Sammlung der Rechtsprechung

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

14. April 2011 *

„Öffentlicher Dienst — Bedienstete auf Zeit — Art. 8 der BSB — Klausel, wonach der Vertrag endet, wenn der Bedienstete nicht in die Reserveliste eines Auswahlverfahrens aufgenommen worden ist — Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07 — Beschwerende Maßnahme — Grundsatz der Erfüllung von Verträgen nach Treu und Glauben — Fürsorgepflicht — Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung — Anforderungen an die Sprachkenntnisse — Unzuständigkeit des EPSO — Richtlinie 1999/70/EG — Befristete Arbeitsverträge“

In der Rechtssache F-82/08

betreffend eine Klage nach den Art. 236 EG und 152 EA,

Nicole Clarke, Bedienstete auf Zeit des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle), wohnhaft in Alicante (Spanien),

Elisavet Papathanasiou, Bedienstete auf Zeit des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle), wohnhaft in Alicante (Spanien),

Mercedes Periañez-González, Bedienstete auf Zeit des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle), wohnhaft in Brüssel (Belgien),

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt H. Tettenborn,

Klägerinnen,

gegen

Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle) (HABM), vertreten durch I. de Medrano Caballero als Bevollmächtigten im Beistand von Rechtsanwalt D. Waelbroeck,

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),

Kanzlerin: W. Hakenberg,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

aufgrund des schriftlichen Verfahrens

folgendes

Urteil

1 Mit Klageschrift, die am 13. Oktober 2008 mit Fernkopie bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist (die Urschrift ist am 17. Oktober 2008 eingegangen), beantragen Frau Clarke, Frau Papathanasiou und Frau Periañez-González, Bedienstete auf Zeit des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle) (HABM), insbesondere zum einen die Aufhebung der Entscheidungen des HABM vom 7. März 2008, mit denen ihre Anträge auf Streichung der in ihrem Arbeitsvertrag enthaltenen Auflösungsklausel, die das Erfordernis einer erfolgreichen Teilnahme an einem allgemeinen Auswahlverfahren festlegt, und auf Abgabe einer Erklärung durch das HABM, dass ihr unbefristeter Arbeitsvertrag fortgilt, abgelehnt wurden, und zum anderen die Verurteilung des HABM zur Zahlung von Schadensersatz.

Rechtlicher Rahmen

I – *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 Buchstaben b) oder d) 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. …;

iii) …

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. …;

ii) …“

II – *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."

III – *Bekanntmachungen der Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07*

8 Am 12. Dezember 2007 wurden die Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AD/02/07 zur Bildung einer Einstellungsreserve für eine Stelle der Funktionsgruppe Administration (Besoldungsgruppe AD 6) im Bereich des gewerblichen Eigentums und die Bekanntmachung des Auswahlverfahrens 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). Beide Auswahlverfahren standen allen Bürgern der Europäischen Union unabhängig von der Staatsangehörigkeit offen. Zwei weitere Bekanntmachungen allgemeiner Auswahlverfahren (Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AD/01/07 und Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AST/01/07) zur Bildung einer Einstellungsreserve für vier Stellen der Funktionsgruppe Administration (Besoldungsgruppe AD 6) sowie einer Einstellungsreserve für 16 Stellen der Funktionsgruppe Assistenz (Besoldungsgruppe AST 3), die Angehörigen der neuen Mitgliedstaaten vorbehalten waren, wurden ebenfalls am gleichen Tag veröffentlicht.

9 In Abschnitt I Buchst. b der Bekanntmachung über die Durchführung von Zulassungstests im Hinblick auf das Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 werden folgende besondere Zulassungsbedingungen festgelegt:

„1. Diplome und sonstige Bildungsabschlüsse

Die Bewerber müssen einen Bildungsabschluss bzw. ein Diplom vorlegen, der bzw. das ein mindestens dreijähriges und vollständiges Hochschulstudium bescheinigt.

Der Prüfungsausschuss trägt den unterschiedlichen Bildungssystemen Rechnung. Beispiele für erforderliche Mindestabschlüsse in den einzelnen Kategorien sind in einer Übersicht im Anhang des Bewerbungsleitfadens aufgeführt … Allerdings können für das jeweilige Auswahlverfahren strengere Voraussetzungen festgelegt werden.

2. Berufserfahrung

Die Bewerber müssen im Anschluss an den Abschluss bzw. das Diplom eine Berufserfahrung von mindestens drei Jahren im Zusammenhang mit der Art der Tätigkeit … erworben haben.

3. Sprachkenntnisse:

Die Bewerber müssen folgende Sprachkenntnisse nachweisen:

— Hauptsprache (Sprache 1)

gründliche Kenntnis einer EU-Amtssprache

und

— Zweite Sprache (Sprache 2 – darf nicht mit der Hauptsprache identisch sein)

ausreichende Kenntnisse der deutschen, englischen oder französischen Sprache."

10 In Bezug auf die Berufserfahrung wird in einer Fußnote zu Abschnitt I Buchst. b Nr. 2 der Bekanntmachung über die Durchführung von Zulassungstests im Hinblick auf das Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 Folgendes klargestellt:

„Als mit der Art der Tätigkeit in Zusammenhang stehend gilt insbesondere eine Berufserfahrung eines angemessenen Niveaus, die in einem regionalen, nationalen, europäischen oder internationalen Amt für gewerbliches Eigentum erworben wurde."

11 In Abschnitt II der Bekanntmachung über die Durchführung von Zulassungstests im Hinblick auf das Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 heißt es, dass „EPSO … computergestützte Zulassungstests für die Bewerber durch[führt]", dass die Zulassungstests „in deutscher, englischer oder französischer Sprache … (Sprache 2)" stattfinden und dass „[d]ie Bewerber, die bei sämtlichen Zulassungstests die 24 besten Ergebnisse … und bei jedem dieser Tests die Mindestpunktzahl erzielt haben, … zur Einreichung einer vollständigen Bewerbung im Hinblick auf ihre mögliche Zulassung zum allgemeinen Auswahlverfahren aufgefordert [werden]".

12 Außerdem wird unter der Überschrift „Art der Tätigkeit" in Abschnitt I Teil A der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AD/02/07 angegeben, dass die gesuchten Beamten ihre Tätigkeit in einem oder mehreren der folgenden Bereiche ausüben werden: Markenprüfung, Widerspruchsakten, Anträge auf Löschung, Geschmacksmuster, Verfahren vor den Beschwerdekammern und rechtliche Beratung zu allen Aspekten der Gemeinschaftsmarken und Gemeinschaftsgeschmacksmuster.

13 Abschnitt II Nrn. 1 und 2 der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AD/02/07 sieht u. a. folgende Prüfungen vor:

— eine schriftliche Prüfung, bestehend aus einer Reihe von Multiple-Choice-Fragen „zur Beurteilung der Kenntnisse im gewählten Fachgebiet",

— eine schriftliche Prüfung zu einem Thema nach Wahl „in dem gewählten Sachgebiet zur Beurteilung

  — der Fachkenntnisse des Bewerbers

  — seiner Fähigkeit, einen Sachverhalt zu verstehen, zu analysieren und zusammenzufassen, und

  — seiner redaktionellen Fertigkeiten"

— und für die Bewerber, die die drei besten Ergebnisse und bei jeder Einzelprüfung die Mindestpunktzahl erzielt haben, eine mündliche Prüfung in Form eines Gesprächs mit dem Prüfungsausschuss zur Beurteilung der „Fähigkeit zur Durchführung der in Abschnitt I der Bekanntmachung des allgemeinen Auswahlverfahrens genannten Aufgaben" sowie des „einschlägigen Sachwissens".

14 In diesem Abschnitt II Nrn. 1 und 2 der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AD/02/07 heißt es weiter, dass die vorgenannten schriftlichen Prüfungen und die mündliche Prüfung „in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache (Sprache 2)" stattfinden,

wobei eine weitere schriftliche Prüfung vorgesehen ist, um zu beurteilen, inwieweit die Hauptsprache beherrscht wird; die Kenntnisse der Hauptsprache werden in der mündlichen Prüfung ebenfalls geprüft.

15 Schließlich ist in Abschnitt II Nr. 3 der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AD/02/07 vorgesehen, dass „[d]er Prüfungsausschuss … den Bewerber in die Reserveliste auf[nimmt], der bei den schriftlichen und mündlichen Prüfungen die besten Ergebnisse … und bei jeder Einzelprüfung die Mindestpunktzahl erreicht hat".

16 Bei der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07 sind die besonderen Zulassungsbedingungen in Abschnitt I Buchst. b der Bekanntmachung über die Durchführung von Zulassungstests wie folgt festgelegt:

„1. Diplome und sonstige Bildungsabschlüsse

Die Bewerber müssen Folgendes nachweisen:

i) postsekundärer Bildungsabschluss

oder

ii) einen Sekundarschulabschluss oder einen Berufsabschluss auf Sekundarschulniveau, der Zugang zur postsekundären Bildung ermöglicht, und mindestens dreijährige Berufserfahrung …, die mit der Art der Tätigkeit in Zusammenhang steht.

Hinweis: Die gemäß Ziffer ii nachzuweisende Berufserfahrung von mindestens drei Jahren ist fester Bestandteil des Abschlusses und kann nicht bei der nachstehend unter Punkt 2 verlangten Berufserfahrung angerechnet werden.

Der Prüfungsausschuss trägt den unterschiedlichen Bildungssystemen Rechnung. Beispiele für erforderliche Mindestabschlüsse in den einzelnen Kategorien sind in einer Übersicht im Anhang des Bewerbungsleitfadens aufgeführt … Allerdings können für das jeweilige Auswahlverfahren strengere Voraussetzungen festgelegt werden.

2. Berufserfahrung

Die Bewerber müssen

— im Anschluss an den unter Ziffer i verlangten Abschluss bzw. das Diplom

oder

— im Anschluss an den unter Ziffer ii verlangten Abschluss bzw. das Diplom und die geforderte Berufserfahrung

eine Berufserfahrung von mindestens drei Jahren im Zusammenhang mit der Art der Tätigkeit erworben haben.

3. Sprachkenntnisse:

Die Bewerber müssen folgende Sprachkenntnisse nachweisen:

— Hauptsprache (Sprache 1)

— gründliche Kenntnis einer EU-Amtssprache

und

— zweite Sprache (Sprache 2 – darf nicht mit der Hauptsprache identisch sein)

ausreichende Kenntnis der deutschen, englischen oder französischen Sprache.

…“

17 Abschnitt I Buchst. b Nr. 2 der Bekanntmachung über die Durchführung der Zulassungstests für das Auswahlverfahren OHIM/AST/02/07 enthält eine Fußnote, die mit der in Randnr. 10 des vorliegenden Urteils wiedergegebenen Fußnote identisch ist.

18 In Abschnitt II der Bekanntmachung über die Durchführung von Zulassungstests für das Auswahlverfahren OHIM/AST/02/07 ist außerdem vorgesehen, dass EPSO computergestützte Zulassungstests durchführt, die „in deutscher, englischer oder französischer Sprache“ stattfinden, und dass „[d]ie Bewerber, die bei sämtlichen Zulassungstests die 88 besten Ergebnisse … und bei jedem dieser Tests die Mindestpunktzahl erzielt haben, … zur Einreichung einer vollständigen Bewerbung im Hinblick auf ihre mögliche Zulassung zum allgemeinen Auswahlverfahren aufgefordert [werden]“.

19 Unter der Überschrift „Art der Tätigkeit“ in Abschnitt I Teil A der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07 wird ferner angegeben, dass die ausgewählten Personen ihre Tätigkeiten in einem oder mehreren der nachstehenden mit dem gewerblichen Eigentum im Zusammenhang stehenden Bereiche ausüben sollen: Marken (Prüfung, Widerspruch, Löschung), Muster, Beschwerden (Dokumentation und Unterstützung, Registrierung).

20 Abschnitt II Nrn. 1 und 2 der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07 regelt die Durchführung der schriftlichen und mündlichen Prüfungen, die den in Abschnitt II der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AD/02/07 vorgesehenen Prüfungen entsprechen.

21 Schließlich ist in Abschnitt II Nr. 3 der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07 u. a. vorgesehen, dass „[d]er Prüfungsausschuss … in alphabetischer Reihenfolge die Bewerber in die Reserveliste auf[nimmt], die bei den schriftlichen und mündlichen Prüfungen die 4 besten Ergebnisse … und bei jeder Einzelprüfung die Mindestpunktzahl erreicht haben“.

Vorgeschichte des Rechtsstreits

22 Frau Clarke, Frau Papathanasiou und Frau Periañez-González wurden vom HABM als Bedienstete auf Zeit im Sinne von Art. 2 Buchst. b der BSB zum 1. Februar, 1. März bzw. 16. Januar 2001 für zwölf Monate eingestellt. Diese ersten Verträge wurden jeweils um elf, zehn bzw. elfeinhalb Monate verlängert.

23 Die verlängerten Verträge wurden im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig aufgelöst, um den Abschluss neuer Zeitbedienstetenverträge nach Art. 2 Buchst. a der BSB zu ermöglichen, die im Fall von Frau Clarke eine Laufzeit vom 1. Dezember 2002 bis 31. Januar 2006, im Fall von Frau Papathanasiou eine Laufzeit vom 1. Dezember 2002 bis 28. Februar 2006 und im Fall von Frau Periañez-González eine Laufzeit vom 1. Januar 2003 bis 15. Januar 2006 hatten.

24 In einem Rundschreiben vom 1. Oktober 2004 informierte der Präsident des HABM das Personal über die Beschäftigungspolitik, die nunmehr verfolgt werden sollte, um „innerhalb des [HABM] eine stabile und flexible Situation für die kommenden Jahre zu schaffen“. Diese Politik sollte auf zwei „Grundpfeilern“ beruhen:

„— der einzige Weg, dauerhaft beim [HABM] zu bleiben, ist eine erfolgreiche Teilnahme an einem offenen, transparenten und objektiven Verfahren, sei es ein allgemeines Auswahlverfahren oder ein externes Ausleseverfahren, und

— aufgrund der Eigenart des [HABM] und seiner Aufgaben sollten wenigstens 20 % der Stellen bei ihm flexibel sein, d. h. Zeitverträge mit einer Laufzeit von höchstens fünf Jahren.“

25 In Erwartung allgemeiner Auswahlverfahren durch das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO), die 2007 oder 2008 stattfinden sollten, war vorgesehen, interne Ausleseverfahren durchzuführen, um u. a. einer begrenzten Anzahl von Zeitbediensteten nach der Rangfolge der Verdienste entweder einen Vertrag auf unbestimmte Dauer oder einen Vertrag auf unbestimmte Dauer mit einer Auflösungsklausel anzubieten, die sich auf die erfolgreiche Teilnahme an einem der angekündigten allgemeinen Auswahlverfahren bezog.

26 15 interne Ausleseverfahren wurden auf diese Weise durchgeführt. Darunter befanden sich folgende Verfahren für Zeitbedienstete im Bereich des gewerblichen Eigentums:

— das Verfahren ISP/04/B*/04, das die Möglichkeit eröffnete, nach der Rangfolge der Verdienste drei unbefristete Zeitbedienstetenverträge ohne Auflösungsklausel und vier unbefristete Zeitbedienstetenverträge mit Auflösungsklausel zu schließen;

— das Verfahren ISP/04/C*/02, das die Möglichkeit eröffnete, nach der Rangfolge der Verdienste sechs unbefristete Zeitbedienstetenverträge ohne Auflösungsklausel, neun unbefristete Zeitbedienstetenverträge mit Auflösungsklausel, elf Verträge für Vertragsbedienstete mit einer Laufzeit von drei Jahren und zwei Verträge für Vertragsbedienstete nach Bedarf zu schließen.

27 Aufgrund dieser Verfahren konnten 20 Zeitbediensteten unbefristete Verträge als Bedienstete auf Zeit ohne Auflösungsklausel angeboten werden; 31 weitere Zeitbedienstete erhielten die Möglichkeit, bis 2007 oder 2008 beim HABM zu bleiben, um dann an einem der vom EPSO veranstalteten allgemeinen Auswahlverfahren teilzunehmen, wobei sie, wie im vorerwähnten Rundschreiben vom 1. Oktober 2004 angekündigt, unbefristete Verträge mit einer Auflösungsklausel erhielten, die für den Fall Anwendung finden sollte, dass die Betreffenden nicht zu den erfolgreichen Bewerbern bei einem dieser Auswahlverfahren gehören sollten.

28 Nach Abschluss der internen Ausleseverfahren wurden 23 weiteren Zeitbediensteten Verträge als Vertragsbedienstete nach Art. 3b der BSB mit einer Laufzeit von drei Jahren angeboten.

29 Mit Schreiben vom 25. April 2005 gab der Direktor der Hauptabteilung „Humanressourcen“ des HABM dem Personal die 15 Verdienstranglisten aus den vorgenannten internen Ausleseverfahren bekannt. Jede Liste enthielt in absteigender Reihenfolge der Verdienste die Namen der Bewerber, die die in den Bekanntmachungen der Ausleseverfahren geforderte Mindestpunktzahl erreicht hatten. Ihnen wurde somit entweder ein neuer Vertrag oder eine Zusatzvereinbarung zu ihrem laufenden Vertrag angeboten, je nachdem, auf welche Vertragsart sich das interne Ausleseverfahren, an dem sie

teilgenommen hatten, bezog und/oder welchen Rang sie in der Verdienstrangliste der erfolgreichen Bewerber ihres Ausleseverfahrens einnahmen. Die betreffenden Bediensteten hatten bis zum 18. Mai 2005 Zeit, das Angebot anzunehmen oder abzulehnen. Die Klägerinnen nahmen folgenden Rang ein:

— Frau Clarke befand sich an vierter Stelle der Liste des Ausleseverfahrens ISP/04/B*/04;

— Frau Papathanasiou befand sich an fünfter Stelle der Liste des Ausleseverfahrens ISP/04/B*/04;

— Frau Periañez-González befand sich an vierzehnter Stelle der Liste des Ausleseverfahrens ISP/04/C*/02.

30 Die Klägerinnen stimmten jeweils mit Wirkung vom 1. Juni 2005 einer Zusatzvereinbarung zu ihrem Zeitbedienstetenvertrag zu, mit der die Art. 4 und 5 ihrer Verträge geändert wurde. Deren Art. 4 sah nunmehr vor, dass „[d]er Vertrag … auf unbestimmte Zeit mit einer Auflösungsklausel abgeschlossen" war.

31 Art. 5 des jeweiligen Zeitbedienstetenvertrags in seiner geänderten Fassung bestimmte:

„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 Eignungsliste des genannten Auswahlverfahrens unterbreitetes Angebot zur Einstellung als Beamter in seiner Funktionsgruppe ablehnt.

Das HABM behält sich außerdem das Recht vor, den Vertrag aus einem der in den Art. 47 bis 50 der BSB aufgeführten Gründe unter den dort genannten Voraussetzungen zu kündigen.

Wenn die Beendigungsvoraussetzungen vorliegen, endet der Vertrag automatisch mit Ablauf der Kündigungsfrist gemäß Art. 47 Buchst. c Ziff. i der BSB."

32 Am 12. Dezember 2007 wurden vier Bekanntmachungen von allgemeinen Auswahlverfahren im Bereich des gewerblichen Eigentums veröffentlicht (vgl. Randnr. 8 des vorliegenden Urteils).

33 An zwei Auswahlverfahren durften nur Angehörige der neuen Mitgliedstaaten teilnehmen, während zwei weitere allen Unionsbürgern ohne Einschränkung nach der Staatsangehörigkeit offenstanden.

34 Mit Rundschreiben vom 31. Oktober 2007 hatte der Direktor der Hauptabteilung „Humanressourcen" des HABM dem Personal die Veröffentlichung der Bekanntmachungen der Auswahlverfahren angekündigt, und mit Schreiben vom 19. Dezember 2007 teilte er jedem betroffenen Bediensteten individuell mit, dass es sich hierbei um die Auswahlverfahren im Sinne der in ihrem Zeitbedienstetenvertrag enthaltenen Auflösungsklausel handele (im Folgenden: Entscheidung vom 19. Dezember 2007).

35 Aus den Akten geht hervor, dass sich bei Anmeldeschluss am 24. Januar 2008 für das Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 ungefähr 1 550 Personen und für das Auswahlverfahren OHIM/AST/02/07 ungefähr 1 570 Personen beworben hatten.

36 Am 22. November, 23. November bzw. 3. Dezember 2007 stellten Frau Papathanasiou, Frau Periañez-González und Frau Clarke beim HABM jeweils einen Antrag nach Art. 90 Abs. 1 des Statuts der Beamten der Europäischen Union (im Folgenden: Statut) auf Feststellung, dass die in ihrem Zeitbedienstetenvertrag enthaltene Auflösungsklausel nichtig oder jedenfalls hinsichtlich der

Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07 (im Folgenden: streitige Auswahlverfahren) nicht auf sie anwendbar sei, so dass sie nicht verpflichtet seien, an diesen Verfahren teilzunehmen.

37 Frau Periañez-González ergänzte diesen Antrag mit Schreiben vom 23. Januar 2008 und Frau Clarke mit Schreiben vom 24. Januar 2008.

38 Mit für alle Klägerinnen gleichlautendem Schreiben vom 7. März 2008 (im Folgenden: Entscheidung vom 7. März 2008) lehnte das HABM die nach Art. 90 Abs. 1 des Statuts gestellten Anträge der Klägerinnen ab.

39 Am 12. März 2008 legten die Klägerinnen jeweils Beschwerde nach Art. 90 Abs. 2 des Statuts ein, die gegen die Entscheidung vom 19. Dezember 2007 und die Entscheidung vom 7. März 2008 sowie gegen die Verknüpfung der streitigen Auswahlverfahren mit der in ihrem jeweiligen Vertrag enthaltenen Auflösungsklausel gerichtet war.

40 Diese drei Beschwerden wurden vom HABM stillschweigend und im Fall von Frau Papathanasiou durch eine ausdrückliche Entscheidung vom 18. Juli 2008 zurückgewiesen.

Anträge der Parteien und Verfahren

41 Die Klägerinnen beantragen,

1. festzustellen,

   1.1 dass die Klausel des Art. 5 ihrer jeweiligen Dienstverträge null und nichtig ist;

   1.2 dass die Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren für ihre Dienstverhältnisse keine Wirkung entfalten;

2. soweit für die Anträge in Ziff. 1 erforderlich oder hilfsweise für den Fall, dass das Gericht dem Antrag in Ziff. 1.1 ganz oder teilweise nicht stattgibt,

   2.1 die gemäß der Fiktion des Art. 90 Abs. 2 Sätze 3 und 4 des Statuts am 12. Juli 2008 getroffenen stillschweigenden Entscheidungen des HABM (betreffend die drei Klägerinnen) sowie die Entscheidung des HABM vom 18. Juli 2008 (betreffend Frau Papathanasiou) aufzuheben;

   2.2 sowie

   2.2.1 die Entscheidung vom 7. März 2008 aufzuheben, soweit darin abgelehnt wird,

   — der Abänderung der mit ihnen auf unbestimmte Zeit geschlossenen Dienstverträge dahin gehend zuzustimmen, dass die Klausel des Art. 5 der Dienstverträge betreffend das Erfordernis eines zusätzlichen externen Auswahlverfahrens ersatzlos ganz, oder hilfsweise zumindest hinsichtlich des ersten Satzes wegfällt;

   — zu erklären, dass die mit ihnen auf unbestimmte Zeit geschlossenen Verträge fortbestehen;

   — zu erklären, dass ihre Teilnahme an einem allgemeinen Auswahlverfahren nicht erforderlich ist, um weiterhin im HABM als Bedienstete auf Zeit mit einem unbefristeten Vertrag beschäftigt zu sein;

— sowie, hilfsweise, zu erklären, dass ihre Teilnahme an den streitigen Auswahlverfahren nicht erforderlich ist, um weiterhin im HABM als Bedienstete auf Zeit mit einem unbefristeten Vertrag beschäftigt zu sein;

2.2.2 die Entscheidung vom 19. Dezember 2007 aufzuheben, in der das HABM die streitigen Auswahlverfahren mit den Klauseln in Art. 5 der mit ihnen geschlossenen Dienstverträge verknüpft;

2.2.3 sowie hilfsweise für den Fall, dass das Gericht den Aufhebungsanträgen in den Ziff. 2.2.1 und 2.2.2 nicht stattgibt, die am 12. Dezember 2007 veröffentlichten Auswahlverfahren, soweit sie hierdurch beschwert wurden, aufzuheben;

3. das HABM zu verurteilen, an sie Schadensersatz in angemessener, in das Ermessen des Gerichts gestellter Höhe für die durch die – nach den vorstehenden Anträgen aufzuhebenden – Entscheidungen bei ihnen entstandenen moralischen und immateriellen Schäden zu zahlen;

4. dem HABM die Kosten aufzuerlegen.

42 Mit am 15. Januar 2009 eingegangener Fernkopie (Eingang der Urschrift am 23. Januar 2009) haben die Klägerinnen ihre Klageschrift ergänzt und zusätzliche Beweise angeboten.

43 Das HABM beantragt,

— die Klage abzuweisen;

— den am 23. Januar 2009 als Original eingegangenen Schriftsatz der Klägerinnen als unzulässig zu verwerfen;

— den Klägerinnen sämtliche Kosten aufzuerlegen.

44 Mit Schreiben vom 18. September 2009 sind die Klägerinnen ersucht worden, zu den möglichen Auswirkungen des Urteils des Gerichts vom 2. Juli 2009, Bennett u. a./HABM (F-19/08), auf die vorliegende Rechtssache Stellung zu nehmen, nachdem sich der Beklagte bereits in seiner am 31. Juli 2009 eingereichten Gegenerwiderung zur Tragweite dieses Urteils geäußert hatte.

45 Eine von den Dienststellen des Gerichtshofs erstellte deutsche Übersetzung der Randnrn. 72 bis 174 des Urteils Bennett u. a./HABM ist den Klägerinnen von der Kanzlei am 28. Oktober 2009 übermittelt worden; diese haben am 20. November 2009 eine Stellungnahme zu dem Urteil eingereicht.

46 Mit Schreiben vom 8. bzw. 14. Juni 2010 erklärten das HABM und die Klägerinnen gemäß Art. 48 Abs. 2 der Verfahrensordnung ihren Verzicht auf eine mündliche Verhandlung, da ein zweiter Schriftsatzwechsel stattgefunden hat.

47 Mit am 17. September 2010 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangenem Schreiben haben sich die Klägerinnen zur Stützung ihrer Aufhebungsanträge auf das Urteil des Gerichts vom 15. Juni 2010, Pachtitis/Kommission (F-35/08, Rechtsmittel beim Gericht der Europäischen Union anhängig, Rechtssache T-361/10 P, im Folgenden: Urteil Pachtitis), berufen. Mit Schreiben der Kanzlerin vom 29. September 2010 wurde das HABM ersucht, gegebenenfalls zu dem Schreiben der Klägerinnen vom 17. September 2010 Stellung zu nehmen. Das HABM ist diesem Ersuchen mit am 11. Oktober 2010 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangenem Schriftsatz nachgekommen.

48 Am 12. Oktober 2010 ist die vorliegende Rechtssache zur Beratung gestellt worden.

Zum Gegenstand der Klage

49 Mit ihren ersten beiden Anträgen, so wie sie in der Klageschrift formuliert sind, begehren die Klägerinnen die Feststellung, dass die in ihrem jeweiligen Vertrag enthaltene Auflösungsklausel nichtig ist und die Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren für ihre Dienstverhältnisse keine Wirkung entfalten.

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

51 Außerdem wird es gegebenenfalls dem HABM nach Art. 266 AEUV obliegen, die Maßnahmen zur Durchführung eines eventuellen Aufhebungsurteils zu ergreifen, deren Gegenstand die verschiedenen Klageanträge inhaltlich abdecken könnte.

52 Im Übrigen beantragen die Klägerinnen, jeweils soweit sie betroffen sind, neben der Aufhebung der Entscheidungen vom 7. März 2008 und 19. Dezember 2007 sowie, hilfsweise, der streitigen Auswahlverfahren selbst auch die Aufhebung der stillschweigenden Entscheidungen über die Zurückweisung der Beschwerden von Frau Clarke und Frau Periañez-González sowie der ausdrücklichen Entscheidung des HABM vom 18. Juli 2008, mit der die Beschwerde von Frau Papathanasiou gesondert zurückgewiesen wurde.

53 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; Urteil des Gerichts vom 19. September 2007, Talvela/Kommission, F-43/06, Randnr. 36).

54 Demzufolge sind die Anträge der Klägerinnen so zu verstehen, dass sie ausschließlich zum einen die Aufhebung der Entscheidung vom 19. Dezember 2007 und der Entscheidung vom 7. März 2008 – hinsichtlich der in dieser enthaltenen Ablehnung der Feststellung, dass die Auflösungsklausel nichtig oder jedenfalls unanwendbar ist –, hilfsweise die Aufhebung der streitigen Auswahlverfahren, und zum anderen die Zuerkennung von Schadensersatz zum Gegenstand haben.

Zur Zulässigkeit der im Schreiben der Klägerinnen vom 15. Januar 2009 benannten Beweismittel

55 Das HABM hält den am 15. Januar 2009 eingereichten Schriftsatz der Klägerinnen nach den Art. 42 und 43 der Verfahrensordnung des Gerichts für unzulässig. Die Klägerinnen hätten nämlich die verspätete Einreichung dieses Schriftsatzes in keiner Weise begründet, zumal die Dokumente, auf die sie sich hauptsächlich bezögen, von Oktober 2008 stammten. Frau Papathanasiou habe als Mitglied der Personalvertretung von den die Personalpolitik des HABM betreffenden Dokumenten Kenntnis haben müssen. Jedenfalls seien die verspätet vorgelegten Dokumente inhaltlich unbeachtlich.

56 Die Klägerinnen machen geltend, dass Frau Papathanasiou die Dokumente, die sie in ihrem am 15. Januar 2009 per Fernkopie eingereichten Schriftsatz angeführt hätten, nicht ohne vorherige Genehmigung und jedenfalls nicht vor Veröffentlichung der Protokolle habe publik machen dürfen und dass Frau Clarke und Frau Periañez-González diese Dokumente vor dem 13. Oktober 2008 nicht gekannt hätten. Nachdem sie die Unterlagen im November 2008 erhalten hätten, hätten sie diese mit ihrem Anwalt noch sichten und auswerten müssen.

57 In Anbetracht der Erläuterungen der Klägerinnen, die geeignet sind, die Verspätung bei der Benennung der in ihrem Schreiben vom 15. Januar 2009 enthaltenen Beweismittel hinreichend zu begründen, sind diese Beweismittel zuzulassen, und das betreffende Schreiben ist zu den Akten zu nehmen.

Zur Zulässigkeit der Klage

Vorbringen der Parteien

58 Das HABM hält die Klage für insgesamt unzulässig, da die Klägerinnen hinsichtlich einer Maßnahme, die sie nicht beschwere, kein Rechtsschutzinteresse hätten. Außerdem sei ihre Klage in allen Anträgen verfristet.

59 Was erstens den Antrag auf Nichtigerklärung von Art. 5 der Verträge der Klägerinnen betreffe, müsse deren Klagebefugnis anhand der in der Rechtsprechung zu Art. 230 EG entwickelten Maßstäbe geprüft werden: Insbesondere müsse die angefochtene Maßnahme den betroffenen Beamten oder sonstigen Bediensteten individuell beschweren. Im vorliegenden Fall seien alle streitigen Maßnahmen nach Konsultation mit der Personalvertretung des HABM und mit der Generaldirektion „Personal und Verwaltung“ der Europäischen Kommission in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften in dem Bemühen getroffen worden, den Mitarbeiterbedarf des HABM mit den Erwartungen der bereits angestellten Mitarbeiter und denen der externen Bewerber in Einklang zu bringen. Art. 5 der in Rede stehenden Verträge habe es den Klägerinnen gerade ermöglicht, länger beschäftigt zu sein, als es ihnen aufgrund der zuvor geschlossenen befristeten Arbeitsverträge möglich gewesen wäre, und ihnen außerdem die Chance eröffnet, eine Beamtenstelle zu erhalten, wenn sie ihre Qualifikationen und Fähigkeiten durch die Teilnahme an den streitigen Auswahlverfahren nachgewiesen hätten.

60 Hilfsweise trägt das HABM vor, dass die Maßnahme, gegen die die Klägerinnen ihre Beschwerde hätten einlegen müssen, die Auflösungsklausel gewesen sei, die in ihren am 1. Juni 2005 geänderten Verträgen enthalten sei, da sich alle vorliegend angefochtenen Maßnahmen aus dieser Klausel ergäben. Das HABM verweist insoweit auf die Rechtsprechung des Gerichts der Europäischen Union zu Klagen von Unionsbediensteten gegen sie betreffende Vertragsklauseln.

61 Die Klägerinnen, denen vor Unterzeichnung der Zusatzvereinbarung zu ihrem Vertrag die Bedeutung der streitigen Vertragsklausel in vollem Umfang bewusst gewesen sei, hätten diese innerhalb der Frist des Art. 90 Abs. 2 des Statuts angreifen müssen. Die Frist für die Einlegung einer Beschwerde sei daher am 1. September 2005 abgelaufen.

62 Die Klägerinnen hätten zudem zu keinem Zeitpunkt Art. 5 ihrer jeweiligen Verträge im Rahmen eines Vorverfahrens angegriffen, und zwar weder in ihren Anträgen nach Art. 90 Abs. 1 des Statuts noch in ihren Beschwerden.

63 Zweitens seien die Bekanntmachungen der Auswahlverfahren allgemeine Maßnahmen und könnten daher als solche nicht Gegenstand einer Klage nach den Art. 91 Abs. 1 und 90 Abs. 2 des Statuts sein. Zudem seien vorliegend nur die Rechtsfolgen der Auflösungsklausel, gegen die eine Klage nicht zulässig sei, streitig. Folglich fehle den Klägerinnen, die durch die Bekanntmachungen der Auswahlverfahren als solche nicht unmittelbar beeinträchtigt seien, die Befugnis, gegen diese zu klagen.

64 Drittens sollten die Hilfsanträge lediglich die Folgen der Anwendung von Art. 5 der Verträge der Klägerinnen verhindern. Da die Klage unzulässig sei, soweit sie sich gegen diesen Artikel der Verträge richte, seien die Hilfsanträge ebenfalls unzulässig.

65 In seiner Gegenerwiderung bestreitet das HABM, dass die Klägerinnen nach Art. 8 der BSB bereits bei Abschluss ihres dritten Zeitbedienstetenvertrags am 1. Juni 2002 Anspruch auf einen unbefristeten Vertrag gehabt hätten. Art. 8 Abs. 1 der BSB betreffe nur Bedienstete auf Zeit im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB. Zudem hätten die Klägerinnen ihren dritten Vertrag nicht fristgerecht angefochten, so dass dieser bestandskräftig geworden sei. Jedenfalls wäre eine Weiterbeschäftigung der Klägerinnen nach Art. 2 Buchst. b der BSB aufgrund des Wortlauts von Art. 8 Abs. 2 Sätze 3 und 4 der BSB nur möglich gewesen, wenn die Klägerinnen zu Beamten ernannt worden wären, was vorausgesetzt hätte, dass sie ein allgemeines Auswahlverfahren bestanden hätten.

66 Im Übrigen habe das HABM im Rahmen seines weiten Ermessens im dienstlichen Interesse seine Auswahlmöglichkeiten vergrößern dürfen, indem es ein allgemeines Auswahlverfahren organisiert habe. Eine solche Entscheidung könne nicht als beschwerende Maßnahme gewertet werden, da die Klägerinnen keinen Anspruch auf eine Verlängerung ihres befristeten Zeitbedienstetenvertrags oder auf den Abschluss eines unbefristeten Vertrags gehabt hätten.

67 Schließlich hätten die Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren die Rechtsstellung der Klägerinnen hinsichtlich der in ihrem Vertrag enthaltenen Auflösungsklausel, deren Bedeutung und Folgen sie seit 2004 gekannt hätten, nicht in qualifizierter Weise verändert.

68 Die Klägerinnen entgegnen, dass ihnen mit der letzten Verlängerung ihres Vertrags gemäß Art. 8 Abs. 1 der BSB der Anspruch gewährleistet worden sei, vom HABM unbefristet als Zeitbedienstete eingestellt zu werden, ohne dass ihnen eine Auflösungsklausel entgegengehalten werden könne. Diese Klausel sei von vornherein nichtig gewesen und habe insoweit keine konkreten Auswirkungen auf sie haben können, ohne dass sie verpflichtet gewesen wären, gegen die Klausel vorzugehen. Folge man der vom HABM vertretenen Ansicht, wonach sich die Klägerinnen direkt nach Unterzeichnung der Zusatzvereinbarungen zu den Verträgen gegen die Auflösungsklausel hätten wenden müsse, liefe dies darauf hinaus, die grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften, insbesondere in Bezug auf die wirtschaftlich schwächere Partei, auszuhöhlen. Zudem hätten die Klägerinnen keinesfalls sicher sein können, dass die Auflösungsklausel tatsächlich auf sie angewandt werde.

69 Auch durch den Umstand, dass die Personalvertretung konsultiert worden sei, verlören sie nicht die Rechte, die ihnen u. a. nach Art. 8 der BSB in Verbindung mit Art. 2 Buchst. a und b und Art. 47 der BSB zustünden. Die Klägerinnen führen außerdem die stark verringerte Zahl von Stellen an, auf die sich die zum Abschluss der streitigen Auswahlverfahren erstellten Reservelisten bezögen.

70 Letzten Endes habe das HABM den „Kunstgriff“ eines unbefristeten Vertrags mit Auflösungsklausel zu Hilfe genommen und Art. 8 der BSB umgangen, indem es sich auf die Unterscheidung zwischen den Anstellungen der Klägerinnen auf der Grundlage von Art. 2 Buchst. b der BSB und deren Einstellung auf der Grundlage von Art. 2 Buchst. a der BSB zurückgezogen habe. Das HABM habe somit eine versteckte Kollektivkündigung vorgenommen.

71 Den Klägerinnen könne nicht vorgeworfen werden, dass sie sich nicht unmittelbar nach Unterzeichnung der Zusatzvereinbarungen zu den Verträgen am 1. Juni 2005 gegen die Auflösungsklausel gewendet hätten. Im Arbeitsrecht sei nämlich allgemein anerkannt, dass sich der Arbeitnehmer erst dann gegen eine unzulässige Kündigungsklausel wenden müsse, wenn die Kündigung drohe oder ausgesprochen worden sei. Beanstande der Arbeitnehmer eine Vertragsklausel bereits bei Vertragsschluss, laufe er außerdem Gefahr, dass der Arbeitgeber den Vertrag nicht schließe oder ihn so schnell wie möglich aus einem anderen Grund beende. Schließlich sei bei Abschluss der Zusatzvereinbarungen die Neufassung von Art. 5 der Verträge noch nicht so weit konkretisiert gewesen, dass die Klägerinnen klagebefugt gewesen wären. Zudem seien die Klägerinnen mit einer Mitteilung an die Mitarbeiter vom 18. April 2005, wonach sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld gehabt hätten, wenn sie der Zusatzvereinbarung zu ihrem Vertrag nicht zugestimmt hätten, unter Druck gesetzt worden.

72 Im Jahr 2005 hätten sie außerdem aus der Auflösungsklausel keine konkreten Folgen für ihre jeweilige persönliche Lage ableiten und somit kein Rechtsschutzinteresse darlegen können, da ein hypothetisches Interesse hierfür nicht ausreiche.

73 Die Klägerinnen treten schließlich dem Vorbringen des HABM entgegen, wonach sich ihre Beschwerden nicht auf Art. 5 ihrer Verträge bezögen. Sie weisen insbesondere auf Ziff. 1 dritter Gedankenstrich ihrer Beschwerden sowie auf ihre nach Art. 90 Abs. 1 des Statuts gestellten Anträge hin.

Würdigung durch das Gericht

74 Es ist erstens 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).

75 Entgegen der Auffassung des HABM darf das Gericht bei der Prüfung der Zulässigkeit der Klage die Voraussetzungen des Art. 230 Abs. 4 EG (nach Änderung Art. 263 Abs. 4 AEUV) und insbesondere das Erfordernis, von der angefochtenen Maßnahme individuell betroffen zu sein, weder anwenden noch sich an ihnen orientieren, denn diese Voraussetzungen begrenzen im Wesentlichen die Ausübung des Klagerechts natürlicher und juristischer Personen gegen Maßnahmen mit allgemeiner Geltung, indem sie verschiedene Umstände berücksichtigen, mit denen sich der Kläger individualisieren lässt. Der Eigenständigkeit der Streitsachen des öffentlichen Dienstes der Union entsprechend, wie sie in den Art. 90 und 91 des Statuts, auf die Art. 236 EG (nach Änderung Art. 270 AEUV) verweist, gegenüber den Streitsachen nach allgemeinem Recht, bei denen es um Nichtigerklärung und Schadensersatz geht, ausgestaltet ist, ist auf die im Statut niedergelegten Zulässigkeitsvoraussetzungen abzustellen (vgl. in diesem Sinne Urteile des Gerichtshofs vom 22. Oktober 1975, Meyer-Burckhardt/Kommission, 9/75, Randnr. 7, vom 17. Februar 1977, Reinarz/Kommission und Rat, 48/76, Randnr. 10, und vom 7. Oktober 1987, Schina/Kommission, 401/85, Randnr. 9).

76 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, diesen Bediensteten beschwert, da es für ihn zumindest unsicher ist, ob er in die zum Abschluss des betreffenden Verfahrens erstellte Reserveliste aufgenommen wird. Unter diesen Umständen ist die Entscheidung vom 7. März 2008, mit der die Anträge der Klägerinnen darauf, dass die in ihrem jeweiligen Vertrag enthaltene Auflösungsklausel als nichtig betrachtet wird oder jedenfalls hinsichtlich der streitigen Auswahlverfahren nicht für sie gilt, so dass die Klägerinnen nicht verpflichtet sind, an diesen Auswahlverfahren teilzunehmen, abgelehnt wurde, eine beschwerende Maßnahme im Sinne von Art. 90 Abs. 2 des Statuts.

77 Weder der Umstand, dass die Personalvertretung und die zuständigen Kommissionsdienststellen vor der Einfügung der streitigen Auflösungsklausel konsultiert wurden, noch der Umstand, dass diese Klausel es den Klägerinnen ermöglicht hat, ihr Beschäftigungsverhältnis beim HABM mit der Aussicht zu verlängern, im Fall der erfolgreichen Teilnahme an einem der streitigen Auswahlverfahren eine Beamtenstelle zu erhalten, können das Ergebnis in Frage stellen, dass die Auflösungsklausel als solche und die Weigerung des HABM, diese nicht auf die Klägerinnen anzuwenden, deren Interessen dadurch unmittelbar und sofort beeinträchtigen, dass sie ihre Rechtsstellung in qualifizierter Weise ändern.

78 Was zweitens die angebliche Verspätung der Klage betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass, wie das Gericht bereits entschieden hat (Urteil Bennett u. a./HABM, Randnr. 69), die „rechtliche Konstruktion“, die die Klägerinnen dem HABM vorwerfen, ihnen in vollem Umfang erst nach der Ausschreibung der streitigen Auswahlverfahren klar werden konnte, in Anbetracht insbesondere der in diesen Bekanntmachungen enthaltenen Bedingungen für den Ablauf der Prüfungen und das Bestehen der Auswahlverfahren. Mit anderen Worten, die Klägerinnen wären ohne die Ausschreibung der streitigen Auswahlverfahren nicht in der Lage gewesen, die ihrer Klage gegen ihren Vertrag zugrunde liegenden Rügen zu formulieren. Überdies kann den Klägerinnen schwerlich vorgeworfen werden, dass sie ihren Vertrag, der nach dem Wortlaut seines Art. 4 ihr Beschäftigungsverhältnis beim HABM formal auf unbestimmte Zeit verlängert hat, nicht auf der Grundlage bloßer Vermutungen hinsichtlich des Inhalts noch nicht ausgeschriebener Auswahlverfahren angefochten haben.

79 Was drittens schließlich die Bekanntmachungen der Auswahlverfahren betrifft, steht fest, dass in Anbetracht der besonderen Natur des Einstellungsverfahrens als eines komplexen Verwaltungsvorgangs, der aus einer Folge eng miteinander verbundener Entscheidungen besteht, ein Kläger im Verlauf eines Auswahlverfahrens eingetretene Rechtsverstöße einschließlich solcher, die auf den Wortlaut der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens zurückgeführt werden können, anlässlich einer Klage gegen eine spätere Einzelfallentscheidung, wie eine Entscheidung über eine Nichtzulassung zu den Prüfungen, rügen kann (Urteile des Gerichtshofs vom 8. März 1988, Sergio u. a./Kommission, 64/86, 71/86 bis 73/86 und 78/86, Randnr. 15, und vom 11. August 1995, Kommission/Noonan, C-448/93 P, Randnrn. 17 bis 19). Auch die Bekanntmachung eines Auswahlverfahrens kann ausnahmsweise Gegenstand einer Anfechtungsklage sein, wenn sie dadurch, dass sie Bedingungen aufstellt, die die Bewerbung des Klägers ausschließen, eine ihn beschwerende Entscheidung im Sinne der Art. 90 und 91 des Statuts darstellt (Urteil des Gerichts erster Instanz vom 16. September 1993, Noonan/Kommission, T-60/92, Randnr. 21; Urteil Bennett u. a./HABM, Randnr. 66).

80 Im vorliegenden Fall ist der Klage, soweit sie sich gegen die streitigen Auswahlverfahren richtet, eine Beschwerde jeder Klägerin nach Art. 90 Abs. 2 des Statuts vorausgegangen, die am 12. März 2008, also innerhalb von drei Monaten nach der am 12. Dezember 2007 erfolgten Veröffentlichung der Bekanntmachungen der in Rede stehenden Auswahlverfahren, eingelegt wurde.

81 Nach alledem ist die Klage, wie sie in Randnr. 54 des vorliegenden Urteils eingegrenzt worden ist, zulässig.

Zu den Aufhebungsanträgen

82 Aus den Aufhebungsanträgen, wie sie in Randnr. 54 des vorliegenden Urteils verstanden werden, geht hervor, dass die Klägerinnen in erster Linie

— die Rechtmäßigkeit der Entscheidung vom 7. März 2008, soweit mit ihr abgelehnt wird, die in ihrem Zeitbedienstetenvertrag enthaltene Auflösungsklausel für nichtig oder zumindest für unanwendbar zu erklären, bestreiten;

— die Rechtmäßigkeit derselben Entscheidung, soweit mit ihr der Antrag jeder Klägerin abgelehnt wird, die Auflösungsklausel ihr gegenüber nicht hinsichtlich der streitigen Auswahlverfahren anzuwenden, sowie die Rechtmäßigkeit der Entscheidung vom 19. Dezember 2007 bestreiten,

und, hilfsweise, die Rechtmäßigkeit der streitigen Auswahlverfahren selbst bestreiten.

Zu den Anträgen auf Aufhebung der Entscheidung des HABM vom 7. März 2008, soweit mit ihr abgelehnt worden ist, die Auflösungsklausel im Zeitbedienstetenvertrag der Klägerinnen für nichtig oder zumindest für unanwendbar zu erklären

Vorbringen der Parteien

– Vorbringen der Klägerinnen

83 Die Klägerinnen machen erstens geltend, dass die Richtlinie 1999/70 Kettenarbeitsverhältnisse verbiete und dass die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellten. Die in der Richtlinie 1999/70 aufgestellten Grundsätze seien nicht nur für die Mitgliedstaaten, sondern auch für die Union verbindlich, da diese Grundsätze zu den allgemeinen Rechtsgrundsätzen im Sinne von Art. 6 Abs. 2 EUV gehörten. Ferner habe der Gerichtshof u. a. in seinem Urteil vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a. (C-212/04, Randnr. 54), entschieden, dass die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung auch auf befristete Arbeitsverträge und -verhältnisse anwendbar seien, die mit Behörden oder anderen Stellen des öffentlichen Sektors geschlossen würden.

84 Die Klägerinnen berufen sich außerdem auf die Art. 30 und 41 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Grundrechtecharta), die Arbeitnehmer vor ungerechtfertigter Kündigung schützen sollen und den Grundsatz der guten Verwaltung aufstellen, sowie auf Art. 4 des am 22. Juni 1982 angenommenen Übereinkommens Nr. 158 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

85 Art. 8 der BSB stehe, da er die mögliche Zahl aufeinanderfolgender Arbeitsverträge begrenze, im Einklang mit dem Rechtsgedanken der Richtlinie 1999/70. Die Klägerinnen weisen insoweit darauf hin, dass ihre Zeitbedienstetenverträge mit dem HABM aufeinanderfolgende Verträge gewesen seien. Nach Art. 8 der BSB könnten Zeitbedienstetenverträge höchstens einmal verlängert werden; durch jede weitere Verlängerung entstehe ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit. Dies sei vorliegend der Fall, nachdem Frau Clarke und Frau Papathanasiou am 1. Juni 2002 und Frau Periañez-González am 1. Januar 2003 ihren dritten Zeitbedienstetenvertrag geschlossen hätten.

86 Dass der dritte Zeitbedienstetenvertrag der Klägerinnen nicht wie die beiden vorhergehenden auf der Grundlage von Art. 2 Buchst. b der BSB, sondern auf der des Art. 2 Buchst. a der BSB geschlossen worden sei, sei unerheblich, da sich weder der Dienstherr noch die Dienststelle geändert hätten.

87 Wollte man zu diesem Zeitpunkt eine neue „Zählung“ der Verlängerungen der Beschäftigungsverhältnisse beginnen lassen, würde einer Umgehung durch den Dienstherrn Tor und Tür geöffnet. Insbesondere könnte der Dienstherr, indem er im ständigen Wechsel einmal Art. 2 Buchst. a der BSB und dann wieder Art. 2 Buchst. b der BSB als Rechtsgrundlage für den jeweiligen Vertrag heranziehe, eine endlose Kette befristeter Dienstverträge begründen, was sowohl gegen Art. 8 der BSB als auch gegen die verbindlichen Grundsätze des Arbeitsrechts verstoßen würde.

88 Erst recht habe die darauffolgende Verlängerung der Verträge der Klägerinnen ab dem 1. Juni 2005 das Entstehen eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses zur Folge haben müssen.

89 Die Klägerinnen stellen fest, dass ihr Beschäftigungsverhältnis nach Art. 4 ihres Vertrags gerade unbefristet sei. Es bestehe somit ein offensichtlicher Widerspruch zwischen der Entscheidung, den Dienstvertrag als unbefristet auszugestalten, und der Aufnahme einer Auflösungsklausel in eben diesen Vertrag; eine solche Doppeldeutigkeit könne nur zu einer Auslegung des Vertrags zugunsten der schwächeren Partei führen, also dahin gehend, dass vom Vorliegen eines auf unbestimmte Zeit geschlossenen Dienstvertrags ausgegangen werde.

90 In ihrer Erwiderung machen die Klägerinnen geltend, dass nichts dagegen gesprochen hätte, ihnen einen unbefristeten Vertrag als Bedienstete auf Zeit im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB anzubieten. Art. 8 Abs. 2 Satz 3 der BSB beziehe sich nämlich nur auf Dauerplanstellen und solle verhindern, dass ein Bediensteter auf Zeit dauerhaft auf einer einem Beamten vorbehaltenen Dauerplanstelle verbleibe. Es sei nicht Intention des Gesetzgebers gewesen, den Inhalt des Art. 8 Abs. 1 Satz 2 durch Art. 8 Abs. 2 der BSB auszuhebeln, indem er eine insgesamt dreimalige Verlängerung des befristeten Vertrags eines Zeitbediensteten ermögliche.

91 Zweitens sei Art. 5 ihres Dienstvertrags wegen Verstoßes gegen Paragraf 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, wonach das „Ende [des Arbeitsvertrags oder -verhältnisses] durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird“, nichtig oder dürfe jedenfalls nicht angewandt werden. Die Klägerinnen weisen insoweit auf den durch die Auflösungsklausel hervorgerufenen Zustand der Unsicherheit in Bezug auf ihre berufliche Zukunft hin, da es allein in der Macht des HABM und des EPSO liege, wann Auswahlverfahren anberaumt würden und wie die Teilnahmebedingungen ausgestaltet seien.

92 Zudem sähen die Art. 47 ff. der BSB, die die Beendigung von Zeitbedienstetenverträgen abschließend regelten, keine Regelung wie die des Art. 5 ihres Dienstvertrags vor. In Anbetracht der Zielsetzung der Richtlinie 1999/70 sei klar, dass die Zulässigkeit befristeter Beschäftigungsverträge begrenzt sei und die Vorschriften, die diese Art von Verträgen ermöglichten, restriktiv auszulegen seien. Daher sei eine Regelung, die in Art. 47 der BSB nicht vorgesehen sei, unzulässig.

93 Die Klägerinnen weisen darauf hin, dass sie bereits erfolgreich an internen Ausleseprüfungen teilgenommen und somit ihre Qualifikationen unter Beweis gestellt hätten. Daher gebe es auch keinen sachlichen Grund für eine Klausel wie Art. 5 ihres Dienstvertrags, da weder ihre Fähigkeiten noch ihr Verhalten Anlass für die Aufnahme einer solchen Klausel in ihren Vertrag gegeben hätten.

94 Mit ihrem als Fernkopie am 15. Januar 2009 eingereichten Schriftsatz in Ergänzung der Klageschrift haben die Klägerinnen zwei Protokolle von Sitzungen des HABM mit der Personalvertretung sowie weitere Unterlagen, die entweder von der für das Personal zuständigen Dienststelle des HABM oder der Personalvertretung bzw. einer Gewerkschaft stammen, vorgelegt, um zu belegen, dass das HABM beabsichtigt habe, „neue“ Bedienstete, die höchstens fünf Jahre beschäftigt werden dürften, ohne individuelle Würdigung ihrer Leistungen oder des dienstlichen Bedarfs einzustellen.

– Vorbringen des HABM

95 Das HABM trägt erstens vor, dass die Auflösungsklausel der von allen Unionsorganen und -institutionen praktizierten Vorgehensweise entspreche; diese Vorgehensweise sei rechtmäßig und allgemein anerkannt (vgl. in diesem Sinne Urteile des Gerichts erster Instanz vom 17. März 1994, Smets/Kommission, T-44/91, und Smets/Kommission, T-52/91, und vom 11. Juli 2002, Martinez Paramo u. a./Kommission, T-137/99 und T-18/00, Randnrn. 91 und 103).

96 Insbesondere aus dem Urteil Martinez Paramo u. a./Kommission gehe hervor, dass die Erneuerung des Vertrags mit einem Bediensteten auf Zeit, der eine Auflösungsklausel enthalten habe und von Anfang an eng mit einem bestimmten Auswahlverfahren verbunden gewesen sei, um den Bediensteten bis zum Abschluss des Auswahlverfahrens im Hinblick auf eine eventuelle Ernennung zum Beamten weiterzubeschäftigen, eine Maßnahme zugunsten des Zeitbediensteten sei, um ihm eine letzte Chance zu geben, sich endgültig in den öffentlichen Dienst einzugliedern; weiter ergebe sich daraus, dass es im dienstlichen Interesse sei, einerseits diejenigen Zeitbediensteten, die angesichts ihrer innerhalb der Behörde gesammelten Kenntnisse und Erfahrungen imstande seien, das Auswahlverfahren zu bestehen, weiterzubeschäftigen, und andererseits, wenn die Zahl der erfolgreichen Bewerber gering sei,

Zeitbedienstete, die nicht in die Reserveliste aufgenommen worden seien, weiterzubeschäftigen, und dass dies schließlich auch mit der Fürsorgepflicht für den betroffenen Zeitbediensteten im Einklang stehe.

97 Im vorliegenden Fall habe die am 1. Juni 2005 erfolgte Änderung der Dienstverträge der Klägerinnen keine Verschlechterung ihrer Situation mit sich gebracht.

98 Bis zur Änderung ihrer Verträge am 1. Juni 2005 seien die Klägerinnen nämlich durch drei aufeinanderfolgende Verträge mit dem HABM verbunden gewesen: die beiden ersten Verträge nach Art. 2 Buchst. b der BSB, der dritte nach Art. 2 Buchst. a der BSB. Durch diesen Wechsel von der Rechtsstellung eines Zeitbediensteten nach Art. 2 Buchst. b der BSB zu der eines Zeitbediensteten nach Art. 2 Buchst. a der BSB hätten die Klägerinnen einen Arbeitsplatz beim HABM behalten können, da sie nach Art. 8 Abs. 2 Satz 3 der BSB nur dann beim HABM auf einer Dauerplanstelle hätten eingesetzt werden können, wenn sie den Beamtenstatus erlangt hätten. Voraussetzung dafür wären jedoch die erfolgreiche Teilnahme an einem allgemeinen Auswahlverfahren und das Vorhandensein freier Stellen gewesen.

99 Der Wechsel von der Eigenschaft als Zeitbediensteter nach Art. 2 Buchst. b der BSB zur Eigenschaft als Zeitbediensteter nach Art. 2 Buchst. a der BSB ermögliche es nicht, einen unbefristeten Vertrag zu erhalten, da nach Art. 8 Abs. 2 Satz 3 der BSB nach zwei befristeten Beschäftigungsverhältnissen im Sinne von Art. 2 Buchst. b der BSB eine weitere, unbefristete Beschäftigung nur möglich sei, wenn diese mit der Ernennung zum Beamten einhergehe. Die von den Klägerinnen vertretene Auffassung laufe daher auf eine Umgehung von Art. 8 Abs. 2 Satz 3 der BSB hinaus.

100 Mit ihrem dritten Zeitbedienstetenvertrag, der nach Art. 2 Buchst. a und Art. 8 Abs. 1 der BSB geschlossen worden sei, seien die Klägerinnen in den Genuss eines regulären befristeten Beschäftigungsverhältnisses gelangt.

101 Die am 1. Juni 2005 erfolgte Änderung des Zeitbedienstetenvertrags habe lediglich bezweckt, den Endtermin des Vertrags dadurch zu ersetzen, dass das Vertragsende an das Nichtbestehen eines vom EPSO spätestens Ende 2008 durchgeführten Auswahlverfahrens geknüpft worden sei, an dem sich die Klägerinnen hätten beteiligen können.

102 Ohne diese Änderung wären die Verträge der Klägerinnen am 15. Januar, 31. Januar bzw. 28. Februar 2006 ausgelaufen, so dass die Klägerinnen, um ihre Beschäftigung beim HABM unbefristet weiter ausüben zu können, entsprechend der neuen Beschäftigungspolitik des HABM spätestens nach Ablauf ihres dritten Vertrags an einem allgemeinen Auswahlverfahren hätten teilnehmen und dieses bestehen müssen. Folglich ergebe ein Vergleich der Situation, in der sich die Klägerinnen ohne die am 1. Juni 2005 erfolgte Änderung ihres Vertrags befunden hätte, mit der Situation, die sich aus dieser Änderung ergeben habe, eine eindeutige Verbesserung ihrer Rechtsposition.

103 Zudem sollten die internen Ausleseverfahren, an denen die Klägerinnen 2005 teilgenommen hätten und nach deren Abschluss ihnen geänderte Verträge mit Wirkung vom 1. Juni 2005 angeboten worden seien, es ihnen gerade ermöglichen, bis zur Durchführung des allgemeinen Auswahlverfahrens durch das EPSO beim HABM beschäftigt zu bleiben. Diese Praxis des Anbietens von Überbrückungsverträgen, um zum einen den Personalbedarf der Einrichtung zu decken und zum anderen dem Personal entgegenzukommen, sei bereits mehrfach Verfahrensgegenstand vor den Unionsgerichten gewesen und habe jedes Mal der gerichtlichen Rechtmäßigkeitsprüfung standgehalten (vgl. u. a. Urteil Martinez Paramo u. a./Kommission). Es sei unzutreffend, dass die Auflösungsklausel unpräzise sei und deshalb unangewendet bleiben müsse. Ebenso unzutreffend sei, dass das HABM durch sein Verhalten ein Höchstmaß an Unsicherheit für die betroffenen Bediensteten auf Zeit geschaffen habe. Es sei im Gegenteil immer transparent vorgegangen, indem es das Personal deutlich auf die Folgen einer Nichtaufnahme in eine der Reservelisten der angekündigten Auswahlverfahren hingewiesen habe.

104 Außerdem könne es sich die Union aufgrund der hohen Anforderungen und der Komplexität ihrer Aufgaben nicht leisten, andere Bedienstete als die bestqualifizierten Bewerber einzustellen, wie aus Art. 27 Abs. 1 des Statuts hervorgehe.

105 Zudem sei die Auffassung der Klägerinnen, dass Art. 5 ihres Vertrags, falls er als rechtmäßig angesehen werden sollte, jedenfalls nicht angewandt werden dürfe, merkwürdig: Denn entweder sei eine Vorschrift rechtmäßig und entfalte Rechtswirkung oder sie sei rechtswidrig und damit nichtig.

106 Schließlich macht das HABM in Bezug auf die Unterlagen, die dem am 23. Januar 2009 als Original eingereichten Schreiben beigefügt waren, unabhängig von der Frage ihrer Zulässigkeit hilfsweise geltend, dass sie keine weiteren als die bereits mit der Klageschrift vorgebrachten Erkenntnisse brächten. Insbesondere sei die Ausschreibung von 200 neuen Stellen, die eine Chance für die Klägerinnen darstelle, ihre Beschäftigung beim HABM zu sichern, in keiner Weise ein Beleg für eine irgendwie geartete Absicht, die Klägerinnen „loszuwerden“. Wäre dies die Absicht des HABM gewesen, hätte es sich sämtliche Mühen sparen und stattdessen die befristeten Verträge der Klägerinnen spätestens im Februar 2006 auslaufen lassen können. Das HABM könne den Klägerinnen keine Vorzugsbehandlung gegenüber externen Bewerbern gewähren, ohne gegen das Diskriminierungsverbot und das Erfordernis hoher Qualifikationen für die Einstellung von Personal zu verstoßen.

Würdigung durch das Gericht

107 Die Klägerinnen werfen dem HABM im Wesentlichen vor, es abgelehnt zu haben, die Auflösungsklausel in ihrem Zeitbedienstetenvertrag für nichtig oder unanwendbar zu erklären, und dabei gegen folgende Rechtsvorschriften verstoßen zu haben:

— die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung sowie Art. 8 der BSB hinsichtlich der missbräuchlichen Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge;

— Art. 41 der Grundrechtecharta, der das Recht auf eine gute Verwaltung gewährleistet;

— Art. 47 ff. der BSB betreffend die Beendigung von Zeitbedienstetenverträgen;

— Art. 30 der Grundrechtecharta, der Arbeitnehmer vor ungerechtfertigter Entlassung schützt, sowie Art. 4 des IAO-Übereinkommens Nr. 158.

108 Es ist daher hinsichtlich jeder dieser Rügen zu prüfen, ob sich die Klägerinnen zu Recht auf die Rechtswidrigkeit der Auflösungsklausel berufen.

– Missbräuchliche Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Verträge

109 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Rahmenvereinbarung, auf die sich die Klägerinnen berufen, nach ihrem Paragrafen 1 Buchst. b „einen Rahmen schaffen [soll], der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert“, und in diesem Sinne den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge, der als eine Quelle potenziellen Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer gesehen wird, eindämmen soll, indem sie eine Reihe von Mindestschutzbestimmungen vorsieht, die die Präkarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollen (Urteil des Gerichtshofs vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a., C-212/04, Randnr. 63).

110 Es ist festzustellen, dass die Bestimmungen des Art. 8 der BSB gerade darauf abzielen, den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Zeitbedienstetenverträge einzuschränken. Zum einen bestimmt Art. 8 Abs. 1 der BSB, dass ein befristeter Zeitbedienstetenvertrag im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB höchstens einmal auf bestimmte Dauer verlängert werden kann und jede weitere Verlängerung

zu einem Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Dauer führt. Zum anderen darf ein befristeter 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 wird.

111 Derartige Bestimmungen entsprechen den Maßnahmen im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung, die geeignet sind, den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden.

112 Die Klägerinnen machen zur Begründung ihrer Aufhebungsanträge geltend, dass Art. 8 der BSB im vorliegenden Fall nicht beachtet worden sei.

113 Insoweit geht aus den Akten hervor, dass die Klägerinnen zwischen dem 1. Februar und dem 1. März 2001 für eine Dauer von zwölf Monaten als Bedienstete auf Zeit im Sinne von Art. 2 Buchst. b der BSB eingestellt wurden. Ihre Verträge wurden jeweils für einen Zeitraum zwischen zehn und elfeinhalb Monaten bis zum 31. Dezember 2002 verlängert. Die Verträge wurden jedoch im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig aufgelöst und durch Zeitbedienstetenverträge im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB ersetzt, die im Fall von Frau Clarke für den Zeitraum vom 1. Dezember 2002 bis 31. Januar 2006, im Fall von Frau Papathanasiou für den Zeitraum vom 1. Dezember 2002 bis 28. Februar 2006 und im Fall von Frau Periañez-González für den Zeitraum vom 1. Januar 2003 bis 15. Januar 2006 geschlossen wurden. Schließlich wurden die Verträge der Klägerinnen mit Wirkung vom 1. Juni 2005 geändert, um die Befristung des Vertrags aufzuheben und durch eine sogenannte Geltung auf unbestimmte Dauer zu ersetzen sowie um eine Auflösungsklausel in den Vertrag aufzunehmen.

114 Nach Ansicht der Klägerinnen durften ihre Zeitbedienstetenverträge nur einmal verlängert werden; jede weitere Verlängerung habe ein Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Dauer zur Folge. Demzufolge hätten Frau Clarke und Frau Papathanasiou am 1. Dezember 2002 und Frau Periañez-González am 1. Januar 2003 einen dritten Zeitbedienstetenvertrag auf unbestimmte Dauer erhalten müssen. Erst recht habe die nachfolgende Verlängerung ihrer Verträge am 1. Juni 2005 die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses auf unbestimmte Dauer zur Folge haben müssen.

115 Der Auffassung der Klägerinnen kann nicht gefolgt werden. Die ersten beiden Verträge, die zwischen dem HABM und jeder Klägerin nacheinander geschlossen wurden, betrafen nämlich Zeitbedienstetenstellen im Sinne von Art. 2 Buchst. b der BSB und konnten als solche nach Art. 8 Abs. 2 der BSB nicht verlängert werden. Nur eine Ernennung zur Beamtin hätte es den Klägerinnen ermöglicht, weiterhin eine Dauerplanstelle beim HABM zu besetzen. Die Klägerinnen sind zwar trotzdem im Dienst verblieben, haben aber dann eine im Stellenplan aufgeführte Planstelle besetzt, die von den für die Aufstellung des Haushaltsplans zuständigen Organen auf Zeit eingerichtet worden ist, wie aus Art. 2 Buchst. a der BSB hervorgeht. Der Verwaltung ist es grundsätzlich nicht untersagt, ein- und dieselben Aufgaben einer Dauerplanstelle oder einer im Stellenplan aufgeführten Planstelle auf Zeit zuzuordnen.

116 Die am 1. Juni 2005 erfolgte Änderung der Zeitbedienstetenverträge im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB, die es ermöglicht hat, diese durch „Verträge auf unbestimmte Dauer mit Auflösungsklausel“ zu ersetzen, verstößt nicht gegen Art. 8 Abs. 1 der BSB. Es handelt sich nämlich um die einzige Verlängerung dieser Zeitbedienstetenverträge im Sinne von Art. 2 Buchst. a BSB, die ohne eine Änderung am 15. Januar, 31. Januar bzw. 28. Februar 2006 ausgelaufen wären. Zudem können diese neuen Zeitbedienstetenverträge im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB aufgrund des Umstands, dass sie eine Auflösungsklausel enthielten, die es der Verwaltung ermöglichte, sie zu beenden, falls der Name des betreffenden Bediensteten nicht in die Reserveliste eines Auswahlverfahrens aufgenommen würde, dessen Durchführung innerhalb einer bestimmten Frist angekündigt worden war, nicht als Verträge auf unbestimmte Dauer qualifiziert werden, unabhängig davon, wie ihr Art. 4 lautete. 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, aus der die Verwaltung gemäß Art. 5 der in Rede stehenden Verträge die Konsequenzen zieht.

117 Demzufolge hat das HABM dadurch, dass es zum 1. Juni 2005 die Verträge der Klägerinnen geändert hat, um deren Verbleiben im Dienst fortan von der Aufnahme ihres Namens in die Reserveliste eines angekündigten allgemeinen Auswahlverfahrens abhängig zu machen, nicht die Grenzen des Art. 8 Abs. 1 der BSB überschritten. Diese Änderung ist als eine erste befristete Verlängerung eines Zeitbedienstetenvertrags auf bestimmte Dauer im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB zu werten.

118 Nach alledem sind die Rügen, die die Klägerinnen gegen die Auflösungsklausel in Zusammenhang mit einer angeblich missbräuchlichen Verwendung befristeter Arbeitsverträge geltend machen, und insbesondere die Rüge eines Verstoßes gegen Art. 8 der BSB zurückzuweisen.

– Recht auf eine gute Verwaltung

119 Die Klägerinnen rügen einen Verstoß gegen den Grundsatz der guten Verwaltung, wie er heute seinen Ausdruck in Art. 41 Abs. 1 der Grundrechtecharta findet, wonach „[j]ede Person … ein Recht darauf [hat], dass ihre Angelegenheiten von den Organen, Einrichtungen oder Stellen der Union unparteiisch, gerecht und innerhalb einer angemessenen Frist behandelt werden“.

120 Die Klägerinnen legen nicht dar, dass das HABM im vorliegenden Fall gegen dieses Recht verstoßen hat.

121 Aus den Akten geht nämlich hervor, dass das HABM, nachdem es die neue Ausrichtung seiner Personalpolitik festgelegt und das Personal mit seinem Rundschreiben vom 1. Oktober 2004 hierüber informiert hatte (vgl. Randnr. 24 des vorliegenden Urteils), die erforderlichen Maßnahmen ergriffen hat, damit den bereits beschäftigten Zeitbediensteten, die mit Erfolg an internen Ausleseverfahren teilgenommen hatten, Zeitbedienstetenverträge auf unbestimmte Dauer mit oder ohne Auflösungsklausel angeboten werden konnten, wobei die Auflösungsklausel für den Fall zur Anwendung kommen sollte, dass die Betreffenden ein allgemeines Auswahlverfahren nicht bestehen würden, dessen Durchführung vom EPSO in naher Zukunft vorgesehen war. Diese für die bereits Beschäftigten günstigen Maßnahmen ermöglichten es den Betroffenen, ihren Arbeitsplatz bis zur Veröffentlichung der Eignungsliste des genannten Auswahlverfahrens zu behalten, mit der Aussicht auf eine Übernahme in das Beamtenverhältnis, falls ihr Name in die Eignungsliste aufgenommen würde.

122 Die Frage, ob die Klägerinnen tatsächlich eine Chance hatten, die streitigen Auswahlverfahren zu bestehen, wird später im Zusammenhang mit den Rügen geprüft, die gegen die Verknüpfung der Auflösungsklausel mit den streitigen Auswahlverfahren gerichtet sind.

123 Jedenfalls könnte im vorliegenden Fall ein Verstoß gegen den Grundsatz der guten Verwaltung als solcher nicht zur Rechtswidrigkeit der in den Zeitbedienstetenverträgen der Klägerinnen enthaltenen Auflösungsklausel führen, da das HABM das Vertragsverhältnis der Klägerinnen in der Weise verlängern konnte, dass es ihnen den Abschluss einer Zusatzvereinbarung zu ihrem Zeitbedienstetenvertrag im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB mit dem alleinigen Ziel anbot, die Klägerinnen zusammen mit anderen Zeitbediensteten bis zum Abschluss der angekündigten Auswahlverfahren weiterzubeschäftigen, und dies im Hinblick auf ihre mögliche Übernahme in das Beamtenverhältnis.

124 Folglich ist die Rüge eines Verstoßes gegen den Grundsatz der guten Verwaltung zurückzuweisen.

– Beendigung der Zeitbedienstetenverträge

125 Die Klägerinnen sind der Ansicht, dass die Art. 47 ff. der BSB, die die Beendigung der Verträge von Bediensteten auf Zeit abschließend regelten, nicht vorsähen, dass das Beschäftigungsverhältnis eines Zeitbediensteten durch eine Auflösungsklausel beendet werde. Daher sei die Auflösungsklausel unzulässig.

126 Insoweit genügt der Hinweis darauf, dass die Dauer eines befristeten Vertrags nicht nur durch einen bestimmten Zeitraum oder ein bestimmtes Datum, sondern auch, wie in Randnr. 116 a. E. des vorliegenden Urteils ausgeführt, durch den Eintritt eines bestimmten Ereignisses festgelegt werden kann. Dies ist bei der Erstellung der Reserveliste eines bestimmten Auswahlverfahrens der Fall, die nach Art. 5 jedes der in Rede stehenden Verträge eine Beendigung des Vertrags zur Folge haben sollte, wenn der Name des betreffenden Bediensteten nicht auf dieser Liste steht oder der Bedienstete als erfolgreicher Bewerber dieses Auswahlverfahrens eine Beamtenstelle erhält oder das Angebot einer solchen Stelle ablehnt.

127 Die Klägerinnen wurden zwar durch die Auflösungsklausel in einen Zustand der Unsicherheit in Bezug auf ihre berufliche Zukunft versetzt, weil u. a. zum Zeitpunkt der Aufnahme der Klausel in den Vertrag genaue Angaben zum Datum der Ausschreibung der Auswahlverfahren fehlten; sie konnten hingegen keinen Zweifel daran haben, dass das Ereignis, von dem die Fortführung oder Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses beim HABM abhing – Erstellung der Reserveliste des Auswahlverfahrens, das 2007 oder 2008 eingeleitet werden sollte – eintreten werde.

128 Demzufolge sind die Verträge der Klägerinnen in ihrer mit Wirkung vom 1. Juni 2005 geänderten Fassung als Verträge auf bestimmte Dauer anzusehen, ohne dass dem der Wortlaut ihres Art. 4 entgegenstünde, da die in ihrem Art. 5 enthaltene Auflösungsklausel die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses für den Fall vorsah, dass die Klägerinnen nicht in die Reserveliste aufgenommen würden, die nach Abschluss der Prüfungen der streitigen Auswahlverfahren erstellt werden sollte.

129 Art. 47 Buchst. b Ziff. ii der BSB sieht gerade vor, dass Verträge auf bestimmte Dauer „nach Ablauf der im Vertrag festgelegten Kündigungsfrist, in der der Bedienstete oder das Organ den Vertrag vor Ablauf kündigen kann“, enden. Auch wenn der vorliegende Fall nicht ausdrücklich genannt wird, wird er von dieser Formulierung zweifellos erfasst.

130 Ohne dass es erforderlich wäre, die Frage zu entscheiden, ob die Art. 47 ff. der BSB die Beendigung des Vertrags eines Bediensteten auf Zeit abschließend regeln, ist daher die Rüge eines Verstoßes gegen Art. 47 der BSB zurückzuweisen.

– Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung

131 Das diesbezügliche Vorbringen der Klägerinnen setzt voraus, dass die Rechtswidrigkeit der in ihrem Vertrag enthaltenen Auflösungsklausel erwiesen ist, was in diesem Stadium der Prüfung der Klage nicht der Fall ist. Auf diesen Aspekt des Vorbringens der Klägerinnen wird jedoch nach der Prüfung der Rügen in Bezug auf die Verknüpfung der Auflösungsklausel mit den streitigen Auswahlverfahren zurückzukommen sein.

Zu den Anträgen auf Aufhebung der Entscheidung vom 7. März 2008, soweit mit ihr der jeweilige Antrag der Klägerinnen abgelehnt worden ist, die Auflösungsklausel hinsichtlich der streitigen Auswahlverfahren nicht auf sie anzuwenden, und der Entscheidung vom 19. Dezember 2007 sowie hilfsweise der streitigen Auswahlverfahren

Vorbringen der Parteien

– Vorbringen der Klägerinnen

132 Die Klägerinnen vertreten erstens die Auffassung, dass das HABM den Art. 5 ihrer Dienstverträge, selbst wenn er nicht von Anfang an nichtig wäre, hinsichtlich der streitigen Auswahlverfahren nicht auf sie habe anwenden dürfen, da dies einen Verstoß gegen die Grundsätze der Fürsorge und des Vertrauensschutzes darstelle.

133 Zur Zeit der Verhandlungen mit der Personalvertretung habe die Verwaltung wiederholt erklärt, dass jeder Betroffene eine faire Möglichkeit angeboten bekäme, um an einem Auswahlverfahren mit echten Erfolgsaussichten teilzunehmen. Es sei nämlich mehrfach zugesichert worden, dass Auswahlverfahren für 40 Stellen für die Angehörigen aller Mitgliedstaaten stattfinden sollten, und dies bevor die Klägerinnen die betreffenden Zusatzvereinbarungen vom 1. Juni 2005 unterzeichneten und offenbar auch mit der Zielsetzung, die Klägerinnen zur Unterzeichnung der Zusatzvereinbarungen zu bewegen. Auch habe das HABM zu verstehen gegeben, dass für jede Funktionsgruppe ein eigenes Auswahlverfahren stattfinden werde.

134 Wie aus den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren hervorgehe, hätten für Angehörige der „alten“ Mitgliedstaaten jedoch nur fünf Stellen offengestanden, wodurch die Chancen der Klägerinnen auf Nichtanwendung der Auflösungsklausel gemessen an den 40 Stellen, die bei Unterzeichnung der Zusatzvereinbarungen zu den Verträgen am 1. Juni 2005 in Aussicht gestellt worden seien, erheblich verringert worden seien, in Anbetracht der hohen Zahl von Bediensteten des HABM mit einer solchen Klausel.

135 Die Klägerinnen sind zweitens der Ansicht, dass die Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren ihnen gegenüber rechtswidrig seien. Auch wenn die Union ein berechtigtes Interesse habe, Bewerber aus den neuen Mitgliedstaaten einzustellen, sei es vor dem Hintergrund von Art. 7 des Statuts rechtswidrig, lediglich aus Gründen der Staatsangehörigkeit und damit aus politischen Gründen Mitarbeiter aus den alten Mitgliedstaaten gegen Mitarbeiter auszutauschen, die Staatsangehörige der neuen Mitgliedstaaten seien. Dies sei eine Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit.

136 Hätte das HABM tatsächlich eine ausgewogene Beschäftigungspolitik wahren und eine faktische Diskriminierung gegenüber den neuen Mitgliedstaaten vermeiden wollen, hätte es Auswahlverfahren speziell für diese ausschreiben müssen. Wenn nämlich alle mit den streitigen Auswahlverfahren ausgeschriebenen Stellen nur für Staatsangehörige der neuen Mitgliedstaaten vorgesehen gewesen wären, hätte die Auflösungsklausel gegenüber den Klägerinnen nicht ausgelöst werden können. Es sei offensichtlich, dass das wahre Ziel, das das HABM u. a. in Anbetracht mehrerer Erklärungen verfolgt habe, die Anwendung der Auflösungsklausel bei ca. 30 Personen und nicht die Besetzung von fünf Stellen gewesen sei, da eine solche Einstellung von geringem Umfang auch „intern“ und mit erheblich weniger Aufwand hätte geschehen können. Somit hätten bestenfalls und unabhängig von externen Bewerbern nur fünf der 30 Bediensteten eine theoretische Möglichkeit gehabt, der auflösenden Bedingung zu entsprechen. Für die restlichen 25 Bediensteten sei die in Art. 5 der Verträge enthaltene Klausel daher gleichbedeutend mit ihrer Entlassung gewesen. Die Verknüpfung der – im Übrigen nichtigen – Klausel mit den streitigen Auswahlverfahren sei schlichtweg rechtsmissbräuchlich und stelle eine versteckte und daher rechtswidrige Kollektivkündigung dar.

137 Auch die Sprachenregelung der streitigen Auswahlverfahren sei rechtswidrig und nachteilig für die Klägerinnen. Frau Clarke und Frau Papathanasiou hätten nämlich sehr gute Kenntnisse des Spanischen, das die Muttersprache von Frau Periañez-González sei. Diese Sprache, die eine der fünf Amtssprachen des HABM sei und nach der Zahl der Verfahren beim HABM sogar vor dem Französischen liege, habe jedoch für die Zulassungstests nicht zur Verfügung gestanden. Die streitigen Auswahlverfahren hätten daher der besonderen Sprachenregelung des HABM nicht Rechnung getragen.

138 Die Zulassungstests seien auch nicht so angelegt gewesen, um die besten Bewerber im Bereich des gewerblichen Eigentums auszuwählen, da die Kenntnisse in diesem Bereich erst nach den Zulassungstests geprüft worden seien.

139 Schließlich seien die streitigen Auswahlverfahren auch deshalb rechtswidrig, weil nach den Ausschreibungen die erste Phase in Gestalt der Zulassungstests unter der Kontrolle des EPSO stattgefunden habe, obwohl das gesamte Verfahren zur Auswahl der Bewerber unter der Kontrolle des – allein zuständigen – Prüfungsausschusses hätte stattfinden müssen. In ihrem am 17. September 2010 an die Kanzlei gerichteten Schreiben (vgl. Randnr. 47 des vorliegenden Urteils) haben sich die Klägerinnen insoweit auf das Urteil Pachtitis des Gerichts berufen.

140 Drittens rügen die Klägerinnen die Verknüpfung der streitigen Auswahlverfahren mit ihren Verträgen, da diese Verträge bereits auf unbestimmte Dauer hätten geschlossen werden müssen und die Auswahlverfahren für den Bedarf des HABM ungeeignet gewesen seien. Sie hätten der Auflösungsklausel unter Druck zustimmen müssen und seien verpflichtet worden, an einem allgemeinen Auswahlverfahren teilzunehmen, durch das sie zudem in eine niedrigere Besoldungsgruppe (AST 3) zurückgestuft worden wären, obwohl sie bereits alle ein vom EPSO 2005 durchgeführtes internes Auswahlverfahren bestanden hätten und Frau Periañez-González außerdem mit Erfolg an einem anderen allgemeinen Auswahlverfahren teilgenommen habe.

141 Frau Clarke und Frau Papathanasiou, die der ehemaligen Laufbahngruppe B angehört hätten, seien nunmehr in die Besoldungsgruppen AST 7 und AST 8 eingestuft, und Frau Periañez-González in Besoldungsgruppe AST 5.

142 Eine solche Rückstufung sei ein Verstoß gegen den Beschluss K (2004) 1313 der Kommission vom 7. April 2004 über allgemeine Durchführungsbestimmungen für die Einstufung in die Dienstaltersstufe bei der Ernennung oder Einstellung (*Verwaltungsmitteilungen* Nr. 55-2004 vom 4. Juni 2004), der vom HABM ständig entsprechend angewandt werde.

143 Durch die Verknüpfung der streitigen Auswahlverfahren mit der Auflösungsklausel würden die Klägerinnen somit in ihren Rechten aus den allgemeinen Rechtsgrundsätzen des Schutzes vor ungerechtfertigter Kündigung und dem Grundsatz der guten Verwaltung, wie sie in den Art. 40 und 41 der Grundrechtecharta ihren Ausdruck gefunden hätten, verletzt. Ferner habe das HABM gegen die Fürsorgepflicht, die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Transparenz sowie die Art. 8 und 47 ff. der BSB verstoßen, indem es eine Auslagerungspolitik in Gestalt der Einstellung neuer Vertragsbediensteter betreibe, ohne die individuelle Situation jedes einzelnen der bereits beschäftigten Zeitbediensteten zu berücksichtigen, die davon betroffen seien.

144 Schließlich rügen die Klägerinnen insbesondere den Standpunkt des HABM, wie er in der an Frau Papathanasiou gerichteten Entscheidung vom 18. Juli 2008 zum Ausdruck komme, da damit die elementaren Arbeitsrechtsgrundsätze der Mitgliedstaaten zum Schutz der schwächeren Vertragspartei außer Acht gelassen würden. Die Klägerinnen wiederholen in diesem Zusammenhang die vorstehend zusammengefassten Rügen.

– Vorbringen des HABM

145 Da Art. 5 der Verträge der Klägerinnen rechtmäßig sei, sind nach Ansicht des HABM die weiteren Aufhebungsanträge zurückzuweisen, weil sie die Rechtswirkungen dieses Artikels beträfen.

146 Außerdem könne die Verknüpfung der Auflösungsklausel mit den streitigen Auswahlverfahren nicht als eine unbegründete versteckte Kündigung gewertet werden. Wäre es das Ziel des HABM gewesen, den Klägerinnen zu kündigen, hätte es von seinem weiten Ermessen nach Art. 47 Abs. 2 der BSB Gebrauch machen und den Klägerinnen nach den Bestimmungen ihrer Dienstverträge mit einer Frist von einem Monat – sogar ohne Angabe der Gründe für seine Entscheidung – kündigen können. Das HABM hätte auch ihren letzten Zeitbedienstetenvertrag vor Unterzeichnung der Zusatzvereinbarung vom 1. Juni 2005 nicht verlängern können, da die Organe und Institutionen über einen weiten Ermessensspielraum bei der Organisation ihrer Dienststellen entsprechend den ihnen übertragenen Aufgaben verfügten.

147 Ursprünglich habe die Absicht bestanden, basierend auf der Analyse des Personalbedarfs des HABM und seiner neuen Beschäftigungspolitik, 40 Beamtenstellen für Staatsangehörige aus allen Mitgliedstaaten auszuschreiben. Das es dem EPSO nicht möglich gewesen sei, sofort ein allgemeines Auswahlverfahren durchzuführen, sei es zu einer Übergangslösung zugunsten der Klägerinnen und anderer Bediensteter auf Zeit gekommen, nämlich nach Abschluss interner Ausleseverfahren eine Anzahl von Stellen zur Verfügung zu stellen.

148 Aufgrund von Verhandlungen mit der Personalvertretung sei jedoch beschlossen worden, nach der Durchführung der internen Ausleseprüfungen 20 Stellen für Bedienstete auf Zeit mit einem unbefristeten Vertrag ohne Auflösungsklausel zu vergeben. Dadurch habe sich die Zahl der nach dem allgemeinen Auswahlverfahren zu vergebenden Beamtenstellen reduziert. Dabei habe es sich um eine weitere Maßnahme zugunsten des Personals des HABM und damit zugunsten der Klägerinnen gehandelt. Denn damit sei diesen ermöglicht worden, sich mit dem Abschluss der internen Ausleseverfahren, an denen weitaus weniger Mitbewerber teilgenommen hätten, für einen dauerhaften Arbeitsplatz zu qualifizieren. Die unbefristeten Zeitbedienstetenverträge ohne Auflösungsklausel seien an die Bewerber mit den besten Ergebnissen bei den internen Auswahlprüfungen vergeben worden. Dass die Klägerinnen sich hierfür schließlich nicht hätten qualifizieren können, habe ausschließlich an ihren Leistungen bei den internen Ausleseverfahren gelegen.

149 Die Klägerinnen hätten also im Frühjahr 2005 die Chance gehabt, sich in den internen Ausleseverfahren, die ausschließlich Bediensteten des HABM vorbehalten gewesen seien, für einen der 20 dauerhaften Arbeitsplätze zu qualifizieren. Danach habe für sie die Möglichkeit bestanden, sich in verschiedenen allgemeinen Auswahlverfahren – und nicht nur in dem im Frühjahr 2008 durchgeführten Auswahlverfahren OHIM/AST/02/07 – zu qualifizieren, in eine der Reservelisten dieser verschiedenen Auswahlverfahren aufgenommen zu werden und dadurch die Auflösungsklausel abzuwehren. Abgesehen davon, dass grundsätzlich zwischen der „fairen Chance“, ein Auswahlverfahren zu bestehen, und der Garantie, eine Beamtenstelle zu erhalten, die niemals gegeben werden könne, unterschieden werden müsse, sei den Klägerinnen jedenfalls nicht die Chance genommen worden, sich für eine faire Anzahl ausgeschriebener Beamtenstellen zu qualifizieren. Keinesfalls sei es um den Austausch von Mitarbeitern aus den „alten“ Mitgliedstaaten gegen solche aus den neuen Mitgliedstaaten gegangen.

150 Im Übrigen seien nach den Statistiken des EPSO 4 von 31 Bewerbern, die sich für die schriftlichen Tests der beiden streitigen Auswahlverfahren qualifiziert hätten, Bedienstete auf Zeit des HABM gewesen. In Anbetracht der Bewerberzahlen (3 124) zeige dies eine gute Erfolgsquote, die auf eine „faire Chance“ schließen lasse.

151 Mit der Mitteilung des Direktors der Hauptabteilung „Humanressourcen“ vom 18. April 2005 an die Mitarbeiter des HABM, durch die dieser die Klägerinnen angeblich unter Druck gesetzt habe, sei das HABM allein seinen Pflichten nachgekommen, die Mitarbeiter, insbesondere vor dem Hintergrund des Urteils des Gerichts erster Instanz vom 17. April 2002, Sada/Kommission (T-325/00), über ihre rechtliche Situation zu informieren.

152 Zudem sei eine Verbeamtung gegenüber einer befristeten vertraglichen Anstellung und selbst gegenüber einer unbefristeten vertraglichen Anstellung zweifellos als eine berufliche Verbesserung anzusehen. Darüber hinaus habe es den Klägerinnen offengestanden und stehe ihnen weiter offen, ein anderes allgemeines Auswahlverfahren zu durchzulaufen, um gegebenenfalls in einem höheren Dienstgrad als dem, für den die streitigen Auswahlverfahren ausgeschrieben gewesen seien, eingestellt zu werden.

153 Auf den Vorwurf einer sprachlichen Diskriminierung entgegnet das HABM, dass das dringende Bedürfnis bestanden habe, Mitarbeiter so breit gefächert einzustellen, dass möglichst alle Amtssprachen der Union abgedeckt gewesen seien. Unter anderem deshalb seien 20 ausgeschriebene Beamtenstellen Angehörigen der neuen Mitgliedstaaten vorbehalten gewesen. Nach ständiger Rechtsprechung sei die Einstellungsbehörde berechtigt, zu bestimmen, welche Unionssprachen ein Bewerber zu beherrschen habe, sofern dies durch dienstliche Erfordernisse oder die Anforderungen der Stelle geboten sei (Urteil des Gerichtshofs vom 19. Juni 1975, Küster/Parlament, 79/74, Randnrn. 16 und 20; Urteil des Gerichts erster Instanz vom 5. April 2005, Hendrickx/Rat, T-376/03, Randnr. 26).

154 Was die bei den Zulassungstests verwendeten Sprachen betrifft, hätten diese entsprechend der gängigen Praxis des EPSO auf Deutsch, Englisch und Französisch stattgefunden, den Hauptsprachen der Union, während in den weiteren Phasen des Auswahlverfahrens die Verwendung aller Amtssprachen möglich gewesen sei. Die betreffende Praxis sei durch Urteil des Gerichts erster Instanz vom 20. November 2008, Italien/Kommission (T-185/05), bestätigt worden.

155 In seiner am 11. Oktober 2010 eingereichten Stellungnahme (vgl. Randnr. 47 des vorliegenden Urteils) schließlich bestreitet das HABM die Relevanz des Urteils Pachtitis, da die Klägerinnen vorliegend die Rechtmäßigkeit der Auflösungsklausel als solche in Zweifel zögen. Jedenfalls sei die am 17. September 2010 von den Klägerinnen eingereichte Stellungnahme als unzulässig zurückzuweisen, da das schriftliche Verfahren am 12. August 2009 abgeschlossen worden sei und es nach den Art. 42 und 43 der Verfahrensordnung nicht zulässig sei, neue Beweismittel zu benennen und neue Angriffs- und Verteidigungsmittel vorzubringen.

Würdigung durch das Gericht

156 Die Klägerinnen rügen die Anwendung der Auflösungsklausel im Zusammenhang mit den streitigen Auswahlverfahren unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht, des Grundsatzes des Vertrauensschutzes, des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit, des Verbots des Rechtsmissbrauchs, der Unangemessenheit der Anforderungen der streitigen Auswahlverfahren im Hinblick auf die Bedürfnisse des HABM, der angeblichen Unzuständigkeit des EPSO zur Bestimmung der Zulassungstests und deren Auswertung sowie, hilfsweise, der Rechtmäßigkeit der streitigen Auswahlverfahren.

157 Die Klägerinnen machen insoweit im Wesentlichen geltend, dass sie aufgrund der Voraussetzungen, die in den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren für die Zulassung und das Bestehen vorgesehen gewesen seien, keine Chance gehabt hätten, an diesen Auswahlverfahren mit Erfolg teilzunehmen, so dass sie nach der Aufstellung der Reservelisten zwangsläufig hätten entlassen werden müssen. Zur Begründung tragen sie insbesondere folgende sechs Rügen vor:

— Erstens seien mit den streitigen Auswahlverfahren nur fünf Stellen ausgeschrieben worden – dieser Zahl hätten die Eignungslisten genau entsprochen –, wodurch in Anbetracht der Zahl der Stellen, die bei Unterzeichnung der Zusatzvereinbarung am 1. Juni 2005 in Aussicht gestellt worden seien, und der großen Zahl von Bediensteten des HABM, die von der Auflösungsklausel betroffen gewesen seien, ihre Chancen auf eine Weiterbeschäftigung erheblich vermindert worden seien.

— Zweitens seien die streitigen Auswahlverfahren auch für Bewerber aus den neuen Mitgliedstaaten geöffnet worden, wodurch bezweckt gewesen sei, die Bediensteten des HABM, die den alten Mitgliedstaaten angehörten, durch erfolgreiche Bewerber aus den neuen Mitgliedstaaten zu ersetzen, was nicht nur eine Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit begründe, sondern praktisch automatisch zur Anwendung der Auflösungsklausel führe; nach Ansicht der Klägerinnen wäre das HABM nach der Fürsorgepflicht und dem Grundsatz des Vertrauensschutzes verpflichtet gewesen, einerseits Auswahlverfahren nur für Staatsangehörige der neuen Mitgliedstaaten durchzuführen, so dass die Auflösungsklausel in diesem Kontext nicht auf die Klägerinnen hätte angewandt werden können, und andererseits ein internes Auswahlverfahren mit dem Ziel abzuhalten, die von der Auflösungsklausel betroffenen Zeitbediensteten, die das interne Auswahlverfahren bestanden hätten, weiterzubeschäftigen.

— Drittens seien die Bedingungen hinsichtlich der Sprachkenntnisse, unter denen die Zulassungstests ablaufen sollten, ihnen gegenüber diskriminierend gewesen, da sie gezwungen gewesen seien, für diese Tests zwischen der deutschen, der englischen oder der französischen Sprache zu wählen, obwohl sie über sehr gute Kenntnisse des Spanischen verfügten, das die beim HABM gebräuchliche Arbeitssprache und zudem die Muttersprache einer der Klägerinnen sei.

— Viertens sei bei den streitigen Auswahlverfahren nicht nur der besonderen Sprachenregelung des HABM nicht Rechnung getragen worden, sondern die in den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren vorgesehenen Zulassungstests seien nicht im Hinblick auf die Einstellung der besten Bewerber im Bereich des gewerblichen Eigentums angelegt gewesen, da die Kenntnisse in diesem Bereich erst nach den Zulassungstests, die sich nicht auf diesen Bereich erstreckt hätten, geprüft worden seien.

— Fünftens habe das HABM im Rahmen einer Politik des Personalabbaus versucht, neues Personal einzustellen und Bedienstete auf Zeit wie die Klägerinnen mit Hilfe einer rechtlichen Konstruktion, die notwendigerweise auf eine versteckte Kollektivkündigung hinauslaufe, zu entlassen.

— Sechstens sei das EPSO nicht für die Auswahl der Bewerber zuständig gewesen, die zur Einreichung einer vollständigen Bewerbung im Hinblick auf ihre Zulassung zur zweiten Phase der streitigen Auswahlverfahren aufgefordert worden seien.

– Zur ersten Rüge in Bezug auf die Zahl zu besetzender Stellen und den beschränkten Charakter der Eignungslisten

158 Insoweit ist festzustellen, dass die Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07 für die Einstellung eines einzigen Beamten der Funktionsgruppe Administration und von lediglich vier Beamten der Funktionsgruppe Assistenz ausgeschrieben 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“, während 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 muss wie die Zahl der zu besetzenden Dienstposten.

159 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. Die Klägerinnen bewerten dieses Vorgehen des HABM als einen Verstoß gegen den Grundsatz der Erfüllung von Verträgen nach Treu und Glauben.

160 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; Bennett u. a./HABM, Randnr. 119).

161 Was jedoch die Anwendung der Auflösungsklausel anbelangt, geht aus Randnr. 116 des Urteils 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 beiden 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.

162 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, dass die Klausel nicht zur Anwendung kommt, 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.

163 Im vorliegenden Fall gedenkt das HABM aber gerade, die Auflösungsklausel auf die Erstellung der Eignungslisten der streitigen Auswahlverfahren hin anzuwenden.

164 Nach alledem greift die Rüge in Bezug auf die geringe Zahl der zu besetzenden Stellen und den im besonderen Maße beschränkten Charakter der entsprechenden Eignungslisten durch.

– Zur zweiten Rüge, die sich darauf bezieht, dass sich das HABM dafür entschieden hat, allgemeine Auswahlverfahren anstatt interne Auswahlverfahren, die nur Beamten und Bediensteten auf Zeit offenstehen, durchzuführen

165 Nach ständiger Rechtsprechung verfügt die Anstellungsbehörde, wenn eine freie Planstelle zu besetzen ist, bei der Suche nach Bewerbern, die in Bezug auf Befähigung, Integrität und Leistung höchsten Ansprüchen genügen, über ein weites Ermessen (Urteil des Gerichtshofs vom 5. Juni 2003, O'Hannrachain/Parlament, C-121/01 P, Randnr. 14 und die dort angeführte Rechtsprechung). Die Verwendung des Begriffs „Möglichkeiten" in Art. 29 Abs. 1 Buchst. b des Statuts zeigt deutlich, dass die Anstellungsbehörde nicht schlechthin verpflichtet ist, ein internes Auswahlverfahren innerhalb des Organs durchzuführen, sondern dass sie nur in jedem Fall prüfen muss, ob eine solche Maßnahme zur Ernennung von Personen führen kann, die den Anforderungen von Art. 27 des Statuts entsprechen. Die Verwaltung ist daher nicht verpflichtet, die in Art. 29 Abs. 1 des Statuts genannten verschiedenen Verfahren in der angegebenen Reihenfolge durchzuführen, und kann beschließen, von einem Verfahren zu einem anderen überzugehen, auch wenn ihr im Rahmen des ersten Verfahrens geeignete Bewerbungen vorliegen (vgl. Urteil Bennett u. a./HABM, Randnr. 110 und die dort angeführte Rechtsprechung).

166 Im vorliegenden Fall durfte das HABM im Rahmen seines Ermessens annehmen, seine Auswahlmöglichkeiten im dienstlichen Interesse dadurch erweitern zu müssen, dass es anstatt eines internen Auswahlverfahrens, das nur den Beamten und den in Art. 2 der BSB genannten Bediensteten auf Zeit offensteht, ein allgemeines Auswahlverfahren durchführt.

167 Zudem ging der Einleitung allgemeiner Auswahlverfahren, mit denen die in den Zusatzvereinbarungen zu den Verträgen der Klägerinnen enthaltene Auflösungsklausel eng verknüpft ist, eine Konsultation der Personalvertretung und eine Information des Personals durch ein Rundschreiben des Präsidenten des HABM vom 1. Oktober 2004 voraus. Außerdem wurde an jeden betroffenen Bediensteten ein Schreiben des Direktors der Hauptabteilung „Humanressourcen" vom 19. Dezember 2007 gerichtet, so dass ausgeschlossen ist, dass bei den Klägerinnen ein irgendwie geartetes Vertrauen entstehen konnte, beim HABM weiterbeschäftigt zu werden, wenn sie nicht in eine der zum Abschluss der angekündigten allgemeinen Auswahlverfahren erstellten Reservelisten aufgenommen würden.

168 Der Umstand schließlich, dass sich, wie aus den Akten hervorgeht, beim Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 ungefähr 1 550 Personen und beim Auswahlverfahren OHIM/AST/02/07 1 570 Personen bewarben, ist gerade Folge der Entscheidung des HABM, allgemeine Auswahlverfahren durchzuführen, und kann jedenfalls als solcher die Ordnungsmäßigkeit der streitigen Auswahlverfahren nicht beeinträchtigen, da es sich um tatsächliche Gegebenheiten handelt, die zudem nach der Veröffentlichung der fraglichen Ausschreibungen eingetreten sind, deren Zeitpunkt das HABM nicht bestimmen kann.

169 Demzufolge ist die Rüge, dass allgemeine Auswahlverfahren anstatt interne Auswahlverfahren ausgeschrieben wurden, zurückzuweisen.

– Zur dritten Rüge einer sprachlichen Diskriminierung

170 Die Klägerinnen sind im Wesentlichen der Ansicht, dass die sprachlichen Bedingungen, unter denen die Zulassungstests ablaufen sollten, ihnen gegenüber diskriminierend und nicht durch ein dienstliches Interesse gerechtfertigt gewesen seien, was verhindert habe, dass die Auflösungsklausel im Zusammenhang mit den streitigen Auswahlverfahren erfüllt gewesen sei.

171 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Organe nach Art. 27 des Statuts verpflichtet sind, Einstellungen unter den Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Union auf möglichst breiter geografischer Grundlage vorzunehmen, und nach Art. 28 Buchst. f des Statuts zum Beamten nur ernannt werden darf, wer nachweist, dass er nicht nur gründliche Kenntnisse in einer Sprache der Union, sondern auch ausreichende Kenntnisse in einer weiteren Sprache der Union „in dem Umfang besitzt, in dem dies für die Ausübung seines Amtes erforderlich ist".

172 Aus der Rechtsprechung ergibt sich darüber hinaus, dass es im dienstlichen Interesse gerechtfertigt sein kann, von dem Bewerber in einem Auswahlverfahren zu verlangen, dass er in bestimmten Sprachen der Union über besondere Sprachkenntnisse verfügt (Urteil Hendrickx/Rat, Randnr. 26; Urteil Bennett u. a./HABM, Randnr. 137), wobei das Niveau der Sprachkenntnisse, das im Rahmen eines Einstellungsverfahrens verlangt werden darf, den tatsächlichen dienstlichen Erfordernissen angemessen zu sein hat (Urteile des Gerichtshofs Küster/Parlament, Randnrn. 16 und 20, und vom 29. Oktober 1975, Küster/Parlament, 22/75, Randnrn. 13 und 17).

173 Zudem würde, wie Generalanwalt Poiares Maduro in Nr. 47 seiner Schlussanträge in der Rechtssache Spanien/Eurojust (Urteil des Gerichtshofs vom 15. März 2005, C-160/03) hervorgehoben hat, ein System der vollständigen sprachlichen Vielfalt im Rahmen der internen Arbeitsabläufe der Organe große Probleme bei der Handhabung aufwerfen und wäre wirtschaftlich untragbar. Die Funktionsfähigkeit der Organe und Einrichtungen der Union kann daher, insbesondere wenn die betreffende Einrichtung über begrenzte Mittel verfügt, eine eingeschränkte Auswahl bei den Sprachen für die interne Kommunikation sachlich rechtfertigen (vgl. in diesem Sinne Urteil des Gerichts der Europäischen Union vom 13. September 2010, Spanien/Kommission, T-156/07 und T-232/07, Randnr. 75).

174 Im vorliegenden Fall geht aus den beiden Bekanntmachungen, mit denen die Durchführung der Zulassungstests für die streitigen Auswahlverfahren angekündigt wird, hervor, dass die Bewerber gründliche Kenntnisse einer Amtssprache der Union (Sprache 1) und ausreichende Kenntnisse einer zweiten Sprache, nämlich der deutschen, englischen oder französischen Sprache (Sprache 2) nachweisen mussten, wobei die Zulassungstests in einer dieser Sprachen, die nicht mit der Hauptsprache identisch sein durfte, abzulegen waren. Nach Abschnitt II der Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren wurden allerdings die zu wählenden Sprachen, in denen die schriftlichen Prüfungen und die mündliche Prüfung abgelegt werden konnten, um die spanische und die italienische Sprache erweitert.

175 Außerdem ist hervorzuheben, dass die Klägerinnen im Rahmen ihres Klagegrundes, mit dem sie geltend machen, die sprachlichen Bedingungen, unter denen die Zulassungstests durchgeführt worden seien, seien diskriminierend gewesen, nicht behaupten, dass die Wahl der deutschen, englischen oder französischen Sprache als zweite Sprache nicht den funktionellen Erfordernissen des HABM entsprochen habe, sondern dem EPSO vorwerfen, dass es vorgesehen habe, dass die Zulassungstests nur in einer dieser Sprachen abgelegt werden könnten und die zur Auswahl stehenden Sprachen nicht, wie für die schriftlichen Prüfungen und die mündliche Prüfung der streitigen Auswahlverfahren, insbesondere um das Spanische erweitert habe.

176 Insoweit ist festzustellen, dass die in Rede stehende Sprachenregelung der Zulassungstests als solche nicht zur Folge hat, dass sich Bewerber, deren Hauptsprache (Sprache 1), d. h in den meisten Fällen die Sprache der Staatsangehörigkeit, Deutsch, Englisch oder Französisch ist, in einer besseren Lage befänden als andere Bewerber, da die zweite für die Ablegung der Zulassungstests gewählte Sprache zwingend eine andere Sprache als die von den Bewerbern als Hauptsprache angegebene zu sein hat. Im Übrigen hätte, wenn die für die Ablegung der Zulassungstests zur Auswahl stehenden Sprachen um das Spanische erweitert worden wären, Frau Periañez-González, deren Muttersprache Spanisch ist, als zweite Sprache notwendigerweise eine andere Sprache als das Spanische wählen müssen.

177 Allerdings ist festzustellen, dass bei den streitigen Auswahlverfahren die Bevorzugung der deutschen, englischen und französischen Sprache als zweite Sprache denjenigen Bewerbern einen Vorteil verschafft hat, die in einer dieser Sprachen über mindestens ausreichende Kenntnisse verfügten.

178 Ein solcher Unterschied zwischen den Bewerbern stellt jedoch keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dar. Zum einen ist dieser Unterschied nämlich auf Umstände zurückzuführen, die mit den einzelnen Bewerbern zusammenhängen (Urteil Hendrickx/Rat, Randnr. 33). Zum anderen können die Klägerinnen, da sie nichts vorgetragen haben, was daran zweifeln ließe, dass die verlangten Sprachkenntnisse für die Ausübung der in den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren genannten Tätigkeiten relevant sind, ohne weitere Ausführungen hierzu nicht mit Erfolg behaupten, dass der beanstandete Unterschied nicht durch dienstliche Erfordernisse objektiv vorgegeben sei. Diese Erwägungen gelten erst recht für die Durchführung der eigentlichen Prüfungen der streitigen Auswahlverfahren, bei denen die als zweite Sprache zur Auswahl stehenden Sprachen um das Spanische und das Italienische erweitert waren.

179 Mangels eines rechtlich hinreichenden Vorbringens ist daher davon auszugehen, dass die Rüge eines Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Sprache jedenfalls aus tatsächlichen Gründen fehlgeht.

– Zur vierten Rüge hinsichtlich der Angemessenheit der in den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren vorgesehenen Prüfungen

180 Die Klägerinnen machen geltend, dass die in den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren vorgesehenen Zulassungstests nicht im Hinblick auf die Einstellung der besten Bewerber im Bereich des gewerblichen Eigentums angelegt gewesen seien, da die Kenntnisse der Bewerber in diesem Bereich erst nach Abschluss dieser Tests geprüft worden seien. Außerdem hätte die Anwendung der Auflösungsklausel nicht mit den streitigen Auswahlverfahren verknüpft werden dürfen.

181 Es ist darauf hinzuweisen, dass der Anstellungsbehörde bei der Festlegung der für die zu besetzenden Stellen erforderlichen Befähigungsmerkmale und bei der im Hinblick auf diese Merkmale und generell im dienstlichen Interesse vorzunehmenden Festlegung der Voraussetzungen und Durchführungsmodalitäten eines Auswahlverfahrens ein weites Ermessen zusteht (Urteile des Gerichts erster Instanz vom 5. Februar 1997, Petit-Laurent/Kommission, T-211/95, Randnr. 54, und vom 12. Juni 1997, Carbajo Ferrero/Parlament, T-237/95, Randnrn. 47 und 48), und dies unter Berücksichtigung des Ziels jedes innerhalb der Union durchgeführten Auswahlverfahrens, das darin besteht, wie aus Art. 27 Abs. 1 des Statuts hervorgeht, dem Organ wie jeder Einrichtung die Mitarbeit von Beamten zu sichern, die in Bezug auf Befähigung, Leistung und Integrität höchsten Ansprüchen genügen. Unter diesen Bedingungen kann die Kontrolle durch das Gericht nicht über die Prüfung der Fragen hinausgehen, ob die Organisation der Prüfungen in Anbetracht des verfolgten Ziels offensichtlich ungeeignet oder unverhältnismäßig war und ob nicht ein Rechtsfehler oder Ermessensmissbrauch vorliegt.

182 Auch dem Prüfungs- oder Auswahlausschuss steht nach ständiger Rechtsprechung im Rahmen eines internen Verfahrens in Bezug auf die Modalitäten und den genauen Inhalt der Prüfungen ein weites Ermessen zu. Die Unionsgerichte können diesen Inhalt nur dann beanstanden, wenn dieser über den in der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens gezogenen Rahmen hinausgeht oder keinen Berührungspunkt mit den Zielen der Prüfung des Auswahl- oder Ausleseverfahrens aufweist (vgl. Urteil des Gerichts vom 15. April 2010, Matos Martins/Kommission, F-2/07, Randnr. 161 und die dort angeführte Rechtsprechung).

183 Im vorliegenden Fall beschränken sich die Klägerinnen jedoch darauf, die Ungeeignetheit der in den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren vorgesehenen Zulassungstests geltend zu machen, wobei sie darauf hinweisen, dass sie bereits mit Erfolg an internen Ausleseprüfungen teilgenommen hätten (vgl. Randnr. 29 des vorliegenden Urteils).

184 Insoweit ist zu beachten, dass die internen Ausleseprüfungen gerade deshalb durchgeführt wurden, damit die Klägerinnen bis zur Veranstaltung eines allgemeinen Auswahlverfahrens, an dem sie im Hinblick auf eine Übernahme in das Beamtenverhältnis teilnehmen sollten, beim HABM bleiben konnten. Unter diesen Umständen lassen sich die beiden Arten von Verfahren, deren Ziele sich grundlegend voneinander unterschieden, nicht miteinander vergleichen.

185 Darüber hinaus mussten die Bewerber beim Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 gemäß Abschnitt I Buchst. b der Bekanntmachung über die Durchführung der Zulassungstests „einen Bildungsabschluss bzw. ein Diplom vorlegen, der bzw. das mindestens ein dreijähriges und vollständiges Hochschulstudium bescheinigt“, und „im Anschluss an den Abschluss bzw. das Diplom eine Berufserfahrung von mindestens drei Jahren im Zusammenhang mit der Art der Tätigkeit … erworben haben“.

186 In Abschnitt I Teil A der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AD/02/07 war außerdem angegeben, dass die gesuchten Beamten ihre Tätigkeit in einem oder mehreren der folgenden Bereiche ausüben würden: Markenprüfung, Widerspruchsakten, Anträge auf Löschung, Geschmacksmuster, Verfahren vor den Beschwerdekammern und rechtliche Beratung zu allen Aspekten der Gemeinschaftsmarken und Gemeinschaftsgeschmacksmuster. In Abschnitt II dieser Bekanntmachung waren in diesem Sinne u. a. folgende Prüfungen vorgesehen: eine schriftliche Prüfung „zur Beurteilung der Kenntnisse [der Bewerber] im … Fachgebiet [des Auswahlverfahrens]“, eine schriftliche Prüfung zu einem Thema nach Wahl in dem Sachgebiet des Auswahlverfahrens zur Beurteilung der Fachkenntnisse der Bewerber, ihrer Fähigkeit, einen Sachverhalt zu verstehen, zu analysieren und zusammenzufassen, und ihrer redaktionellen Fertigkeiten sowie für die Bewerber, die die besten drei Ergebnisse erzielt haben, eine mündliche Prüfung in Form eines Gesprächs mit dem Prüfungsausschuss zur Beurteilung insbesondere der „Fähigkeit zur Durchführung der in Abschnitt I der Bekanntmachung des allgemeinen Auswahlverfahrens genannten Aufgaben“ sowie ihres „einschlägigen Sachwissens“.

187 Ohne weitere Erläuterungen kann in Anbetracht dessen nicht behauptet werden, dass es das Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 nicht ermöglicht habe, qualifiziertes Personal im Bereich des gewerblichen Rechtsschutzes einzustellen.

188 Auch bei dem Auswahlverfahren OHIM/AST/02/07, das eher dem beruflichen Profil der Klägerinnen entsprach, mussten die Bewerber nach Abschnitt I Buchst. b der Bekanntmachung über die Durchführung der Zulassungstests zum einen einen postsekundären Bildungsabschluss oder einen Sekundarschulabschluss oder einen Berufsabschluss auf Sekundarschulniveau, der Zugang zur postsekundären Bildung ermöglicht, und mindestens dreijährige Berufserfahrung, die mit der Art der Tätigkeit in Zusammenhang steht, und zum anderen im Anschluss an entweder das Diplom oder die vorgenannte Berufserfahrung eine Berufserfahrung von mindestens drei Jahren ebenfalls im Zusammenhang mit der Art der Tätigkeit nachweisen.

189 In Abschnitt I Teil A der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07 war außerdem angegeben, dass die ausgewählten Personen ihre Tätigkeiten in „mit dem gewerblichen Eigentum im Zusammenhang stehenden“ Bereichen ausüben sollten, insbesondere in Markenverfahren (Markenprüfung, Widerspruchsakten, Löschungsanträge), in Verfahren im Bereich von Mustern und Modellen sowie in Beschwerdeverfahren (Dokumentation und Unterstützung, Registrierung). Abschnitt II der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07 sah dementsprechend schriftliche Prüfungen und eine mündliche Prüfung vor, die vergleichbare Zwecke verfolgten wie die in Abschnitt II der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AD/02/07 vorgesehenen Prüfungen.

190 Daher ist mangels rechtlich hinreichender Darlegung auch die Rüge, dass die Prüfungen des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07 den Zwecken der Einstellung qualifizierten Personals nicht angemessen gewesen seien, zurückzuweisen.

191 Schließlich, selbst wenn es zuträfe, dass die Klägerinnen, falls sie das Auswahlverfahren OHIM/AST/02/07 bestanden hätten, bei ihrer Ernennung zu Beamtinnen auf Probe niedriger eingestuft worden wären, als sie bis dahin als Bedienstete auf Zeit eingestuft waren, hätte dies keine Auswirkungen auf die Rechtmäßigkeit dieses Auswahlverfahrens oder seine Verknüpfung mit der Auflösungsklausel in ihrem Vertrag, da mit diesem Auswahlverfahren tatsächlich Stellen besetzt werden sollten, die denen entsprachen, auf denen die Klägerinnen zuvor als Bedienstete auf Zeit eingesetzt waren. Zudem kann die Einstufung, die bei der Ernennung eines ehemaligen Zeitbediensteten zum Beamten vorgenommen wird, stets mit einer Beschwerde angefochten werden.

192 Nach alledem ist die vierte Rüge, dass die in den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren vorgesehenen Prüfungen unangemessen seien, zurückzuweisen.

– Zur fünften Rüge einer angeblichen versteckten Kollektivkündigung

193 Unter Berücksichtigung des Vorbringens zu dieser Rüge ist davon auszugehen, dass die Klägerinnen dem HABM im Wesentlichen einen Ermessensmissbrauch durch eine „Vertragspolitik“ vorwerfen, die in Wirklichkeit darauf abziele, Bedienstete auf Zeit wie die Klägerinnen zu entlassen, um dafür neues Personal einzustellen.

194 Insoweit genügt die Feststellung, dass die Klägerinnen nicht, wie dies nach ständiger Rechtsprechung erforderlich ist (vgl. z. B. Urteile des Gerichts erster Instanz vom 12. Dezember 2002, Morello/Kommission, T-338/00 und T-376/00, Randnr. 134, und vom 14. Oktober 2004, Sandini/Gerichtshof, T-389/02, Randnr. 123), aufgrund objektiver, schlüssiger und übereinstimmender Indizien dargetan haben, dass das HABM im Zeitpunkt der Veröffentlichung der Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren dadurch, dass es die Auflösungsklausel mit diesen verknüpft hat, nicht beabsichtigt hat, Personal einzustellen, das in Bezug auf Befähigung, Leistung und Integrität höchsten Ansprüchen genügt, um Dienstposten der Funktionsgruppe Administration oder Assistenz im Bereich des gewerblichen Eigentums zu besetzen, sondern beabsichtigt hat, die Klägerinnen durch die Anwendung der Auflösungsklausel zu entlassen. Zudem besaßen die Klägerinnen vor dem 1. Juni 2005, dem Zeitpunkt, ab dem die letzte Zusatzvereinbarung zu ihrem Vertrag wirksam wurde, einen befristeten Vertrag, der ohne die Zusatzvereinbarung in jedem Fall am 31. Januar bzw. 28. Februar 2006 beendet worden wäre. Unter diesen Umständen spricht wenig dafür, dass das HABM bezweckt hat, die Klägerinnen dadurch zu entlassen, dass es ihre Verträge unter Aufnahme der Auflösungsklausel verlängert, anschließend die Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren veröffentlicht und diese mit der Auflösungsklausel in Zusammenhang bringt.

195 Zudem ergibt sich aus der bloßen Lektüre der Bedingungen für den Ablauf der Prüfungen und deren Bestehen, die in den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren angeführt werden (vgl. Randnr. 9 des vorliegenden Urteils), dass derartige Bedingungen in Anbetracht der in Art. 27 Abs. 1 des Statuts genannten Zielsetzung nicht als überzogen erscheinen.

196 Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass in der Bekanntmachung über die Durchführung der Zulassungstests für das Auswahlverfahren OHIM/AST/02/07 zugunsten insbesondere der Klägerinnen ausdrücklich vorgesehen war, dass eine Berufserfahrung auf einem angemessenen Niveau, die in einem europäischen Amt für gewerbliches Eigentum erworben wurde, als mit der Art der Tätigkeit in Zusammenhang stehend galt.

– Zur sechsten Rüge in Bezug auf die Zuständigkeit des EPSO für die Auswahl der Bewerber, die zur zweiten Phase der streitigen Auswahlverfahren zugelassen werden

197 Zunächst ist die Rüge eines Verstoßes gegen die Art. 42 und 43 der Verfahrensordnung, die das HABM in Bezug darauf erhebt (vgl. Randnr. 155 des vorliegenden Urteils), dass sich die Klägerinnen auf das Urteil Pachtitis berufen, zurückzuweisen, da in Randnr. 113 der Klageschrift, in der es um die Rechtmäßigkeit der streitigen Auswahlverfahren geht, durchaus gerügt wird, dass die Vorauswahlphase der streitigen Auswahlverfahren rechtswidrig unter der alleinigen Aufsicht des EPSO stattgefunden habe. Zudem kann den Klägerinnen nicht vorgeworfen werden, dass sie sich im September 2010 nach dem Abschluss des schriftlichen Verfahrens, aber noch vor Beginn der Beratung auf ein am 15. Juni dieses Jahres erlassenes Urteil des Gerichts berufen.

198 Was die Begründetheit betrifft, geht aus den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren hervor, dass die Vorauswahlphase in Gestalt der Zulassungstests unter der Aufsicht des EPSO stattfinden sollte, ohne dass die Prüfungsausschüsse in irgendeiner Weise beteiligt werden sollten. Zudem mussten die Bewerber, um zur zweiten Phase zugelassen zu werden, 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 Pachtitis (Randnr. 62 und die dort angeführte Rechtsprechung) betont hat, ergibt sich der vergleichende Charakter der Vorauswahltests aus dem Begriff des Auswahlverfahrens selbst.

199 Zwar sind dem EPSO Aufgaben übertragen worden, deren Eigenart diesen interinstitutionellen Dienst 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, Randnr. 58).

200 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 Dyarchie des Statuts 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, Randnr. 50).

201 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, Randnr. 51).

202 Nachdem die Anstellungsbehörde dieses Verzeichnis dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses 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, Randnr. 52).

203 Zudem stehen, wie das Gericht im Urteil Pachtitis (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.

204 Nach alledem ist der Rüge hinsichtlich der Zahl der zu besetzenden Stellen und des beschränkten Charakters der Eignungslisten sowie der Rüge, dass die Vorauswahlphase der streitigen Auswahlverfahren unter der alleinigen Aufsicht des EPSO stattgefunden habe, stattzugeben; die übrigen Rügen sind zurückzuweisen. Unter diesen Umständen war es dem HABM von Rechts wegen verwehrt, die in den Verträgen der Klägerinnen enthaltene Auflösungsklausel im Zusammenhang mit diesen Auswahlverfahren anzuwenden.

205 Demzufolge sind die Entscheidung vom 19. Dezember 2007 und die Entscheidungen vom 7. März 2008, soweit mit diesen die Anträge der Klägerinnen auf Nichtanwendung der in ihren Verträgen als Bedienstete auf Zeit enthaltenen Auflösungsklausel in Bezug auf die streitigen Auswahlverfahren abgelehnt wurden, aufzuheben.

206 Daher ist über den hilfsweise gestellten Antrag auf Aufhebung der streitigen Auswahlverfahren selbst nicht zu entscheiden.

Zum Antrag auf Schadensersatz

Vorbringen der Parteien

207 Die Klägerinnen begründen ihren Antrag auf Zuerkennung von Schadensersatz damit, dass die Verpflichtung zur Teilnahme an einem allgemeinen Auswahlverfahren erheblichen Stress im beruflichen und familiären Bereich hervorgerufen habe. Frau Clarke habe außerdem gesundheitliche Probleme gehabt.

208 Nach Ansicht des HABM begründen die von den Klägerinnen angeführten Gesichtspunkte, insbesondere der „erhebliche Stress“ und die „gesundheitlichen Schäden“, keinen Anspruch auf Schadensersatz, da die Klägerinnen weder eine Pflichtverletzung seitens des HABM, das stets zu ihren Gunsten gehandelt habe, noch die kausale Verknüpfung zwischen dem angeblichen Schaden und der angeblichen Pflichtverletzung des HABM bewiesen hätten. Der Schadensersatzantrag sei daher zurückzuweisen.

Würdigung durch das Gericht

209 Da die Klägerinnen nicht dargetan haben, dass die in Art. 5 ihres Zeitbedienstetenvertrags enthaltene Auflösungsklausel als solche rechtswidrig ist, können sie keine Entschädigung für den Stress oder sogar die gesundheitlichen Probleme verlangen, die durch das Erfordernis ausgelöst wurden, erfolgreich an einem allgemeinen Auswahlverfahren teilzunehmen, um beim HABM weiterbeschäftigt zu werden.

210 Aus ihren Schriftsätzen geht jedoch hervor, dass die Klägerinnen spezifisch Ersatz des Schadens verlangen, der ihnen durch die Verknüpfung der Auflösungsklausel ihres Vertrags mit der Ausschreibung allgemeiner Auswahlverfahren, wie der streitigen Auswahlverfahren, im Hinblick auf die darin enthaltenen Bedingungen für den Ablauf der Prüfungen und deren Bestehen entstanden sei, und dies wegen des Verlusts einer echten Chance, in die Reservelisten aufgenommen zu werden.

211 Die Klägerinnen haben keinen vorhergehenden Antrag auf Ersatz ihres Schadens nach Art. 90 Abs. 1 des Statuts gestellt, da in ihren nach dieser Vorschrift gestellten Anträgen vom 22. November, 23. November und 3. Dezember 2007 keine Entschädigungsforderung enthalten ist. Es ist jedoch ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Anfechtungsklage und der Schadensersatzklage festzustellen, so dass die Schadensersatzklage als Zusatz zur Anfechtungsklage zulässig ist (Urteil des Gerichts erster Instanz vom 11. April 2006, Angeletti/Kommission, T-394/03, Randnr. 47).

212 Hinsichtlich der Begründetheit geht aus Randnr. 205 des vorliegenden Urteils hervor, dass das Gericht die Entscheidung vom 7. März 2008 aufgehoben hat, mit der der Antrag der Klägerinnen, von der Anwendung der in ihrem Vertrag enthaltenen Auflösungsklausel in Bezug auf die streitigen Auswahlverfahren abzusehen, abgelehnt wurde. Eine solche Aufhebung stellt bereits als solche eine wesentliche Wiedergutmachung des geltend gemachten Schadens dar, da in Durchführung des vorliegenden Urteils die Auflösungsklausel auf die Klägerinnen gerade nicht angewandt werden darf.

213 Die Aufhebung der Entscheidung vom 7. März 2008 ist jedoch nicht geeignet, den immateriellen Schaden wiedergutzumachen, der den Klägerinnen aus dem Gefühl entstanden ist, über ihre wirklichen Karriereaussichten getäuscht worden zu sein, obwohl sie mit Erfolg an den internen Auswahlprüfungen teilgenommen hatten, die es ihnen ermöglichten, bis zur Teilnahme an einem der streitigen Auswahlverfahren einen Vertrag auf unbestimmte Dauer zu erhalten.

214 Unter Berücksichtigung der Umstände des vorliegenden Falles geht das Gericht aufgrund einer Schadensschätzung nach billigem Ermessen davon aus, dass die Gewährung eines Betrags von 2 000 Euro an jede Klägerin eine angemessene Entschädigung darstellt. Im Übrigen ist der Schadensersatzantrag zurückzuweisen.

Kosten

215 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.

216 Aus den vorstehenden Gründen ist das HABM die im Wesentlichen unterliegende Partei. Die Klägerinnen haben auch 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 gesamten Kosten zu verurteilen.

Aus diesen Gründen hat

DAS GERICHT FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST (Zweite Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

1. **Die Entscheidung des Direktors der Hauptabteilung „Humanressourcen“ des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle) (HABM) vom 19. Dezember 2007 und die Entscheidungen des HABM vom 7. März 2008, soweit mit den letztgenannten Entscheidungen der jeweilige Antrag von Frau Clarke, Frau Papathanasiou und Frau Periañez-González auf Nichtanwendung der in ihrem Vertrag als Bedienstete auf Zeit enthaltenen Auflösungsklausel in Bezug auf die Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07 abgelehnt wurde, werden aufgehoben.**

2. Das HABM wird verurteilt, an jede Klägerin einen Betrag in Höhe von 2 000 Euro als Schadensersatz zu zahlen.

3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

4. Das HABM trägt seine eigenen Kosten und die Kosten der Klägerinnen.

Tagaras Kreppel Van Raepenbusch

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 14. April 2011.

Die Kanzlerin
W. Hakenberg

Der Präsident
H. Tagaras

Inhaltsverzeichnis

Rechtlicher Rahmen 2

I – Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten 2

II – Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge 3

III – Bekanntmachungen der Auswahlverfahren OHIM/AD/02/07 und OHIM/AST/02/07 4

Vorgeschichte des Rechtsstreits 7

Anträge der Parteien und Verfahren 10

Zum Gegenstand der Klage 12

Zur Zulässigkeit der im Schreiben der Klägerinnen vom 15. Januar 2009 benannten Beweismittel 12

Zur Zulässigkeit der Klage 13

Vorbringen der Parteien 13

Würdigung durch das Gericht 15

Zu den Aufhebungsanträgen 16

Zu den Anträgen auf Aufhebung der Entscheidung des HABM vom 7. März 2008, soweit mit ihr abgelehnt worden ist, die Auflösungsklausel im Zeitbedienstetenvertrag der Klägerinnen für nichtig oder zumindest für unanwendbar zu erklären 17

Vorbringen der Parteien 17

– Vorbringen der Klägerinnen 17

– Vorbringen des HABM 18

Würdigung durch das Gericht 20

– Missbräuchliche Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Verträge 20

– Recht auf eine gute Verwaltung 22

– Beendigung der Zeitbedienstetenverträge 23

– Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung 23

Zu den Anträgen auf Aufhebung der Entscheidung vom 7. März 2008, soweit mit ihr der jeweilige Antrag der Klägerinnen abgelehnt worden ist, die Auflösungsklausel hinsichtlich der streitigen Auswahlverfahren nicht auf sie anzuwenden, und der Entscheidung vom 19. Dezember 2007 sowie hilfsweise der streitigen Auswahlverfahren 24

Vorbringen der Parteien 24

– Vorbringen der Klägerinnen 24

– Vorbringen des HABM 26

Würdigung durch das Gericht 27

– Zur ersten Rüge in Bezug auf die Zahl zu besetzender Stellen und den beschränkten Charakter der Eignungslisten 28

– Zur zweiten Rüge, die sich darauf bezieht, dass sich das HABM dafür entschieden hat, allgemeine Auswahlverfahren anstatt interne Auswahlverfahren, die nur Beamten und Bediensteten auf Zeit offenstehen, durchzuführen 30

– Zur dritten Rüge einer sprachlichen Diskriminierung 30

– Zur vierten Rüge hinsichtlich der Angemessenheit der in den Bekanntmachungen der streitigen Auswahlverfahren vorgesehenen Prüfungen 32

– Zur fünften Rüge einer angeblichen versteckten Kollektivkündigung 34

– Zur sechsten Rüge in Bezug auf die Zuständigkeit des EPSO für die Auswahl der Bewerber, die zur zweiten Phase der streitigen Auswahlverfahren zugelassen werden 35

Zum Antrag auf Schadensersatz 36

Vorbringen der Parteien 36

Würdigung durch das Gericht 36

Kosten 37