungsklausel gerichtet ist, als unzulässig abzuweisen, da ihr keine innerhalb der Frist des Art. 90 Abs. 2 des Statuts erhobene Beschwerde vorausgegangen ist.

D – *Zum Antrag auf Aufhebung der angefochtenen Entscheidung*

1. *Zur Zulässigkeit*

a) Vorbringen der Parteien

39 Nach Ansicht des HABM ist das Schreiben vom 12. März 2009 keine beschwerende Maßnahme im Sinne von Art. 90 Abs. 2 des Statuts. Bei diesem Schreiben handele es sich um eine bloße Maßnahme zur Durchführung von Art. 5 des zwischen dem Kläger und dem HABM geschlossenen Vertrags, der eine Auflösungsklausel für den Fall enthalte, dass der Name des Klägers nicht in die Reserveliste eines für den Bereich gewerbliches Eigentum angekündigten allgemeinen Auswahlverfahrens aufgenommen würde.

40 Hilfsweise macht das HABM geltend, dass der Kläger spätestens mit Veröffentlichung der streitigen Auswahlverfahren am 12. Dezember 2007 in Verbindung mit dem Schreiben des HABM vom 19. Dezember 2007, mit dem ihm mitgeteilt worden sei, dass diese Auswahlverfahren zur Anwendung der Auflösungsklausel führen würden, über alle Informationen verfügt habe, die für die Beurteilung der Tragweite seines Vertrags und insbesondere dessen Art. 5 erforderlich gewesen seien.

41 Die angefochtene Entscheidung, die ohne erneute Prüfung der persönlichen Lage des Klägers oder der Gültigkeit der Auflösungsklausel erlassen worden sei, enthalte keinen wesentlichen Aspekt, der dem Kläger nicht bereits bekannt gewesen sei. Überdies sei der Kläger über das gemäß Art. 47 Buchst. c Ziff. i der BSB festgesetzte Ablaufdatum seines Vertrags informiert gewesen. Nach der Rechtsprechung, insbesondere dem Urteil des Gerichtshofs vom 24. Februar 1981, Carbognani und Coda Zabetta/Kommission (161/80 und 162/80, Randnr. 15), stelle die bloße Festsetzung eines Zeitpunkts für die Durchführung einer Entscheidung keine eigenständige, gesondert anfechtbare Entscheidung dar.

42 Dass dem Kläger angeblich ein effektiver gerichtlicher Rechtsschutz versagt wäre, wenn das Schreiben vom 12. März 2009 nicht als anfechtbare Maßnahme angesehen würde, könne für sich allein zu keiner anderen Beurteilung dieses Schreibens führen, da der Kläger Gelegenheit gehabt habe, gegen die Auflösungsklausel seines Vertrags gerichtlich vorzugehen.

43 Schließlich hat das HABM in der mündlichen Verhandlung erklärt, dass jedenfalls die Rüge, mit der die Rechtmäßigkeit der streitigen Auswahlverfahren in Zweifel gezogen werde, nicht erst zum Zeitpunkt der Anwendung der Auflösungsklausel geltend gemacht werden könne, da dies gegen die Vorschriften über die Beschwerde- und die Klagefristen verstieße, die zwingendes Recht seien. Eine solche Rüge hätte nur im Rahmen einer Klage gegen die Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren oder gegen die zu deren Abschluss erstellten Reservelisten geltend gemacht werden können.

44 Der Kläger hält dem entgegen, das HABM habe mit dem Schreiben vom 12. März 2009 mehrere ihn beschwerende Maßnahmen erlassen. So habe das HABM die Auflösungsklausel wegen der streitigen Auswahlverfahren konkret angewandt und eine Kündigungsfrist von sieben Monaten festgelegt.

45 Um die Auflösungsklausel vorliegend anwenden zu können, habe das HABM nach Ansicht des Klägers prüfen und entscheiden müssen, ob der Vertrag und die Auflösungsklausel gültig seien, ob ein Auswahlverfahren stattgefunden habe und ob es sich um ein Auswahlverfahren gehandelt habe, das

die Auflösungsklausel zur Anwendung bringen könne; sodann das HABM gegebenenfalls entscheiden müssen, ab welchem Zeitpunkt es die Klausel habe anwenden können. Das HABM habe sich erst nach der Entscheidung alle dieser Fragen entschlossen, das Schreiben vom 12. März 2009 an den Kläger zu richten.

46 Jedenfalls sei die Auflösungsklausel rechtswidrig angewandt worden, da es an einem Auswahlverfahren gefehlt habe, das insbesondere im Hinblick auf die Modalitäten seiner Durchführung die Anwendung der Klausel hätte auslösen können.

47 Die angefochtene Entscheidung sei in Bezug auf die Kündigungsfrist jedenfalls allein schon deshalb in sich nicht schlüssig und rechtswidrig, weil er seit dem 1. März 2001 ununterbrochen zunächst als Hilfskraft und dann als Bediensteter auf Zeit beim HABM beschäftigt gewesen sei.

48 Überdies sei der 16. März 2009 als Beginn der Kündigungsfrist rechtswidrig, da der Zeitbedienstetenvertrag nach seinem Art. 5 nicht „zu genau jenem Zeitpunkt, in dem die Reserveliste erstellt ist“ automatisch als gekündigt gelte.

49 Schließlich sei die Kündigungsfrist durch die Verwaltung festzulegen, da sich Art. 47 Buchst. c Ziff. i der BSB darauf beschränke, eine Mindest- und eine Höchstdauer für die Kündigungsfrist anzugeben. In keiner der Regelungen des betreffenden Vertrags werde aber eine Kündigungsfrist festgelegt. Unter diesen Umständen habe das HABM entweder keine Möglichkeit gehabt, die Kündigungsfrist festzusetzen, oder es habe über ein Ermessen verfügt, das es dann rechtswidrig nicht ausgeübt habe, da es in Bezug auf die Frist des Art. 47 Buchst. c Ziff. i der BSB an einen Automatismus geglaubt habe. Auch aus diesem Grund handele es sich bei der angefochtenen Entscheidung um eine beschwerende Maßnahme.

b) Würdigung durch das Gericht

50 Nach ständiger Rechtsprechung stellt eine Maßnahme, die gegenüber einer vorhergehenden Maßnahme nichts Neues enthält, eine diese lediglich bestätigende Maßnahme dar, die deshalb nicht bewirken kann, dass eine neue Klagefrist in Lauf gesetzt wird (vgl. Urteile des Gerichtshofs vom 10. Dezember 1980, Grasselli/Kommission, 23/80, Randnr. 18, und vom 14. September 2006, Kommission/Fernández Gómez, C-417/05 P, Randnr. 46).

51 Insbesondere stellt ein Schreiben, das sich darauf beschränkt, gegenüber einem Bediensteten die Bestimmungen des Vertrags über dessen Beendigung zu wiederholen, und daher gegenüber diesen Bestimmungen nichts Neues enthält, keine beschwerende Maßnahme dar (vgl. in diesem Sinne Urteile des Gerichtshofs vom 9. Juli 1987, Castagnoli/Kommission, 329/85, Randnrn. 10 und 11, und Kommission/Fernández Gómez, Randnrn. 45 bis 47; Beschluss des Gerichts erster Instanz vom 2. Februar 2001, Vakalopoulou/Kommission, T-97/00, Randnr. 14).

52 Dagegen stellt nach der Rechtsprechung jede Änderung eines Vertrags eine beschwerende Maßnahme dar, jedoch nur in Bezug auf die geänderten Vertragsbestimmungen, es sei denn, dass sich durch die Änderungen die allgemeine Systematik des Vertrags grundlegend ändert (vgl. in diesem Sinne Urteil Castagnoli/Kommission, Randnr. 11; Beschluss des Gerichts erster Instanz vom 1. April 2003, Mascetti/Kommission, T-11/01, Randnr. 41).

53 Ebenso stellt in einem Fall, in dem eine Verlängerung des Vertrags möglich ist, die von der Verwaltung getroffene Entscheidung, ihn nicht zu verlängern, eine von diesem Vertrag verschiedene beschwerende Maßnahme dar, die bei Einhaltung der im Statut vorgesehenen Fristen Gegenstand einer Beschwerde und sogar einer Klage sein kann (Urteil Potamianos/Kommission, Randnr. 21). Denn eine solche Entscheidung, die infolge einer Neubewertung des dienstlichen Interesses und der Situation des

Betroffenen ergeht, enthält gegenüber dem ursprünglichen Vertrag etwas Neues und bestätigt diesen daher nicht lediglich (Beschluss des Gerichts vom 15. April 2011, Daake/HABM, F-72/09 und F-17/10, Randnr. 36).

54 Im vorliegenden Fall stellt das HABM in der angefochtenen Entscheidung zunächst fest, dass die Reservelisten der streitigen Auswahlverfahren sowie der Auswahlverfahren OHIM/AD/01/07 und OHIM/AST/01/07 erstellt worden seien und der Name des Klägers auf keiner dieser Listen stehe. Daraus zieht das HABM den Schluss, dass das Beschäftigungsverhältnis des Klägers mit ihm gemäß Art. 5 des Vertrags beendet sei. Unter Bezugnahme auf Art. 47 der BSB legt das HABM daraufhin anhand der zurückgelegten Dienstjahre die Dauer der Kündigungsfrist und den Tag ihres Beginns fest. Zum Schluss nennt das HABM den Tag, an dem der Vertrag endet.

55 Der Kläger kannte zwar sehr wohl den Wortlaut von Art. 5 seines Vertrags in der zuletzt am 1. Juni 2005 geänderten Fassung, der bestimmt:

„Dieser Vertrag wird zu den in Art. 47 der BSB genannten Bedingungen aufgelöst, wenn der Bedienstete nicht in die Reserveliste des nächsten vom EPSO für seine Funktionsgruppe organisierten allgemeinen Auswahlverfahrens mit dem Spezialgebiet gewerbliches Eigentum aufgenommen wird. …

Sind die Bedingungen für die Auflösung erfüllt, endet der vorliegende Vertrag automatisch mit Ablauf einer Kündigungsfrist im Sinne von Art. 47 Buchst. c Ziff. i der [BSB].“

56 Zudem wurden die Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren am 12. Dezember 2007 veröffentlicht, und der Leiter der Hauptabteilung Humanressourcen des HABM informierte den Kläger mit Schreiben vom 19. Dezember 2007 persönlich darüber, dass diese Auswahlverfahren geeignet seien, nach ihrer Durchführung die Anwendung der Auflösungsklausel des Art. 5 seines Zeitbedienstetenvertrags auszulösen.

57 Dies bedeutet also, dass der Kläger, wie bereits in den Randnrn. 36 und 37 des vorliegenden Urteils ausgeführt, spätestens am Tag des Erhalts des Schreibens vom 19. Dezember 2007 in der Lage war, die konkrete Tragweite der Auflösungsklausel zu erfassen und im Rahmen eines Antrags auf Überprüfung der Entscheidung des HABM, die Klausel wegen der streitigen Auswahlverfahren auf ihn anzuwenden, seine Rügen gegen die Vorgehensweise des HABM zu formulieren, unter Berücksichtigung insbesondere der in diesen Bekanntmachungen enthaltenen Bedingungen für den Ablauf der Prüfungen und für das Bestehen.

58 Gleichwohl kann nicht davon ausgegangen werden, dass die angefochtene Entscheidung im Verhältnis zu Art. 5 des Vertrags des Klägers nichts Neues enthält, selbst unter Berücksichtigung der in den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren und im Schreiben vom 19. Dezember 2007 enthaltenen Informationen. Anders als bei einem Dokument, in dem sich die Verwaltung darauf beschränkt, auf eine Rechtsnorm oder eine Vertragsbestimmung – wie z. B. über die Festlegung des Tages, an dem der Vertrag abläuft – hinzuweisen, und das daher gegenüber den ursprünglich eingegangenen Verpflichtungen nichts Neues enthält (vgl. Beschluss Daake/HABM, Randnrn. 34 ff.), stellt ein Schreiben, mit dem die Verwaltung den Eintritt eines Ereignisses oder das Bestehen einer neuen Situation feststellt und daraus gegenüber den betroffenen Personen die in einer Rechtsnorm oder einer Vertragsbestimmung vorgesehenen Konsequenzen zieht, eine beschwerende Maßnahme dar, denn es ändert die Rechtsstellung seiner Adressaten.

59 Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass die Auflösungsklausel in Art. 5 des Vertrags des Klägers eine Bedingung enthält, die bei Eintritt eines bestimmten Ereignisses – d. h. der Aufstellung der Reserveliste des in dieser Klausel genannten Auswahlverfahrens, deren Datum im Zeitpunkt der Vereinbarung der Klausel zwangsläufig ungewiss war – zur Vertragsauflösung führt. Die Rechtsstellung des Klägers hat sich daher geändert, nachdem die Verwaltung ordnungsgemäß festgestellt hatte, dass der Name des Klägers nicht in die Reserveliste eines der streitigen Auswahlverfahren aufgenommen war. Für die

Anwendung der Auflösungsklausel auf den Kläger war also der Erlass einer Entscheidung der zum Abschluss der Dienstverträge ermächtigten Behörde erforderlich, bei der es sich, da sie die Rechtsstellung des Klägers änderte, um eine beschwerende Maßnahme handelte, gegen die Beschwerde und gegebenenfalls Klage erhoben werden konnte.

60 Im Übrigen stellt die angefochtene Entscheidung unter den sehr speziellen Umständen des vorliegenden Falles, die die Entlassung eines Bediensteten begleitet haben, den Abschluss eines komplexen Vorgangs dar, der aus einer Reihe individueller und allgemeiner Entscheidungen besteht, die aufgrund von Art. 5 des Vertrags selbst sehr eng miteinander verbunden sind, wie aus den Rundschreiben des Leiters der Hauptabteilung Humanressourcen des HABM vom 31. Oktober und 19. Dezember 2007 hervorgeht (vgl. Randnr. 15 des vorliegenden Urteils). Dass es sich um einen komplexen Vorgang – von der Aufnahme einer Auflösungsklausel in den Vertrag bis zum Erlass der Kündigungsentscheidung nach der Aufstellung der Reservelisten der streitigen Auswahlverfahren – handelt, wird durch die verfahrensrechtlichen Schwierigkeiten veranschaulicht, die sich den von diesem Vorgang betroffenen Bediensteten des HABM stellten, die sich veranlasst sahen, die Bekanntmachungen der Auswahlverfahren (Urteile Bennett u. a./HABM und Clarke u. a./HABM), die Ablehnung eines Antrags auf Streichung der Auflösungsklausel nach der Veröffentlichung der Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren (Urteil Clarke u. a./HABM) oder, wie im vorliegenden Fall, die Kündigungsentscheidung (vgl. auch Urteile des Gerichts vom 15. September 2011, Bennett u. a./HABM, F-102/09, und Galan Girodit/HABM, F-7/10) anzufechten. Bei all diesen Verfahren hat das HABM eine Einrede der Unzulässigkeit erhoben.

61 Unter diesen Umständen kann dem Kläger nicht vorgeworfen werden, dass er mit der Klageerhebung bis zur eigentlichen Auflösung seines Vertrags gewartet hat, obwohl er die Möglichkeit gehabt hätte, die Auflösungsklausel schon nach ihrer Aufnahme in den Vertrag oder bei der Herstellung eines Bezugs dieser Klausel zu den streitigen Auswahlverfahren nach deren Veröffentlichung und nach dem Erhalt des Schreibens vom 19. Dezember 2007 anzufechten.

62 Dass die Verwaltung, nachdem sie festgestellt hatte, dass der Name des Klägers nicht in die Reserveliste der streitigen Auswahlverfahren aufgenommen war, über kein Ermessen in Bezug auf die Konsequenzen verfügt haben soll, die daraus für die Vertragsdauer zu ziehen sind, ist für die Beurteilung des Zulässigkeit der Klage irrelevant, da jedenfalls die Art. 90 und 91 des Statuts die Maßnahmen, gegen die die Anfechtungsklage gegeben ist, nicht auf diejenigen Entscheidungen beschränken, die in Ausübung eines Ermessens der Verwaltung ergangen sind, sondern auch für die aufgrund einer gebundenen Befugnis ergangene Entscheidungen gelten.

63 Nach Auffassung des HABM kann die Rechtmäßigkeit einer Maßnahme nicht angezweifelt werden, wenn sie die automatische Folge des Eintritts eines Ereignisses sei. Diese Auffassung muss in einem Fall wie dem vorliegenden umso mehr zurückgewiesen werden, weil sie zur Folge hätte, dass keine Klage mehr möglich wäre, mit der das Vorliegen oder die Erheblichkeit des die Anwendung der Auflösungsklausel auslösenden Ereignisses sowie die Herstellung einer Verbindung zwischen diesem Ereignis und der Klausel in Frage gestellt werden sollen.

64 Was schließlich das Argument angeht, mit dem in der mündlichen Verhandlung geltend gemacht worden ist, dass die Rechtmäßigkeit der streitigen Auswahlverfahren nur im Rahmen einer Klage gegen die Bekanntmachungen der Auswahlverfahren selbst oder gegen die zum Abschluss der Prüfungen erstellten Reservelisten hätte in Frage gestellt werden können, da andernfalls gegen die angeordneten Fristen, die zwingendes Recht seien, verstoßen würde, nicht aber anlässlich der Anwendung der Auflösungsklausel des Art. 5 in der zuletzt am 1. Juni 2005 geänderten Fassung des Vertrags des Klägers, so genügt die Feststellung, dass dieses Argument nicht die Zulässigkeit der Klage, soweit sie gegen die angefochtene Entscheidung gerichtet ist, betrifft, sondern die Zulässigkeit der vom Kläger geltend gemachten Rügen, soweit sie auf die Rechtswidrigkeit der streitigen Auswahlverfahren gestützt sind. Auf dieses Argument wird in den Randnrn. 94 bis 96 des vorliegenden Urteils im Rahmen der Prüfung der vorgebrachten Klagegründe einzugehen sein.

65 Nach alledem greift die Einrede der Unzulässigkeit wegen Verfristung der Anfechtungsklage, soweit sie gegen die angefochtene Entscheidung gerichtet ist, nicht durch.

2. *Zur Begründetheit*

66 Zur Begründung seines Antrags auf Aufhebung der angefochtenen Entscheidung wirft der Kläger dem HABM im Wesentlichen vor, es habe

— gegen die Fürsorgepflicht sowie gegen den Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung, den Grundsatz des Vertrauensschutzes und den Grundsatz von Treu und Glauben verstoßen;

— gegen die Rechtsnatur des zwischen dem Kläger und dem HABM geschlossenen unbefristeten Vertrags sowie gegen Art. 8 der BSB und die Rahmenvereinbarung verstoßen;

— die Art. 47 ff. der BSB über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Bediensteten auf Zeit verletzt;

— den Kläger gegenüber anderen Bediensteten des HABM benachteiligt;

— den Kläger unter Druck gesetzt, damit er die Auflösungsklausel unterzeichne;

— sein Ermessen missbraucht;

— die Anwendung der Auflösungsklausel nicht begründet;

— versucht, zwingende arbeitsrechtliche Bestimmungen zu umgehen;

— die streitigen Auswahlverfahren rechtswidrig ausgestaltet.

67 Zunächst sind nacheinander erstens die Rüge eines Verstoßes gegen die Fürsorgepflicht sowie gegen den Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung, den Grundsatz des Vertrauensschutzes und den Grundsatz von Treu und Glauben, zweitens die Rüge der rechtswidrigen Ausgestaltung der streitigen Auswahlverfahren und drittens de Rüge des Verstoßes gegen die Rechtsnatur des zwischen dem Kläger und dem HABM geschlossenen unbefristeten Vertrags sowie gegen Art. 8 der BSB und die Rahmenvereinbarung zu prüfen.

a) Zur Rüge eines Verstoßes gegen die Fürsorgepflicht sowie gegen den Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung, den Grundsatz des Vertrauensschutzes und den Grundsatz von Treu und Glauben

Vorbringen der Parteien

68 Der Kläger vertritt unter Bezugnahme auf das Urteil vom 2. Juli 2009, Bennett u. a./HABM (Randnrn. 162 bis 164), die Ansicht, das HABM habe gegen den Grundsatz der Erfüllung von Verträgen nach Treu und Glauben verstoßen, indem es die Zahl der für die beiden Listen der streitigen Auswahlverfahren verfügbaren Posten auf einen und vier, insgesamt also auf nur fünf Posten, beschränkt habe, obwohl es beim Kläger die hinreichend konkrete Erwartung einer beständigen beruflichen Situation genährt habe.

69 Außerdem wirft der Kläger dem HABM vor, es habe kein Auswahlverfahren durchgeführt, das es ihm ermöglicht hätte, die Besoldungsgruppe AST 4 zu behalten, die er seit dem 1. April 2008 als Bediensteter auf Zeit innegehabt habe.

70 Schließlich hätten die streitigen Auswahlverfahren hauptsächlich die Funktion gehabt, die Auflösungsklausel auszulösen, ohne dass der tatsächliche Personalbedarf des HABM wirklich berücksichtigt worden sei.

71 Das HABM hält dem erstens entgegen, dass sich der Kläger gegen die geringe Anzahl der Posten im Rahmen einer Klage gegen die streitigen Auswahlverfahren hätte wenden müssen. Außerdem sei die angefochtene Entscheidung die zwangsläufige Konsequenz aus der Anwendung der Auflösungsklausel wegen der Nichtaufnahme des Klägers in die Reserveliste eines ordnungsgemäß durchgeführten Auswahlverfahrens, dessen Rechtmäßigkeit das Gericht im Urteil vom 2. Juli 2009, Bennett u. a./HABM, nicht beanstandet habe.

72 Zweitens handele es sich bei der vom Kläger behaupteten „Rückstufung“ um einen regulären Vorgang in der Laufbahn eines Bediensteten auf Zeit, der erfolgreich an einem Auswahlverfahren teilnehme und zum Beamten ernannt werde.

73 Drittens bestreitet das HABM unter Berufung auf das Urteil vom 2. Juli 2009, Bennett u. a./HABM (Randnr. 152), dass es der Zweck des Auswahlverfahrens gewesen sei, die Auflösungsklausel auszulösen. Der Umstand, dass das HABM parallel zur Beendigung des Dienstverhältnisses des Klägers weitere Mitarbeiter eingestellt habe, könne nicht gegen den Vertrauensschutz verstoßen, da es dem Kläger unbenommen sei, an seinem Profil entsprechenden Auswahlverfahren teilzunehmen und so eine neue Stelle beim HABM zu erhalten.

Würdigung durch das Gericht

74 Die Rüge eines Verstoßes gegen die Fürsorgepflicht sowie gegen den Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung, den Grundsatz des Vertrauensschutzes und den Grundsatz von Treu und Glauben besteht aus drei Teilen. Mit dem ersten Teil wird die Anwendbarkeit der Auflösungsklausel im Anschluss an die Aufstellung der Eignungsliste des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07 bestritten, und zwar wegen der geringen Zahl der zu besetzenden Stellen und wegen der außergewöhnlichen Beschränkung der Liste. Mit dem zweiten und dem dritten Teil werden die Einstufung der zu besetzenden Stellen in die Besoldungsgruppe und das vom HABM mit der Durchführung der streitigen Auswahlverfahren verfolgte Ziel beanstandet.

75 Zum ersten Teil ist zunächst festzustellen, dass die streitigen Auswahlverfahren zur Einstellung von nur einem einzigen AD-Beamten und vier AST-Beamten durchgeführt wurden. So geht aus Abschnitt II Nr. 3 der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AD/02/07 hervor, dass „[d]er Prüfungsausschuss … den Bewerber in die Reserveliste auf[nimmt], der … die besten Ergebnisse … erreicht hat“. Ebenso ist in Abschnitt II Nr. 3 der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07 vorgesehen, dass „[d]er Prüfungsausschuss … die Bewerber in die Reserveliste auf[nimmt], die … die 4 besten Ergebnisse … erreicht haben“. Demgegenüber muss nach Art. 5 Abs. 5 des Anhangs III des Statuts die Zahl der Bewerber, die in dem in Art. 30 des Statuts vorgesehenen Verzeichnis der geeigneten Bewerber aufgeführt sind, nach Möglichkeit mindestens doppelt so groß sein wie die Zahl der zu besetzenden Dienstposten.

76 Es ist daher offensichtlich, dass im vorliegenden Fall die Zahl der zu besetzenden Dienstposten sehr gering war und das HABM darüber hinaus der Auffassung war, die Zahl der Bewerber, die in die von den Prüfungsausschüssen bei Abschluss der beiden streitigen Auswahlverfahren erstellten Reservelisten aufgenommen werden, genau auf die Zahl der zu besetzenden Stellen beschränken zu müssen. Der Kläger bewertet dieses Vorgehen des HABM als einen Verstoß gegen den Grundsatz von Treu und Glauben.

77 Insoweit ist zu beachten, dass Art. 5 Abs. 5 des Anhangs III des Statuts, wonach die Zahl der in dem Verzeichnis der geeigneten Bewerber aufgeführten Bewerber nach Möglichkeit mindestens doppelt so groß zu sein hat wie die Zahl der zu besetzenden Dienstposten, nach ständiger Rechtsprechung nur eine Empfehlung darstellt (Urteil des Gerichtshofs vom 26. Oktober 1978, Agneessens u. a./Kommission, 122/77, Randnr. 22; Urteile des Gerichts erster Instanz vom 17. Dezember 1997, Dricot u. a./Kommission, T-159/95, Randnr. 67, Chiou/Kommission, T-225/95, Randnr. 82, und vom 23. Januar 2003, Angioli/Kommission, T-53/00, Randnr. 103; Urteil Bennett u. a./HABM, Randnr. 119).

78 Was jedoch die Anwendung der Auflösungsklausel anbelangt, geht aus Randnr. 116 des Urteils vom 2. Juli 2009, Bennett u. a./HABM, hervor, dass sich das HABM dadurch, dass es 31 Bediensteten, die zu diesem Zweck erfolgreich an internen Ausleseverfahren teilgenommen hatten, einen unbefristeten Zeitbedienstetenvertrag angeboten hat, der eine Auflösungsklausel nur für den Fall enthielt, dass die Betroffenen nicht in eine Reserveliste aufgenommen werden, die nach Abschluss eines allgemeinen Auswahlverfahrens mit Schwerpunkt gewerbliches Eigentum erstellt wird, dessen Durchführung vom Präsidenten des HABM selbst für 2007 oder 2008 angekündigt worden war, eindeutig dazu verpflichtet hat, die Betroffenen auf Dauer weiterzubeschäftigen, sofern sie in eine solchen Reserveliste aufgenommen wurden. Unter diesen Umständen durften die betroffenen Bediensteten die Hoffnung hegen, eine vernünftige Chance zu erhalten, bei einer Teilnahme an dem angekündigten Auswahlverfahren ihren Arbeitsplatz beim HABM zu behalten. Das HABM hat jedoch, indem es die Zahl der zu besetzenden Stellen auf insgesamt fünf beschränkt hat, während es sich bei den Betroffenen um 31 Personen handelte, und indem es die Zahl der erfolgreichen Bewerber, die in die nach Abschluss der streitigen – überdies allgemeinen – Auswahlverfahren aufgestellten Verzeichnisse der geeigneten Bewerber aufgenommen wurden, auf genau die Zahl der zu besetzenden Stellen begrenzt hat, 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.

79 Daraus folgt, dass die Auflösungsklausel nach dem Abschluss eines allen Angehörigen der Mitgliedstaaten offenstehenden allgemeinen Auswahlverfahrens nicht angewandt werden darf, wenn ein Verzeichnis der geeigneten Bewerber auf eine Person oder eine so kleine Zahl von Personen beschränkt wird, dass die Chancen der betroffenen Bediensteten auf Nichtanwendung der Klausel gemessen an der Verpflichtung, die das HABM gegenüber seinen Bediensteten auf Zeit eingegangen ist, unverhältnismäßig gering waren. Mit anderen Worten, nur wenn die vertragliche Verpflichtung der Verwaltung verfälscht würde, fiele ein solches Verzeichnis der geeigneten Bewerber unter die Auflösungsklausel.

80 Im vorliegenden Fall hat das HABM die Auflösungsklausel im Anschluss an die bei Abschluss der streitigen Auswahlverfahren erfolgte Erstellung der Eignungslisten angewandt.

81 Schließlich ist der Kläger entgegen der vom HABM vertretenen Ansicht nicht deshalb davon ausgeschlossen, die geringe Zahl zu besetzender Stellen oder die Beschränkung der Eignungsliste des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07 in Frage zu stellen, weil er nicht unmittelbar die Bekanntmachung dieses Auswahlverfahrens angefochten habe. Der Kläger zweifelt nämlich im Rahmen der vorliegenden Rüge die Anwendbarkeit der Auflösungsklausel an, soweit diese Klausel in der angefochtenen Entscheidung aufgrund der Ergebnisse des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07 angewandt worden sei; der Kläger beschränkt sich also darauf, die Rechtmäßigkeit der Begründung, mit der das HABM die angefochtene Entscheidung erlassen hat, anzufechten, ohne die Rechtmäßigkeit der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens in Frage zu stellen.

82 Der Rüge, mit der geltend gemacht wird, dass die Auflösungsklausel nicht für die streitigen Auswahlverfahren gelte, weil die Zahl zu besetzender Stellen zu gering und die zum Abschluss dieser Auswahlverfahren aufgestellten Eignungslisten im besonderen Maße beschränkt seien, ist daher stattzugeben, ohne dass es einer Prüfung der beiden anderen Teile des ersten Klagegrundes bedarf.

b) Zur Rüge der rechtswidrigen Ausgestaltung der streitigen Auswahlverfahren

Vorbringen der Parteien

83 Der Kläger weist darauf hin, dass die streitigen Auswahlverfahren für Bewerber aus den neuen Mitgliedstaaten geöffnet worden seien, um mit ihnen Bedienstete aus den alten Mitgliedstaaten zu ersetzen, was nicht nur eine Diskriminierung nach der Staatsangehörigkeit begründe, sondern praktisch automatisch zur Anwendung der Auflösungsklausel führe. Nach Ansicht des Klägers war das HABM nach der Fürsorgepflicht und dem Grundsatz des Vertrauensschutzes verpflichtet, einerseits Auswahlverfahren nur für Staatsangehörige der neuen Mitgliedstaaten durchzuführen, so dass die Auflösungsklausel in diesem Kontext nicht auf den Kläger hätte angewandt werden können, und andererseits ein internes Auswahlverfahren mit dem Ziel, die von der Auflösungsklausel betroffenen Zeitbediensteten im Fall des Bestehens dieses Auswahlverfahrens weiterzubeschäftigen.

84 In Anbetracht sowohl der geringen Zahl zu besetzender Stellen, der Zulassungsbedingungen und der in den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren vorgesehenen Bedingungen für das Bestehen habe die Durchführung dieser Auswahlverfahren zur Kündigung der betroffenen Bediensteten führen müssen, was der Durchführung einer versteckten Kollektivkündigung entspreche, die mit den Zielen der EU-Beschäftigungspolitik unvereinbar sei.

85 Sodann hätten die in den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren vorgesehenen Vorauswahltests nicht darauf abgezielt, die besten Bewerber im Bereich des geistigen Eigentums einzustellen, denn die Kenntnisse in diesem Bereich seien erst im zweiten Teil dieser Auswahlverfahren geprüft worden.

86 Außerdem sei das EPSO nicht dafür zuständig gewesen, die Bewerber auszuwählen, die im Hinblick auf ihre Zulassung zum zweiten Teil der streitigen Auswahlverfahren zur Einreichung einer vollständigen Bewerbung aufgefordert worden seien.

87 Schließlich bemerkt der Kläger, dass er bei erfolgreicher Teilnahme an einem der streitigen Auswahlverfahren „zurückgestuft“ worden wäre, was mit dem Zweck jedes Auswahlverfahrens, eine berufliche Verbesserung der erfolgreichen Bewerber herbeizuführen, unvereinbar sei.

88 Das HABM tritt den Behauptungen des Klägers entgegen, es habe mit der Durchführung der streitigen Auswahlverfahren versucht, zum einen Mitarbeiter aus den alten Mitgliedstaaten durch solche aus den neuen Mitgliedstaaten auszutauschen und zum anderen eine Kollektivkündigung vorzunehmen. Das HABM bestreitet auch, dass die Prüfungen nicht geeignet gewesen seien, um die besten Bewerber auszuwählen. Außerdem wäre die „Rückstufung“ des Klägers im Fall der erfolgreichen Teilnahme an einem der streitigen Auswahlverfahren nicht rechtswidrig gewesen. Das HABM ist jedoch nicht in der Sache auf die Begründetheit der Rüge eingegangen, das Vorauswahlverfahren der streitigen Auswahlverfahren habe rechtswidrig unter der Aufsicht des EPSO stattgefunden.

Würdigung durch das Gericht

89 Zunächst ist die Rüge der Unzuständigkeit des EPSO zu prüfen.

– Zur Zulässigkeit der Rüge der Unzuständigkeit des EPSO

90 Das HABM hat in der mündlichen Verhandlung erstens darauf hingewiesen, dass die Rüge der Unzuständigkeit des EPSO zur Vornahme einer Vorauswahl der für die streitigen Auswahlverfahren angemeldeten Bewerber sehr pauschal sei.

91 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Klageschrift nach Art. 35 Abs. 1 Buchst. e der Verfahrensordnung die Darstellung der Klagegründe sowie die tatsächliche und rechtliche Begründung enthalten muss. Diese Angaben müssen hinreichend klar und deutlich sein, um dem Beklagten die Vorbereitung seiner Verteidigung und dem Gericht – gegebenenfalls auch ohne weitere Informationen – die Entscheidung über die Klage zu ermöglichen. Dies gilt umso mehr, als nach Art. 7 Abs. 3 des Anhangs I der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union das schriftliche Verfahren vor dem Gericht grundsätzlich nur einen einzigen Schriftsatzwechsel umfasst, sofern das Gericht nichts anderes beschließt. Diese Besonderheit des Verfahrens vor dem Gericht erklärt, dass im Unterschied zu dem, was nach Art. 21 Abs. 1 der Satzung des Gerichtshofs vor dem Gericht der Europäischen Union oder dem Gerichtshof gilt, die Darstellung der Klagegründe und Argumente in der Klageschrift nicht kurz sein darf (Urteil des Gerichts vom 12. März 2009, Hambura/Parlament, F-4/08, Randnrn. 49 und 50 und die dort angeführte Rechtsprechung).

92 Aus dieser Rechtsprechung geht jedoch nicht hervor, dass ein Klagegrund, um zulässig zu sein, nicht knapp sein dürfte, sondern lang und ausführlich sein müsste. Es genügt, dass sich die wesentlichen Einzelheiten des Klagegrundes zumindest kurz und bündig, aber zusammenhängend und verständlich unmittelbar aus der Klageschrift ergeben.

93 Mit dem Vorwurf, die Durchführung der streitigen Auswahlverfahren sei rechtswidrig gewesen, weil die Vorauswahl der Bewerber „lediglich unter Kontrolle von EPSO, ohne die Kontrolle eines Prüfungsausschusses“ stattgefunden habe, obwohl Abschnitt IV der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens „ausdrücklich vor[gesehen habe], dass das gesamte Auswahlverfahren unter Kontrolle eines Prüfungsausschusses stattzufinden“ habe, hat der Kläger die Rüge in Anbetracht ihrer Natur hinreichend dargelegt, um dem HABM eine zweckdienliche Verteidigung und dem Gericht die Wahrnehmung seiner Kontrollfunktion zu ermöglichen. Insoweit ist festzustellen, dass das HABM nicht behauptet hat, die Rüge nicht verstanden zu haben.

94 Zweitens hat das HABM in der mündlichen Verhandlung geltend gemacht, die Rüge der Rechtswidrigkeit der streitigen Auswahlverfahren, insbesondere der Unzuständigkeit des HABM, könne nicht in der Phase der Entscheidung über die Auflösung geltend gemacht werden, da andernfalls gegen die Vorschriften über die Beschwerde- und die Klagefristen, die zwingendes Recht seien, verstoßen würde. Eine solche Rüge hätte nur im Rahmen einer Klage gegen die Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren oder gegen die zum Abschluss dieser Auswahlverfahren erstellten Reservelisten geltend gemacht werden können.

95 Wie sich aus Randnr. 60 des vorliegenden Urteils ergibt, stellt die angefochtene Entscheidung, die auf eine in den Vertrag des Klägers eingefügte Auflösungsklausel gestützt wird, den Abschluss eines komplexen Vorgangs dar, der aus einer Reihe individueller oder allgemeiner Entscheidungen besteht, die sehr eng miteinander verbunden sind. Unter diesen Umständen muss es dem Kläger gestattet sein, die Rechtmäßigkeit der Ausschreibungen der streitigen Auswahlverfahren als Umstand, von dem die Anwendung der Auflösungsklausel in der letzten Phase des Vorgangs abhängt, inzident in Frage zu stellen.

96 Von einer Umgehung der Fristregelung kann keine Rede sein, da die vorliegende Klage die Aufhebung einer Kündigungsentscheidung zum Gegenstand hat und folglich auf die Aufrechterhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses als Bediensteter auf Zeit abzielt, und nicht auf die Aufhebung der bestandskräftig gewordenen Ausschreibung des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07, an dem der Kläger mit dem Ziel einer Ernennung zum Beamten teilgenommen hat, oder auf die Aufhebung der ebenfalls bestandskräftigen Reserveliste, die zum Abschluss dieses Auswahlverfahrens erstellt wurde, weil in ihr der Name des Klägers nicht aufgeführt ist.

97 Folglich ist die Rüge, das EPSO sei nicht zur Vornahme einer Vorauswahl befugt gewesen, zulässig.

– Zur Begründetheit

98 Aus den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren geht hervor, dass die Vorauswahlphase in Gestalt von „Zulassungstests“ für die Teilnahme der Bewerber an der zweiten Phase dieser Auswahlverfahren unter der Aufsicht des EPSO stattfinden sollte, ohne dass die Prüfungsausschüsse in irgendeiner Weise beteiligt werden sollten. Zudem mussten die Bewerber für diese Zulassung zu den 24 bzw. 88 Bewerbern gehören, die bei den Zulassungstests für die Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07 die besten Ergebnisse erzielt hatten. Wie das Gericht im Urteil vom 15. Juni 2010, Pachtitis/Kommission (F-35/08, Randnr. 62 und die dort angeführte Rechtsprechung, Rechtsmittel beim Gericht der Europäischen Union anhängig, Rechtssache T-361/10 P) betont hat, ergibt sich der vergleichende Charakter der Vorauswahltests aus dem Begriff des Auswahlverfahrens selbst.

99 Zwar sind dem EPSO Aufgaben übertragen worden, deren Eigenart es zu einem wichtigen Akteur bei der Festlegung und Umsetzung der Politik macht, die die Union im Bereich der Personalauswahl verfolgt. In Bezug auf den Ablauf der Auswahlverfahren zur Einstellung von Beamten hingegen kommt ihm eine Rolle zu, die zwar wichtig ist, da es den Prüfungsausschuss unterstützt, die aber jedenfalls der Rolle des Prüfungsausschusses nachgeordnet ist, an dessen Stelle das EPSO im Übrigen nicht treten kann (Urteil Pachtitis/Kommission, Randnr. 58).

100 Aus Anhang III des Statuts geht nämlich hervor, dass die Regelung des Auswahlverfahrens auf dem Grundsatz der Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen der Anstellungsbehörde und dem Prüfungsausschuss für das Auswahlverfahren beruht. Diese im Statut vorgesehene Dyarchie stellt eine Selbstbeschränkung der Administrativgewalt dar und lässt in dem Bestreben, die Transparenz des Verfahrens zur Auswahl des Personals der Union zu wahren, die Absicht des Gesetzgebers erkennen, im Statut die sensible Aufgabe der Auswahl des fraglichen Personals nicht der Verwaltung allein vorzubehalten, sondern über den Prüfungsausschuss (in dem auch die Verwaltung vertreten ist) daran auch Personen teilhaben zu lassen, die außerhalb der Verwaltungshierarchie stehen, insbesondere Vertreter des Personals (Urteil Pachtitis/Kommission, Randnr. 50).

101 Im Rahmen dieser Aufteilung der Zuständigkeiten ist es Sache der Anstellungsbehörde, wie sich dies insbesondere aus Art. 1 Abs. 1 und Art. 4 des Anhangs III des Statuts ergibt, zum einen die Stellenausschreibung anzuordnen, und zwar nach Anhörung des Paritätischen Ausschusses, und zum anderen das Verzeichnis der Bewerber aufzustellen, die die ersten drei in Art. 28 des Statuts genannten Voraussetzungen für eine Ernennung zum Beamten erfüllen (Urteil Pachtitis/Kommission, Randnr. 51).

102 Nachdem die Anstellungsbehörde dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses dieses Verzeichnis übermittelt hat, ist es sodann Sache des Prüfungsausschusses selbst, wie dies aus Art. 5 des Anhangs III des Statuts hervorgeht, erstens das Verzeichnis der Bewerber aufzustellen, die den Bedingungen der Stellenausschreibung entsprechen, zweitens die Prüfungen vorzunehmen und drittens das Verzeichnis der geeigneten Bewerber aufzustellen und es der Anstellungsbehörde zuzuleiten (Urteil Pachtitis/Kommission, Randnr. 52).

103 Zudem stehen, wie das Gericht im Urteil Pachtitis/Kommission (Randnr. 68) ebenfalls ausgeführt hat, sowohl die Vielzahl der Aufgaben des EPSO (die im Wesentlichen in der Beratung und Unterstützung der Organe bestehen) als auch seine Zusammensetzung (ein Leitungsausschuss, der ausschließlich aus von den Organen ernannten Mitgliedern besteht, während die drei Personalvertreter lediglich Beobachterstatus haben) jedem Versuch entgegen, das EPSO mit einem Prüfungsausschuss zu vergleichen, dessen Zusammensetzung paritätisch zu sein hat und der – für jedes Auswahlverfahren bestellt – die genau festgelegte Aufgabe hat, das betreffende Auswahlverfahren zu Ende zu führen.

104 Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass der Kläger von der zweiten Phase des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07 nach Abschluss eines von einer unzuständigen Stelle durchgeführten Verfahrens und aufgrund einer von eben dieser Stelle getroffenen Entscheidung ausgeschlossen worden ist. Diese Entscheidung ist daher rechtswidrig. Die angefochtene Entscheidung wurde aber darauf gestützt, dass der Kläger nicht in die Reserveliste dieses Auswahlverfahrens aufgenommen wurde, und beruht daher zwangsläufig auf der Entscheidung, den Kläger vom zweiten Teil dieses Auswahlverfahrens auszuschließen. Demzufolge ist auch diese Entscheidung rechtswidrig.

c) Zur Rüge des Verstoßes gegen die Rechtsnatur des zwischen dem Kläger und dem HABM geschlossenen unbefristeten Vertrags sowie gegen Art. 8 der BSB und die Rahmenvereinbarung

Vorbringen der Parteien

105 Der Kläger ist im Wesentlichen der Auffassung, dass ihm gemäß Art. 8 der BSB, der im Licht der Zielsetzung der Rahmenvereinbarung auszulegen sei, ein unbefristeter Vertrag hätte gewährt werden müssen. Gemäß Art. 8 Abs. 1 der BSB könne nämlich ein befristeter Vertrag höchstens einmal auf bestimmte Dauer verlängert werden. Durch jede weitere Verlängerung entstehe ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit. Der Kläger habe aber mit dem HABM ohne Unterbrechung oder Änderung seiner Tätigkeit mehrere aufeinander folgende befristete Verträge geschlossen: zunächst ab dem 1. März 2001 für eine Dauer von zwölf Monaten als Hilfskraft, dann ab dem 1. März 2002 für eine Dauer von zehn Monaten als Bediensteter auf Zeit im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB, und schließlich ab dem 1. Januar 2003 für eine Dauer von drei Jahren und zwei Monaten wieder als Bediensteter auf Zeit im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB, wobei dieser letzte Vertrag durch den Zusatz vom 1. Juni 2005 ergänzt worden sei (vgl. Randnr. 12 des vorliegenden Urteils).

106 Nach Ansicht des Klägers ist der Hilfskraftvertrag bei der Ermittlung der Zahl der Vertragsverlängerungen zu berücksichtigen. Andernfalls könnte die Verwaltung die Bestimmungen des Art. 8 der BSB mühelos umgehen, indem sie bei gleich bleibender Tätigkeit des Bediensteten endlos zwischen Verträgen gemäß Art. 2 Buchst. a und Buchst. b der BSB hin und her wechsele.

107 Im vorliegenden Fall habe das HABM nicht berücksichtigt, dass der am 1. Januar 2003 in Kraft getretene Zeitbedienstetenvertrag des Klägers von Rechts wegen zu einem unbefristeten Vertrag geworden sei, ohne dass dem Kläger eine Auflösungsklausel habe entgegengehalten werden können.

108 Das HABM entgegnet, dass sich aus Art. 4 des letzten Zeitbedienstetenvertrags des Klägers in der am 1. Juni 2005 geänderten Fassung ergebe, dass dieser Vertrag unbefristet sei. Der erste Vertrag über die Beschäftigung des Klägers als Hilfskraft könne für die Anwendung von Art. 8 der BSB nicht berücksichtigt werden, da dieser die Verlängerung von Zeitbedienstetenverträgen im Sinne von Art. 2 Buchst. a und b der BSB regele.

109 Das HABM habe in keiner Weise die Bestimmungen des Art. 8 der BSB umgehen zu wollen. Vielmehr habe es dem Kläger einen unbefristeten Vertrag nach Art. 2 Buchst. a der BSB angeboten, was nicht jede Möglichkeit einer Auflösung nach Art. 47 Buchst. c der BSB ausschließe, auf den die angefochtene Entscheidung gerade verweise.

Würdigung durch das Gericht

110 Zunächst ist daran zu erinnern, dass Art. 8 Abs. 1 und 2 der BSB gerade darauf abzielt, den Rückgriff auf aufeinanderfolgende Zeitbedienstetenverträge einzuschränken. Zum einen kann ein Zeitbedienstetenvertrag im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB höchstens einmal auf bestimmte Dauer verlängert werden, und jede weitere Verlängerung führt zu einem Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Dauer. Zum anderen darf ein Zeitbedienstetenvertrag im Sinne von Art. 2 Buchst. b oder d der BSB, dessen Dauer höchstens vier Jahre betragen darf, nur einmal um höchstens zwei Jahre

verlängert werden, sofern im ursprünglichen Vertrag die Möglichkeit einer Verlängerung vorgesehen ist; nach Ablauf seines Vertrags kann der betreffende Bedienstete nur dann seine Stelle behalten, wenn er zum Beamten ernannt worden ist.

111 Der Kläger macht im Wesentlichen geltend, dass Art. 8 der BSB im vorliegenden Fall falsch angewendet worden sei.

112 Insoweit geht aus den Akten hervor, dass der Kläger mit Wirkung ab dem 1. März 2001 für eine Dauer von zwölf Monaten als Hilfskraft eingestellt wurde, und sodann nacheinander zwei Zeitbedienstetenverträge im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB abschloss, den ersten am 1. März 2002 für eine Dauer von zehn Monaten, den zweiten am 30. Mai 2002 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2003 für eine Dauer von drei Jahren und zwei Monaten. Dieser letzte Vertrag wurde am 1. Juni 2005 durch einen Zusatzvertrag dahin geändert, dass in Art. 5 eine Auflösungsklausel aufgenommen und dem Vertrag in Art. 4 eine angeblich unbefristete Geltungsdauer verliehen wurde.

113 Dieser Zusatzvertrag ist als zweite Verlängerung des Zeitbedienstetenvertrags im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB anzusehen. Aufgrund des Umstands, dass dieser Vertrag eine Auflösungsklausel enthielt, die es der Verwaltung u. a. ermöglichte, ihn zu beenden, falls der betreffende Bedienstete nicht erfolgreich an einem Auswahlverfahrens teilnahm, dessen Durchführung innerhalb einer bestimmten Frist angekündigt worden war, kann er ungeachtet des Wortlauts seines Art. 4 nicht als Vertrag auf unbestimmte Dauer qualifiziert werden, der durch Beständigkeit des Beschäftigungsverhältnisses gekennzeichnet ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. Oktober 2006, Landgren/ETF, F-1/05, Randnr. 66). Die Dauer eines Vertrags kann nämlich, wie aus Paragraf 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung hervorgeht, nicht nur durch „das Erreichen eines bestimmten Datums“, sondern auch durch „die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses“ festgelegt werden, wie im vorliegenden Fall die Aufstellung der Reserveliste eines bestimmten Auswahlverfahrens, an die Art. 5 des Vertrags mehrere mögliche Folgen knüpft. So ergibt sich aus Art. 5 für den Fall der Nichtaufnahme des Klägers in die Reserveliste, dass sein Vertrag beendet würde; dasselbe würde normalerweise auch bei einer erfolgreichen Teilnahme gelten, da dem Kläger dann eine Beamtenstelle angeboten würde, wobei nach Art. 5 sein Vertrag bei einer Ablehnung des Angebots ebenfalls beendet würde.

114 Somit ist der zwischen dem Kläger und dem HABM geschlossene Zeitbedienstetenvertrag im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB, nachdem er am 1. Januar 2003 verlängert worden war, mit Wirkung zum 1. Juni 2005 erneut für eine bestimmte Dauer verlängert worden, unter Verstoß gegen Art. 8 Abs. 1 der BSB.

115 Demzufolge hat das HABM die Grenzen von Art. 8 Abs. 1 der BSB dadurch überschritten, dass es zum 1. Juni 2005 den Zeitbedienstetenvertrag des Klägers im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB durch einen gleichartigen Zeitbedienstetenvertrag ersetzt hat, nach dem sein Verbleib im Dienst fortan von der erfolgreichen Teilnahme an einem angekündigten allgemeinen Auswahlverfahren abhing. Infolgedessen greift auch die Rüge eines Verstoßes gegen Art. 8 Abs. 1 der BSB durch.

116 Nach alledem ist die angefochtene Entscheidung aufzuheben, ohne dass es einer Prüfung der anderen vom Kläger erhobenen Rügen bedarf.

E – *Zu den Schadensersatzanträgen*

1. *Vorbringen der Parteien*

117 Der Kläger macht geltend, er habe durch das dem HABM vorgeworfene Verhalten, durch das er in einen Zustand der Unsicherheit versetzt worden sei, einen immateriellen Schaden erlitten, für den er mindestens 5 000 Euro verlangt.

118 Außerdem sei ihm ein materieller Schaden entstanden aufgrund entgangener Bezüge und wegen der Kosten, die ihm durch die Beendigung seiner Tätigkeit beim HABM entstanden seien. Für den Fall, dass eine Wiedereingliederung in den Dienst beim HABM nicht möglich sein sollte, verlangt der Kläger die Differenz zwischen seinem tatsächlichen Einkommen und den Bezügen, die er erhalten hätte, wenn der Vertrag fortgesetzt worden wäre, wobei nach der Rechtsprechung auch die Pensionsleistungen und sonstigen Ansprüche und sozialen Rechte, z. B. aus der Krankenversicherung, einzuberechnen wären (Urteil des Gerichtshofs vom 21. Februar 2008, Kommission/Girardot, C-348/06 P).

119 Der Kläger geht insbesondere auf den Schaden ein, der sich aus der falschen Anwendung von Art. 47 Buchst. c Ziff. i Satz 1 der BSB bei der Berechnung der Kündigungsfrist ergebe. Die „abgeleistete Dienstzeit“ im Sinne dieser Vorschrift beschränke sich nicht auf die Jahre, in denen er gemäß Art. 2 Buchst. a der BSB beschäftigt gewesen sei, sondern müsse auch die Zeit abdecken, die er beim HABM als Hilfskraft tätig gewesen sei. Somit habe er insgesamt acht Dienstjahre abgeleistet, weshalb seine Kündigungsfrist nicht sieben, sondern acht Monate hätte betragen müssen.

120 Das HABM beantragt, die Schadensersatzforderungen mangels Rechtswidrigkeit seines Verhaltens zurückzuweisen.

121 Hilfsweise macht es geltend, der Kläger habe nicht dargelegt, dass er einen immateriellen Schaden erlitten habe, der nicht durch die Aufhebung der angefochtenen Entscheidung angemessen wiedergutgemacht werden könnte. Bezüglich des materiellen Schadens bestreitet es, dass im vorliegenden Fall die Methode zur Berechnung des Schadens aus dem Urteil Kommission/Girardot anzuwenden sei.

2. *Würdigung durch das Gericht*

122 Wie aus den Randnrn. 104 und 116 des vorliegenden Urteils hervorgeht, hat das Gericht die angefochtene Entscheidung, die die im Vertrag des Klägers enthaltene Auflösungsklausel im Zusammenhang mit den streitigen Auswahlverfahren anwendet, aufgehoben. Eine solche Aufhebung stellt bereits als solche eine wesentliche Wiedergutmachung des geltend gemachten immateriellen Schadens dar.

123 Die Aufhebung der angefochtenen Entscheidung ist jedoch nicht geeignet, den immateriellen Schaden wiedergutzumachen, der dem Kläger aus dem Gefühl entstanden ist, über seine wirklichen Karriereaussichten getäuscht worden zu sein, obwohl er mit Erfolg an den internen Auswahlprüfungen teilgenommen hatte. Unter Berücksichtigung der Umstände des vorliegenden Falles hält das Gericht nach billigem Ermessen die Zuerkennung eines Betrags von 2 000 Euro für eine angemessene Entschädigung seines immateriellen Schadens.

124 Der Kläger begehrt außerdem Ersatz des materiellen Schadens, der ihm aufgrund entgangener Bezüge sowie wegen der Kosten infolge der Vertragsauflösung entstanden sein soll.

125 Insoweit ist zu beachten, dass ein Antrag, der darauf gerichtet ist, dass das HABM einem seiner Bediensteten einen Betrag zahlt, den dieser gemäß den BSB beanspruchen zu können glaubt, unter den Begriff der „Streitsachen vermögensrechtlicher Art“ im Sinne von Art. 91 Abs. 1 des Statuts fällt. Nach dieser Bestimmung hat das Gericht bei dieser Art von Streitigkeiten die Befugnis zu unbeschränkter Ermessensnachprüfung, durch die ihm die Aufgabe übertragen wird, die Streitigkeiten abschließend zu entscheiden und somit über die Gesamtheit der Rechte und Pflichten des Bediensteten zu befinden, vorbehaltlich einer Verweisung der Durchführung des entsprechenden Teils des Urteils unter den von ihm festgelegten Bedingungen an das durch ihn überprüfte Organ oder die fragliche

Agentur (vgl. in diesem Sinne Urteil des Gerichtshofs vom 18. Dezember 2007, Weißenfels/Parlament, C-135/06 P, Randnrn. 65, 67 und 68; Urteil des Gerichts vom 2. Juli 2009, Giannini/Kommission, F-49/08, Randnrn. 39 bis 42).

126 Da im vorliegenden Fall durch die Aufhebung der angefochtenen Entscheidung die Rechtslage wiederhergestellt wird, in der sich der Kläger vor dem Erlass der Entscheidung befand, ist das HABM zur Zahlung des Differenzbetrags zwischen dem Einkommen, auf das er Anspruch gehabt hätte, wenn das HABM ihn weiterbeschäftigt hätte, und dem Einkommen, dem Arbeitslosengeld oder den sonstigen Ersatzleistungen, die er seit dem 15. Oktober 2009 von anderer Seite tatsächlich erhalten hat, zu verurteilen.

127 Schließlich ist der Schaden, der dem Kläger durch eine falsche Anwendung von Art. 47 Buchst. c Ziff. i der BSB bei der Berechnung der Kündigungsfrist entstanden sein soll, in Anbetracht der Aufhebung der angefochtenen Entscheidung nicht zu prüfen.

Kosten

128 Nach Art. 87 Abs. 1 der Verfahrensordnung ist vorbehaltlich der übrigen Bestimmungen des Achten Kapitels des Zweiten Titels der Verfahrensordnung die unterliegende Partei auf Antrag zur Tragung der Kosten zu verurteilen. Gemäß Abs. 2 dieses Artikels kann das Gericht aus Gründen der Billigkeit entscheiden, dass eine unterliegende Partei zur Tragung nur eines Teils der Kosten oder gar nicht zur Tragung der Kosten zu verurteilen ist.

129 Aus den im vorliegenden Urteil angeführten Gründen ergibt sich, dass der Kläger mit seinen Hauptanträgen – Aufhebung der angefochtenen Entscheidung sowie Verurteilung des HABM zur Zahlung der rückständigen Bezüge und zum Ersatz seines immateriellen Schadens – obsiegt. Der Kläger hat außerdem ausdrücklich beantragt, das HABM zur Tragung der Kosten zu verurteilen. Da die Umstände des vorliegenden Falles die Anwendung des Art. 87 Abs. 2 der Verfahrensordnung nicht rechtfertigen, ist das HABM somit zur Tragung der Kosten zu verurteilen.

Aus diesen Gründen hat

DAS GERICHT FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST (Zweite Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

1. **Die im Schreiben des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle) (HABM) vom 12. März 2009 enthaltene Entscheidung, mit der die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses von Herrn Munch zum 15. Oktober 2009 festgestellt wird, wird aufgehoben.**

2. **Das HABM wird verurteilt, an Herrn Munch den Differenzbetrag zwischen den Bezügen, auf die er Anspruch gehabt hätte, wenn das HABM ihn weiterbeschäftigt hätte, und dem Einkommen, dem Arbeitslosengeld oder den sonstigen Ersatzleistungen, die er seit dem 15. Oktober 2009 von anderer Seite tatsächlich erhalten hat, zu zahlen.**

3. **Das HABM wird verurteilt, an Herrn Munch Schadensersatz in Höhe von 2 000 Euro zu zahlen.**

4. **Das HABM trägt neben seinen eigenen Kosten die Kosten von Herrn Munch.**

Tagaras Kreppel Van Raepenbusch

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 15. September 2011.

Die Kanzlerin
W. Hakenberg

Der Präsident
H. Tagaras

Inhaltsverzeichnis

Rechtlicher Rahmen 2

A – Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten 2

B – Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge 3

Vorgeschichte des Rechtsstreits 4

Anträge der Parteien 5

Rechtliche Würdigung 6

A – Zu den Anträgen auf Feststellung des Fortbestehens des Vertrags des Klägers mit dem HABM sowie auf Feststellung, dass die in diesem Vertrag enthaltene Aufhebungsklausel nichtig ist, dass auch in Zukunft eine Beendigung des Vertrags nicht auf die Auflösungsklausel gestützt werden kann und dass die streitigen Auswahlverfahren keine Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Kläger und dem HABM haben konnten 6

B – Zum Antrag auf Aufhebung der Entscheidung vom 9. Oktober 2009 über die Zurückweisung der Beschwerde des Klägers 7

C – Zum Antrag auf Aufhebung der Auflösungsklausel in Art. 5 des Zeitbedienstetenvertrags des Klägers mit dem HABM 7

1. Vorbringen der Parteien 7

2. Würdigung durch das Gericht 8

D – Zum Antrag auf Aufhebung der angefochtenen Entscheidung 9

1. Zur Zulässigkeit 9

a) Vorbringen der Parteien 9

b) Würdigung durch das Gericht 10

2. Zur Begründetheit 13

a) Zur Rüge eines Verstoßes gegen die Fürsorgepflicht sowie gegen den Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung, den Grundsatz des Vertrauensschutzes und den Grundsatz von Treu und Glauben 13

Vorbringen der Parteien 13

Würdigung durch das Gericht 14

b) Zur Rüge der rechtswidrigen Ausgestaltung der streitigen Auswahlverfahren 16

Vorbringen der Parteien 16

Würdigung durch das Gericht 16

– Zur Zulässigkeit der Rüge der Unzuständigkeit des EPSO 16

– Zur Begründetheit 18

c) Zur Rüge des Verstoßes gegen die Rechtsnatur des zwischen dem Kläger und dem HABM geschlossenen unbefristeten Vertrags sowie gegen Art. 8 der BSB und die Rahmenvereinbarung 19

Vorbringen der Parteien 19

Würdigung durch das Gericht 19

E – Zu den Schadensersatzanträgen 20

1. Vorbringen der Parteien 20

2. Würdigung durch das Gericht 21

Kosten 22