



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTS (Erste Kammer)

26. März 2020*

„Öffentlicher Dienst – Personal der EZB – Programm zur Unterstützung des Übergangs zu einer beruflichen Laufbahn außerhalb der EZB – Ablehnung eines Teilnahmeantrags – Förderbedingungen – Unterschiedliches Dienstalder erforderlich, je nachdem, ob ein Mitarbeiter einer einfachen oder einer doppelten Besoldungsgruppe angehört – Einstufung in eine Besoldungsgruppe nach Art der Beschäftigung – Gleichbehandlung – Verhältnismäßigkeit – Offensichtlicher Beurteilungsfehler“

In der Rechtssache T-547/18,

Raivo Teeäär, wohnhaft in Tallinn (Estland), Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwältin L. Levi,

Kläger,

gegen

Europäische Zentralbank (EZB), vertreten durch D. Camilleri Podestà und F. Malfrère als Bevollmächtigte im Beistand von Rechtsanwalt B. Wägenbauer,

Beklagte,

betreffend einen Antrag nach Art. 270 AEUV und Art. 50a der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union zum einen auf Aufhebung der Entscheidung der EZB vom 27. Februar 2018, mit der die Bewerbung des Klägers um Teilnahme am Pilotprogramm zur Unterstützung des Übergangs zu einer beruflichen Laufbahn außerhalb der EZB zurückgewiesen wurde, und, soweit erforderlich, der Entscheidung der EZB vom 3. Juli 2018, mit der der besondere Rechtsbehelf des Klägers vom 27. Februar 2018 gegen diese Entscheidung zurückgewiesen wurde, sowie zum anderen auf Ersatz des dem Kläger durch diese Entscheidung entstandenen Schadens

erlässt

DAS GERICHT (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Richters P. Nihoul in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten sowie der Richter J. Senningsen (Berichterstatter) und U. Öberg,

Kanzler: P. Cullen, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 9. Juli 2019

folgendes

* Verfahrenssprache: Englisch.

Urteil

Vorgeschichte des Rechtsstreits

- 1 Der Kläger, Herr Raivo Teeäär, trat am 1. Juli 2004 in den Dienst der Europäischen Zentralbank (EZB), indem er seine berufliche Laufbahn in dieser Einrichtung als ausgewiesener Produktionsexperte in der Direktion „Banknoten“ begann. Bei seiner Einstellung war der Kläger 50 Jahre alt. Gemäß der Stellenausschreibung wurde er nach Maßgabe der Besoldungsstruktur der EZB in die Besoldungsgruppe F/G eingestuft, die für diese Tätigkeit galt. In dieser Besoldungsgruppe wurde ihm unter Berücksichtigung von Dauer, Niveau und Umfang seiner Berufserfahrung die Besoldungsstufe 136 zugewiesen.
- 2 Seit seiner Einstellung avancierte der Kläger regelmäßig innerhalb seiner Besoldungsgruppe. Im Januar 2011, nach sieben Jahren und sechs Monaten, erreichte er in dieser mit der Besoldungsstufe 169 die höchste Stufe. Danach war in dieser Besoldungsgruppe kein weiteres Aufsteigen mehr möglich.
- 3 Die Besoldungsstruktur der EZB besteht aus zwölf einfachen Besoldungsgruppen, die mit den Buchstaben A bis L bezeichnet werden, und zwei doppelten Besoldungsgruppen, bezeichnet mit den Buchstaben E/F und F/G. Jede Besoldungsgruppe umfasst mehrere Besoldungsstufen, die sich von einem Mindestgehalt bis zu einem Höchstgehalt erstrecken. Die doppelten Besoldungsgruppen, wie die Besoldungsgruppe F/G, entsprechen der Kombination zweier einfacher Besoldungsgruppen, hier der Besoldungsgruppen F und G, dergestalt, dass, auf das Jahreseinkommen bezogen, der Anfangsbetrag der Besoldungsgruppe F/G dem Anfangsbetrag der Besoldungsgruppe F entspricht, während ihr Endbetrag dem Endbetrag der Besoldungsgruppe G entspricht.
- 4 Konkret umfasst die Besoldungsgruppe F die Besoldungsstufen 1 bis 98, die Besoldungsgruppe G die Besoldungsstufen 1 bis 99 und die Besoldungsgruppe F/G unter Berücksichtigung des Umstands, dass sich die Besoldungsstufen F und G teilweise überschneiden, die Besoldungsstufen 1 bis 169. Die Besoldungsstufen 71 bis 98 der Besoldungsgruppe F entsprechen tatsächlich den Besoldungsstufen 1 bis 28 der Besoldungsgruppe G.
- 5 Somit entsprechen die Gehälter nach den Besoldungsstufen 1 bis 98 der Besoldungsgruppe F den Gehältern nach den Besoldungsstufen 1 bis 98 der Besoldungsgruppe F/G, und die Gehälter nach den Besoldungsstufen 1 bis 99 der Besoldungsgruppe G entsprechen den Gehältern nach den Besoldungsstufen 71 bis 169 der Besoldungsgruppe F/G.
- 6 Für die Einstufung der Mitarbeiter in eine bestimmte – einfache oder doppelte – Besoldungsgruppe ist die Art der bekleideten Stelle bestimmend, wie sich aus einem Dokument der EZB mit dem Titel „Allocation of Positions to Bands – List of Generic Job Titles“ („Zuweisung der Stellen zu den Besoldungsgruppen – Liste der allgemeinen Stellenbezeichnungen“) ergibt. Ein und dieselbe Stellenart ermöglicht nur einen Aufstieg innerhalb der in dieser Weise ermittelten Besoldungsgruppe, d. h. von einer nach einer höheren Besoldungsstufe derselben Besoldungsgruppe. Ein Wechsel der Besoldungsgruppe ist außer im Fall einer außergewöhnlichen Beförderung *ad personam* oder einer Höherstufung der bekleideten Stelle nur aufgrund eines Einstellungsverfahrens im eigentlichen Sinne für eine andere, zu der angestrebten Besoldungsgruppe gehörende Stelle (interne Beförderung) möglich.
- 7 Mit auf Art. 36.1 des Protokolls über die Satzung des Europäischen Systems der Zentralbanken und der Europäischen Zentralbank (ESZB) sowie auf die Geschäftsordnung der EZB gestütztem Beschluss vom 9. Juni 1998 in der geänderten Fassung vom 31. März 1999 (ABl. 1999, L 125, S. 32) verabschiedete der EZB-Rat die Beschäftigungsbedingungen für das Personal der EZB (im Folgenden: Beschäftigungsbedingungen). Art. 11 Buchst. e der Beschäftigungsbedingungen in seiner auf den vorliegenden Rechtsstreit anwendbaren Fassung betrifft eine Unterstützung für den Übergang zu einer

beruflichen Laufbahn außerhalb der EZB (im Folgenden: ULÜ) für diejenigen Mitarbeiter der EZB, die ihr Arbeitsverhältnis unter den Bedingungen und nach dem Verfahren kündigen, die in den Dienstvorschriften für das Personal der EZB (im Folgenden: Dienstvorschriften) vorgesehen sind.

- 8 Im Hinblick auf die erstmalige Anwendung des Art. 11 Buchst. e der Beschäftigungsbedingungen erließ das Direktorium der EZB den Beschluss ECB/2012/NP18 vom 24. August 2012 zur Änderung der Dienstvorschriften EZB in Bezug auf die Unterstützung des freiwilligen Übergangs zu einer beruflichen Laufbahn außerhalb der EZB, durch den Art. 2.3 in die Dienstvorschriften eingefügt und ein auf höchstens 50 Personen beschränktes Pilotprogramm für die ULÜ eingeführt wurde, das während der Jahre 2013 und 2014 zugänglich war. Nach Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften erfüllten diejenigen mit unbefristetem Vertrag beschäftigten Mitarbeiter, die mindestens acht aufeinanderfolgende Jahre in ein und derselben einfachen Besoldungsgruppe oder mindestens zwölf aufeinanderfolgende Jahre in ein und derselben doppelten Besoldungsgruppe verblieben waren, die Voraussetzungen für eine Zulassung zum ULÜ-Pilotprogramm.
- 9 Am 12. August 2014 bewarb sich der Kläger um Teilnahme am ULÜ-Pilotprogramm (im Folgenden: ULÜ-Bewerbung). Im Einklang mit dem vorgeschriebenen Verfahren enthielt seine ULÜ-Bewerbung eine Kündigungserklärung, die vorbehaltlich einer Annahme der Bewerbung am 13. Dezember 2014 wirksam werden sollte. Ergänzend zu dieser Bewerbung übermittelte der Kläger einen Vermerk, in dem er die Gründe darlegte, aus denen er beantragte, seine Bewerbung zu berücksichtigen, obwohl er nicht die Voraussetzung des Dienalters von zwölf Jahren für die einer doppelten Besoldungsgruppe angehörenden Mitarbeiter nach in Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften erfülle.
- 10 Die ULÜ-Bewerbung wurde mit Entscheidung vom 18. August 2014 mit der Begründung zurückgewiesen, der Kläger erfülle nicht die Voraussetzungen des Dienalters, da er in derselben doppelten Besoldungsgruppe F/G während einer kürzeren Zeit als zwölf Jahre verblieben sei.
- 11 Am 8. September 2014 teilte der Kläger den betreffenden Stellen der EZB seine Entscheidung mit, mit Wirkung vom 18. Dezember 2014 in den Ruhestand zu treten.
- 12 Der vom Kläger am 14. Oktober 2014 gestellte Antrag auf verwaltungsinterne Überprüfung der Entscheidung über die Zurückweisung seiner ULÜ-Bewerbung wurde mit Entscheidung vom 9. Dezember 2014 abgelehnt.
- 13 Der Kläger wurde mit Wirkung vom 18. Dezember 2014 in den Ruhestand versetzt.
- 14 Die vom Kläger am 9. Februar 2015 gegen die Entscheidung vom 9. Dezember 2014 eingelegte Beschwerde wurde durch Entscheidung vom 2. April 2015 zurückgewiesen.
- 15 Nachdem der Kläger am 9. Juni 2015 gegen die Entscheidung vom 18. August 2014 Klage erhoben hatte, wurde diese Entscheidung mit Urteil vom 17. November 2017, Teeäär/EZB (T-555/16, nicht veröffentlicht, EU:T:2017:817), wegen sachlicher Unzuständigkeit ihres Urhebers aufgehoben.
- 16 Art. 2.3 der Dienstvorschriften in der Fassung des Beschlusses ECB/2012/NP18, mit dem das ULÜ-Pilotprogramm eingeführt worden war, wurde aufgehoben durch den Beschluss ECB/2017/NP19 vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Dienstvorschriften für das Personal der EZB in Bezug auf die Unterstützung des freiwilligen Übergangs zu einer beruflichen Laufbahn außerhalb der EZB. Mit diesem Beschluss wurde ein neues, vom 1. Juli bis zum 31. Oktober 2017 zugängliches ULÜ-Programm eingeführt, in dem eine einheitliche Dienaltersvoraussetzung von acht Jahren innerhalb ein und derselben Besoldungsgruppe festgelegt wurde.

- 17 In Durchführung des Urteils vom 17. November 2017, Teeäär/EZB (T-555/16, nicht veröffentlicht, EU:T:2017:817), erließ das Direktorium der EZB am 27. Februar 2018 eine neue Entscheidung nach Art. 2.3 der Dienstvorschriften in seiner ursprünglichen Fassung, mit der es die ULÜ-Bewerbung zurückwies (im Folgenden: angefochtene Entscheidung).
- 18 Der vom Kläger am 3. Mai 2018 gegen die angefochtene Entscheidung eingelegte besondere Rechtsbehelf wurde durch Entscheidung des Direktoriums der EZB vom 3. Juli 2018 zurückgewiesen.

Verfahren und Anträge der Parteien

- 19 Mit am 14. September 2018 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangener Klageschrift hat der Kläger die vorliegende Klage erhoben.
- 20 Der Kläger beantragt,
- die angefochtene Entscheidung aufzuheben;
 - falls notwendig, den Beschluss des Direktoriums der EZB vom 3. Juli 2018 aufzuheben;
 - die EZB zu verurteilen, ihm den durch sie verursachten, auf 101 447 Euro geschätzten materiellen Schaden zuzüglich Verzugszinsen in Höhe des um drei Prozentpunkte erhöhten jährlichen Hauptrefinanzierungssatzes der EZB zu ersetzen;
 - der EZB die Kosten aufzuerlegen.
- 21 Die EZB beantragt,
- die Klage abzuweisen;
 - dem Kläger die Kosten aufzuerlegen.

Rechtliche Würdigung

Zur Zulässigkeit des vom Kläger in der mündlichen Verhandlung vorgelegten Beweismittels

- 22 In der mündlichen Verhandlung hat der Kläger ein zusätzliches Schriftstück vorgelegt, das er als ein Schreiben dargestellt hat, das die EZB an ihre Personalvertretung gerichtet habe, bevor bei ihr doppelte Besoldungsgruppen eingeführt worden seien, und das die Antwort ergänzen könne, die die EZB auf die schriftliche Frage des Gerichts zu Geschichte und Ursprung der Schaffung dieser Besoldungsgruppen gegeben habe. Auf die Aufforderung, die praktische Bedeutung dieses Schriftstücks zu präzisieren, hat der Kläger vorgetragen, es belege, dass sich die Einführung doppelter Besoldungsgruppen für die Mitarbeiter, die sich am oberen Ende der einfachen Besoldungsgruppe G oder der doppelten Besoldungsgruppe F/G befänden, nicht habe nachteilig auswirken sollen; die Einführung der ULÜ wirke sich aber für die Mitarbeiter in einer doppelten Besoldungsgruppe nachteilig aus.
- 23 Es ist festzustellen, dass diese Ausführungen nicht erkennen lassen, dass das fragliche Schriftstück in unmittelbarem Zusammenhang mit der schriftlichen Frage des Gerichts zur Einführung der doppelten Besoldungsgruppen steht. Da sich der Kläger auf das Schriftstück beruft, um sein Vorbringen zu den nach seiner Auffassung nachteiligen Folgen der ULÜ für die sich in der gleichen Lage wie er

befindenden Mitarbeiter zu stützen, und nicht behauptet, dass es nicht zusammen mit der Klageschrift habe vorgelegt werden können, ist es gemäß Art. 85 der Verfahrensordnung des Gerichts als unzulässig anzusehen.

Zum Gegenstand der Klage

- 24 Nach ständiger Rechtsprechung bewirken Aufhebungsanträge, die formal gegen die Entscheidung über die Zurückweisung einer Beschwerde gerichtet sind, dass das Gericht mit der Handlung befasst wird, gegen die die Beschwerde eingelegt worden ist, wenn die Anträge als solche keinen eigenständigen Inhalt haben (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 24. April 2017, HF/Parlament, T-584/16, EU:T:2017:282, Rn. 72 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 25 Da im vorliegenden Fall die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde die angefochtene Entscheidung bloß bestätigt, ist festzustellen, dass der Antrag auf Aufhebung der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde keinen eigenständigen Inhalt hat, so dass nicht gesondert über ihn zu entscheiden ist, auch wenn bei der Prüfung der Rechtmäßigkeit der angefochtenen Entscheidung die in der Entscheidung über die Beschwerdezurückweisung angeführte Begründung zu berücksichtigen sein wird, da davon auszugehen ist, dass diese mit der Begründung der angefochtenen Entscheidung übereinstimmt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 16. Januar 2018, SE/Rat, T-231/17, nicht veröffentlicht, EU:T:2018:3, Rn. 22 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Zum Aufhebungsantrag

- 26 Für seinen Aufhebungsantrag führt der Kläger vier Gründe an.
- 27 Mit den ersten beiden Aufhebungsgründen macht er geltend, der in der angefochtenen Entscheidung auf ihn angewandte Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften sei rechtswidrig. Den ersten Aufhebungsgrund stützt er auf eine Verletzung der Grundsätze der Gleichbehandlung und der Verhältnismäßigkeit sowie einen offensichtlichen Beurteilungsfehler, den zweiten auf einen Verstoß gegen Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Grundrechtecharta) und gegen die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16), wobei er eine Diskriminierung wegen des Alters geltend macht.
- 28 Hilfsweise führt der Kläger, wenn und soweit Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften nicht als rechtswidrig anzusehen sein sollte, zwei weitere Aufhebungsgründe an, von denen er den dritten auf einen offensichtlichen Beurteilungsfehler und eine Verletzung der Fürsorgepflicht und den vierten auf einen Verstoß gegen Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften stützt.

Zum ersten Aufhebungsgrund: Rechtswidrigkeit des Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften wegen Verletzung der Grundsätze der Gleichbehandlung und der Verhältnismäßigkeit sowie eines offensichtlichen Beurteilungsfehlers

- 29 Der Kläger trägt vor, die in Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften vorgesehene doppelte Dienstaltersvoraussetzung begründe eine unterschiedliche Behandlung, die generell willkürlich sei, soweit sie zwischen den Mitarbeitern, die zu einer einfachen Besoldungsgruppe gehörten, und denjenigen, die zu einer doppelten Besoldungsgruppe gehörten, unterscheide; jedenfalls sei diese Voraussetzung gegenüber denjenigen Mitarbeitern willkürlich, die, wie er, vor Erreichung eines Dienstalters von zwölf Jahren in einer doppelten Besoldungsgruppe die oberste Stufe in dieser Besoldungsgruppe erreicht hätten. Falls etwa die Regelung unterschiedlicher Dienstaltersvoraussetzungen durch das Bestehen zweier unterschiedlicher Kategorien von Besoldungsgruppen formell gerechtfertigt sein sollte, ergebe sich die Diskriminierung aus Art. 2.3.1

der Dienstvorschriften in Verbindung mit der Liste der allgemeinen Stellenbezeichnungen, nach der für jede Art der Beschäftigung die – einfache oder doppelte – Besoldungsgruppe bestimmt werde, der sie zugewiesen sei.

- 30 Die streitige Unterscheidung sei allgemein willkürlich, da der Umstand, dass eine doppelte Besoldungsgruppe mehr Dienstaltersstufen als eine einfache Besoldungsgruppe umfasse – was zur Folge habe, dass in einer einfachen Besoldungsgruppe eingestellte Mitarbeiter öfter die oberste Stufe ihrer Besoldungsgruppe erreichten –, in keinem Zusammenhang mit den Zielen der ULÜ stehe, nach denen der Übergang zu einer beruflichen Laufbahn außerhalb der EZB erleichtert, die Fluktuation des fest angestellten Personals gesteigert und die interne Mobilität gefördert werden solle.
- 31 Besonders willkürlich sei die Unterscheidung in Bezug auf diejenigen Mitarbeiter, die, wie er, zu einer doppelten Besoldungsgruppe gehörten, jedoch bei ihrer Einstellung einer Besoldungsstufe zugeordnet worden seien, die sich in dem Teil dieser doppelten Besoldungsgruppe befinde, der der zweiten der beiden einfachen Besoldungsgruppen entspreche, die zur Bildung der doppelten Besoldungsgruppe kombiniert worden seien (d. h. der Besoldungsgruppe G im Fall der doppelten Besoldungsgruppe F/G). Unter Berücksichtigung der Anzahl Besoldungsstufen, durch die diese Mitarbeiter von der obersten Stufe der fraglichen doppelten Besoldungsgruppe getrennt seien, befänden sich diese nämlich hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten in der gleichen Lage wie die Mitarbeiter, die einer einfachen Besoldungsgruppe angehörten. Daher sei die streitige Unterscheidung im Verhältnis zu den Zielen der ULÜ unangemessen. Dieser Fall sei nicht außergewöhnlich, habe er doch 18 % der zwischen 2010 und 2012 eingestellten Mitarbeiter betroffen.
- 32 Außerdem verletze die streitige Unterscheidung den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, da die EZB nicht das mildeste Mittel zur Erreichung der Ziele der ULÜ gewählt habe. Sie hätte nämlich für alle Mitarbeiter eine Dienstaltersvoraussetzung vorsehen können, die daran anknüpfe, dass die Betroffenen die oberste Stufe ihrer Besoldungsgruppe seit derselben Anzahl von Jahren erreicht hätten.
- 33 Schließlich sei mit der streitigen Unterscheidung auch ein offensichtlicher Beurteilungsfehler begangen worden, da sie nicht dem Zweck gerecht werde, die angeblich geminderten Karrierechancen der in eine einfache Besoldungsgruppe eingestuften Mitarbeiter auszugleichen.
- 34 Die EZB trägt vor, Gegenstand des ULÜ-Pilotprogramms sei es gewesen, denjenigen Mitarbeitern eine Unterstützung für eine Neuorientierung ihrer beruflichen Laufbahn vorzuschlagen, die seit Langem bei der EZB beschäftigt gewesen und unabhängig von der erreichten Anzahl Besoldungsstufen in derselben Besoldungsgruppe verblieben seien, nicht aber denjenigen Mitarbeitern, die auf der höchsten Stufe ihrer Besoldungsgruppe blockiert gewesen seien. Die streitige Unterscheidung beruhe darauf, dass die doppelten Besoldungsgruppen ungefähr 50 % mehr Besoldungsstufen als die einfachen Besoldungsgruppen zählten. Daraus folge, dass die Situation einer Person in einer doppelten Besoldungsgruppe nur mit derjenigen von Personen vergleichbar sei, die in einer Besoldungsgruppe desselben Typs eingestuft seien.
- 35 Wenn die Korrelation zwischen der Einstufung in eine doppelte Besoldungsgruppe und dem Bestehen besserer Aufstiegsmöglichkeiten auch einer üblichen Standardsituation entspreche, sei der Gesetzgeber gleichwohl befugt, sich auf eine solche Situation zu gründen, ohne daneben Ausnahmeregelungen vorsehen zu müssen, um atypischen Situationen Rechnung zu tragen. Zudem habe sie über ein weites Ermessen bei den Entscheidungen politischer Natur verfügt, die sie als „Gesetzgeber“ zum Zweck der Schaffung eines Rahmens für dieses Pilotprogramm getroffen habe.
- 36 In einer konkreten Analyse hebt die EZB zum einen hervor, dass bei Inkrafttreten des ULÜ-Pilotprogramms 794 Personen in die doppelte Besoldungsgruppe F/G, fünf in die einfache Besoldungsgruppe F und sieben in die einfache Besoldungsgruppe G eingestuft gewesen seien, ohne dass eine dieser sieben Personen in die Gunst dieses ULÜ-Pilotprogramms gekommen sei. Zum

anderen sei es wegen der Voraussetzung eines Dienstalters von acht Jahren, die für die in die einfache Besoldungsgruppe G eingestuften Mitarbeiter gegolten habe, gar nicht möglich gewesen, eine in dieser Besoldungsgruppe eingestellte Person besser zu behandeln als den Kläger, da es sich bei den in der Besoldungsgruppe G eingestuften sieben Personen am Stichtag des Inkrafttretens des Pilotprogramms um Mitarbeiter gehandelt habe, die in diese Besoldungsgruppe hinein befördert und nicht dort eingestellt worden seien.

- 37 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung, der ein in den Art. 20 und 21 der Grundrechtecharta verankerter, auf das Recht des öffentlichen Dienstes der Union anwendbarer allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts ist, namentlich verlangt, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich behandelt werden dürfen, es sei denn, dass eine solche Behandlung objektiv gerechtfertigt ist (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 12. November 2014, *Guardian Industries und Guardian Europe/Kommission*, C-580/12 P, EU:C:2014:2363, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 16. Juli 2015, *EJ u. a./Kommission*, F-112/14, EU:F:2015:90, Rn. 65 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 38 Die Merkmale, in denen sich unterschiedliche Sachverhalte voneinander unterscheiden, sowie ihre etwaige Vergleichbarkeit sind im Licht des Ziels und des Zwecks der in Rede stehenden Vorschriften zu bestimmen und zu beurteilen, wobei die Grundsätze und Ziele des betreffenden Bereichs zu berücksichtigen sind (vgl. Urteil vom 7. März 2017, *RPO*, C-390/15, EU:C:2017:174, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 39 Wird eine unterschiedliche Behandlung zweier vergleichbarer Sachverhalte festgestellt, liegt ein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung nicht vor, sofern es für die unterschiedliche Behandlung eine gebührende Rechtfertigung gibt (vgl. Urteil vom 7. März 2017, *RPO*, C-390/15, EU:C:2017:174, Rn. 52 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 40 Das ist dann der Fall, wenn die unterschiedliche Behandlung im Zusammenhang mit einem rechtlich zulässigen Ziel steht, das mit der Maßnahme, die zu einer solchen unterschiedlichen Behandlung führt, verfolgt wird, und wenn sie in angemessenem Verhältnis zu diesem Ziel steht. Verfügt die Regulierungsbehörde über ein weites Ermessen, muss sich die gerichtliche Kontrolle der Einhaltung dieser Voraussetzungen auf offensichtliche Fehler beschränken (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 7. März 2017, *RPO*, C-390/15, EU:C:2017:174, Rn. 53 und 54 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 41 Hierbei ist zu beachten, dass die EZB beim Erlass von Vorschriften, die sich auf die für das von ihr beschäftigte Personal geltende Regelung beziehen, wegen ihrer funktionellen Unabhängigkeit über eine weitgehende Autonomie verfügt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Oktober 2002, *Pflugradt/EZB*, T-178/00 und T-341/00, EU:T:2002:253, Rn. 48). Außerdem verfügen die Unionseinrichtungen bei der Bestimmung des dienstlichen Interesses über ein weites Ermessen unabhängig davon, um welche Art Prüfung oder Entscheidung, bei denen dieses Interesse zu berücksichtigen ist, es sich handelt (vgl. Urteil vom 16. Mai 2018, *Barnett/EWSA*, T-23/17, nicht veröffentlicht, EU:T:2018:271, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung). In diesem Fall würde das Diskriminierungsverbot oder der Grundsatz der Gleichbehandlung nur dann missachtet, wenn die betreffende Maßnahme eine willkürliche oder im Hinblick auf ihr Ziel offensichtlich unangemessene Differenzierung enthielte (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. April 2010, *Gualtieri/Kommission*, C-485/08 P, EU:C:2010:188, Rn. 72).
- 42 Auch ist nicht zu beanstanden, dass eine Behörde mit normativer Befugnis, selbst wenn der Erlass einer allgemeinen abstrakten Regelung in besonderen Fällen vereinzelt zu Unzuträglichkeiten führt, bei der Organisation ihrer Dienststellen allgemeine Kategorien bildet, solange diese nicht ihrem Wesen nach im Hinblick auf das verfolgte Ziel diskriminierend sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. April 2010, *Gualtieri/Kommission*, C-485/08 P, EU:C:2010:188, Rn. 81 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 43 Im vorliegenden Fall ist mit Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften eine unterschiedliche Behandlung der Mitarbeiter der EZB eingeführt worden, die danach unterscheidet, ob die Mitarbeiter einer doppelten oder einer einfachen Besoldungsgruppe angehören, indem sie bestimmt, dass die erstgenannten, die einen Großteil des Personals ausmachen, ab einem Dienstalder von zwölf Jahren in ihrer Besoldungsgruppe für eine Förderung nach dem ULÜ-Pilotprogramm in Betracht kommen, während für die letztgenannten ein Dienstalder von nur acht Jahren verlangt wird.
- 44 Daher sind nach der in den Rn. 38 bis 42 dieses Urteils angeführten Rechtsprechung der Gegenstand und der Zweck des ULÜ-Pilotprogramms zu ermitteln, um festzustellen, ob die Situationen der Personen, die der einen oder der anderen Kategorie von Besoldungsgruppen angehören, vergleichbar sind und, wenn ja, ob die festgestellte unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt ist oder nicht.
- 45 Zur Vergleichbarkeit der Situationen ist zu sagen, dass die EZB in ihrer Antwort auf die vom Gericht nach den Zwecken der ULÜ gestellte schriftliche Frage ausgeführt hat, dieses Programm gehe auf eine Überlegung im Anschluss an die Feststellung zurück, dass sie sich einer „demografischen Herausforderung“ gegenübersehe. Aus Gründen, die mit den bei ihrer Gründung eingeführten Einstellungskriterien zusammenhingen, verbleibe ein großer Teil ihres Personals während eines verhältnismäßig langen Zeitraums in derselben Stellung und trete dann nach relativ kurzer Zeit in den Ruhestand.
- 46 Diese Situation habe insbesondere dazu geführt, dass die Möglichkeiten einer internen Beförderung in eine höhere Besoldungsgruppe beschränkt gewesen seien, und sei deshalb geeignet gewesen, diejenigen Mitarbeiter, die neue Funktionen hätten übernehmen wollen, zu demotivieren.
- 47 Im Anschluss an die aufgrund dieser Feststellung angestellte Überlegung habe sie beschlossen, eine spezifische Maßnahme zu treffen, die darauf gerichtet gewesen sei, einen Anreiz für das vorzeitige Ausscheiden eines Teils des Personals zu schaffen, nämlich für diejenigen Mitarbeiter, für die die Wahrscheinlichkeit, dass sie lange bei der EZB unter Verbleib in derselben Besoldungsgruppe beschäftigt gewesen seien, am größten gewesen sei, ohne mit dieser Maßnahme auf die Mitarbeiter abzielen, die sich in der Altersgruppe befunden hätten, die von der „demografischen Herausforderung“ betroffen gewesen seien.
- 48 Demgemäß sei die Einführung des ULÜ-Pilotprojekts darauf gerichtet gewesen, mehreren Risiken, die das reibungslose Funktionieren der EZB in mehr oder weniger naher Zukunft hätten beeinträchtigen können, durch die vorgreifliche Schaffung freier Stellen vorzubeugen, wodurch die Einstellung neuen Personals habe ermöglicht und die internen Beförderungsmöglichkeiten für das vorhandene Personal hätten erhöht werden können. Da diese Maßnahme vom Willen getragen gewesen sei, das qualitative Niveau der im Rahmen der Erfüllung der Aufgaben der EZB erbrachten Dienstleistungen zu verbessern, habe sie im dienstlichen Interesse gelegen.
- 49 In diesem Kontext habe das ULÜ-Pilotprogramm bezweckt, einen Teil derjenigen Mitarbeiter, die bei der EZB eine Reihe von Jahren unter Verbleib in derselben Besoldungsgruppe beschäftigt gewesen seien, zum vorzeitigen Ausscheiden zu veranlassen – wobei allerdings zwischen den einer einfachen und den einer doppelten Besoldungsgruppe angehörenden Mitarbeitern unterschieden worden sei – und dieses Ausscheiden durch eine Unterstützung des Übergangs zu einer beruflichen Laufbahn außerhalb der EZB insbesondere in finanzieller Hinsicht zu fördern. Dieser Zweck habe zwar aus der Sicht der an einer beruflichen Neuorientierung potenziell interessierten Mitarbeiter als begünstigende Maßnahme angesehen werden können, doch lag er angesichts der mit ihm verfolgten Ziele vor allem im dienstlichen Interesse.
- 50 Des Weiteren hat die EZB in ihrer Antwort auf die schriftlichen Fragen des Gerichts ausgeführt, die Schaffung doppelter Besoldungsgruppen habe in erster Linie darauf abgezielt, eine langjährige Laufbahnentwicklung für die Stellentypen zu ermöglichen, bei denen nach Maßgabe der Berufserfahrung eine Weiterentwicklung mit verschiedenen Niveaus der Berufsausübung möglich sei.

Diese Angaben sind vom Kläger nicht bestritten worden, der sich darauf beschränkt hat, in der mündlichen Verhandlung geltend zu machen, die EZB habe darauf geachtet, dass die Einführung der doppelten Besoldungsgruppe für die damaligen Mitarbeiter nicht von Nachteil sei.

- 51 Somit ist festzustellen, dass die beiden doppelten Besoldungsgruppen (E/F und F/G) im Verhältnis zu den einfachen Besoldungsgruppen der Sache nach einer potenziell langen beruflichen Laufbahn entsprechen, die so geartet ist, dass sie die Stabilität desjenigen Bestands von Mitarbeitern zu begünstigen vermag, die auf Stellen beschäftigt sind, für die die im Rahmen der Ausübung der betreffenden Tätigkeit unmittelbar bei der EZB erworbene berufliche Erfahrung insbesondere im Hinblick auf Expertise und damit auf Effizienz und übernommene Verantwortung von Vorteil für die Erfüllung der Aufgaben dieser Einrichtung sein kann. Wie die Liste der betreffenden Stellen erkennen lässt, entsprechen diese Stellen im Wesentlichen technischen Tätigkeiten mit höherer Verantwortung ohne Managementfunktionen („Experten“ im Rahmen der Besoldungsgruppe F/G, „Spezialisten“ oder „Analysten“ im Rahmen der Besoldungsgruppe E/F), von denen die meisten mit der Erfüllung der spezifischen Aufgaben der EZB zusammenhängen. Dies ist namentlich beim Kläger der Fall, der als Produktionsexperte in der Direktion „Banknoten“ beschäftigt war.
- 52 Infolgedessen unterscheiden sich die Situationen der beiden betreffenden Personengruppen unter dem Gesichtspunkt des dienstlichen Interesses in einem wesentlichen Element, nämlich insofern, als sie unterschiedlichen Arten von Tätigkeiten entsprechen, von denen einige nach dem Willen der EZB von einem festeren Personalbestand ausgeübt werden sollen. Da sich mithin einem einer doppelten Besoldungsgruppe angehörenden Mitarbeiter im Gegensatz zu einem Mitarbeiter, der einer einfachen Besoldungsgruppe angehört, im Allgemeinen ein größerer Progressionsspielraum innerhalb seiner Besoldungsgruppe bietet, können die jeweiligen Situationen der Mitarbeiter, die der einen bzw. der anderen Kategorie von Besoldungsgruppen angehören, nicht als im Hinblick auf Gegenstand und Zweck des ULÜ-Pilotprogramms, wie sie in den Rn. 48 und 49 dieses Urteils ermittelt worden sind, vergleichbar angesehen werden. Ist nämlich eine Einrichtung bestrebt, Mitarbeiter, die Tätigkeiten einer bestimmten Art ausüben, für eine verhältnismäßig lange Zeit bei sich zu halten, erscheint es konsequent, dass den Betreffenden kein so starker Anreiz zum vorzeitigem Ausscheiden geboten wird wie denjenigen Mitarbeitern, die Tätigkeiten einer Art ausüben, für die nicht dasselbe Ziel angestrebt wird. Dies kann zur Aufrechterhaltung, ja sogar zur Verbesserung der Qualität der im Rahmen der Erfüllung der Aufgaben dieser Einrichtung erbrachten Dienstleistungen beitragen und ist daher vom dienstlichen Interesse umfasst.
- 53 Jedenfalls ist davon auszugehen, dass, selbst wenn man annähme, dass die Situationen derjenigen Mitarbeiter, die sich in der einen oder der anderen Kategorie von Besoldungsgruppen befinden, vergleichbar seien, die unterschiedliche Behandlung, die in der Festlegung eines Förderkriteriums von zwölf Jahren für diejenigen, die Tätigkeiten einer zu einer doppelten Besoldungsgruppe gehörenden Art ausüben, und eines auf acht Jahre reduzierten Förderkriteriums für diejenigen, die zu einer einfachen Besoldungsgruppe gehörende Tätigkeiten ausüben, besteht, gleichwohl aus denselben Gründen wie den in den Rn. 51 und 52 dieses Urteils angeführten sachlich gerechtfertigt wäre.
- 54 Die Art und Weise der Berücksichtigung der in Rn. 51 dieses Urteils festgestellten Merkmale der zu den beiden doppelten Besoldungsgruppen gehörenden Tätigkeiten ist auch verhältnismäßig, da die bei den Förderkriterien für das ULÜ-Pilotprogramm bestehende Differenz von vier Jahren zwischen den beiden Mitarbeitergruppen annähernd dem zwischen einer einfachen und einer doppelten Besoldungsgruppe bestehenden unterschiedlichen Potenzial einer Progression der Bezüge entspricht. Aus den Angaben in Rn. 4 dieses Urteils ergibt sich nämlich, dass das Dienstalder von acht Jahren bei den Mitarbeitern, die einer einfachen Besoldungsgruppe mit 99 Besoldungsstufen angehören, rechnerisch etwas weniger als einem Dienstalder von vierzehn Jahren bei denjenigen Mitarbeitern entspricht, die einer doppelten Besoldungsgruppe mit 169 Besoldungsstufen angehören.

- 55 Schließlich ist, wie aus der in Rn. 42 dieses Urteils angeführten Rechtsprechung folgt, anzuerkennen, dass sich die EZB, wie sie vorträgt, dann, wenn sie eine Regelung mit allgemeiner Geltung in einem Bereich zu erlassen hatte, in dem sie über einen weiten Ermessensspielraum und eine weitgehende Autonomie verfügt, auf Standardsituationen gründen konnte, ohne einen offensichtlichen Beurteilungsfehler zu begehen, da sie nicht verpflichtet war, daneben eine Ausnahmeregelung vorzusehen, um atypischen Situationen, wie der des Klägers, Rechnung zu tragen.
- 56 Zu dem nach Ansicht des Klägers zu berücksichtigenden alternativen Förderkriterium, bei dem er darauf abstellt, dass der betreffende Mitarbeiter, ohne dass nach der Art der Besoldungsgruppe unterscheiden sei, seit einer Reihe von Jahren die höchste Besoldungsstufe einer Besoldungsgruppe erreicht habe, ist festzustellen, dass ein solches Kriterium einer anderen personalpolitischen Wahl der EZB entsprochen hätte.
- 57 Zum einen verfügt die EZB jedoch, wie in den Rn. 40 und 41 dieses Urteils dargelegt worden ist, wegen ihrer funktionellen Unabhängigkeit über eine weitgehende Autonomie beim Erlass von Vorschriften über die für das von ihr beschäftigte Personal geltende Regelung. Zum anderen verfügen die Unionseinrichtungen bei der Bestimmung des dienstlichen Interesses über ein weites Ermessen, wobei die gerichtliche Kontrolle auf die Prüfung beschränkt ist, ob bei den getroffenen Entscheidungen kein offensichtlicher Fehler begangen worden ist.
- 58 Dabei ist zu berücksichtigen, dass, wie sich insbesondere aus den Rn. 51 bis 54 dieses Urteils ergibt, das für das ULÜ-Pilotprogramm herangezogene Dienstalterskriterium auf einer objektiven Grundlage fußte und mit der auf der Art der ausgeübten Beschäftigung beruhenden Laufbahnstruktur der EZB in Einklang stand.
- 59 Außerdem hätte es, wie die EZB hervorgehoben hat, ein auf die Erreichung der obersten Stufe einer Besoldungsgruppe abstellendes Kriterium ermöglicht, dass Mitarbeiter für eine Teilnahme am ULÜ-Programm in Betracht kämen, die erst kurz zuvor, allerdings in einer sehr hohen Besoldungsstufe einer Besoldungsgruppe, eingestellt worden waren.
- 60 Ein solches Kriterium wäre überdies so geartet gewesen, dass damit ein weiterer Behandlungsunterschied hätte eingeführt werden können. Aus den Antworten der EZB auf die schriftlichen Fragen des Gerichts ergibt sich nämlich, dass von den 987 Mitarbeitern, die am 1. Januar 2013 einer doppelten Besoldungsgruppe angehörten, nur 161 bei ihrer Einstellung in eine Besoldungsstufe eingestuft worden waren, die einer Besoldungsstufe der höheren einfachen Besoldungsgruppe entsprach. Somit hätte dieses Kriterium eine Minderheit der Mitarbeiter begünstigt, nämlich diejenigen unter diesen 161 Personen, die bei ihrer Einstellung in eine Besoldungsstufe eingestuft worden waren, die der obersten Besoldungsstufe ihrer doppelten Besoldungsgruppe verhältnismäßig nah war. Umgekehrt wäre, wenn man annimmt, dass – bei Bezugnahme auf die Progression des Klägers innerhalb seiner Besoldungsgruppe (von Stufe 136 bis Stufe 169 in siebeneinhalb Jahren) – eine jährliche Progression um vier bis fünf Besoldungsstufen als normal angesehen werden kann, die Wahrscheinlichkeit, dass anfänglich in den unteren Teil einer doppelten Besoldungsgruppe eingestufte Mitarbeiter für eine Förderung in Betracht kämen, niedrig, wenn nicht gar gleich null.
- 61 Die in den Rn. 58 und 59 dieses Urteils festgestellten Schwierigkeiten, die es erforderlich gemacht hätten, zusätzliche Bestimmungen vorzusehen, um unangemessene Fallgestaltungen oder erhebliche Behandlungsunterschiede zu vermeiden, sprechen zudem für die Richtigkeit der Auffassung der EZB, dass die streitige Maßnahme den Zielen gerecht wurde, einfache und leicht anzuwendende Regeln zu schaffen.
- 62 Außerdem berücksichtigt die vom Kläger zum Beleg der Angemessenheit des von ihm vorgeschlagenen alternativen Kriteriums vorgetragene Behauptung, dass diejenigen Mitarbeiter, die die oberste Stufe ihrer Besoldungsgruppe erreicht hätten, keine Karriereaussichten mehr gehabt hätten, nicht alle

Karrierechancen innerhalb der EZB. Es ist nämlich festzustellen, dass diese Karrierechancen nicht nur aus dem Aufsteigen in den Besoldungsstufen einer bestimmten Besoldungsgruppe resultieren, sondern – bei bestimmten Arten von Tätigkeiten – auch aus der Fortentwicklung der ausgeübten Tätigkeiten auf unterschiedlichen Niveaus und allgemein aus den Möglichkeiten einer internen Beförderung nach einer höheren Besoldungsgruppe. Diese Möglichkeiten sind nämlich für diejenigen Mitarbeiter von Bedeutung, die über ein großes Maß an Berufserfahrung verfügen, was notwendig bei den Mitarbeitern der Fall ist, die an der Spitze ihrer Besoldungsgruppe angekommen sind. Zudem besteht eines der mit dem ULÜ-Programm verfolgten Ziele gerade darin, interne Beförderungen dadurch zu erleichtern, dass durch das vorzeitige Ausscheiden bestimmter Mitarbeiter, die auf zu höheren Besoldungsgruppen gehörenden Stellen beschäftigt sind, Stellen freigesetzt werden, so dass dieses Programm selbst eine Antwort auf die vom Kläger angeführten Bedenken enthält.

- 63 Schließlich ist für die Beurteilung der Verhältnismäßigkeit des fraglichen Dienstalterskriteriums nicht ohne Bedeutung, dass dieses Kriterium in ein Pilotprogramm aufgenommen worden war, das einer nachträglichen Bewertung unterzogen werden sollte, wie sich aus dem zweiten Erwägungsgrund des Beschlusses ECB/2012/NP18 ergibt (vgl. entsprechend Urteil vom 7. März 2017, RPO, C-390/15, EU:C:2017:174, Rn. 69).
- 64 Selbst wenn man also unterstellte, dass die Situation der einer doppelten Besoldungsgruppe angehörenden Mitarbeiter nach Gegenstand und Zweck der ULÜ mit der Situation der einer einfachen Besoldungsgruppe angehörenden Mitarbeiter vergleichbar sei, könnte doch nicht davon ausgegangen werden, dass es offensichtlich fehlerhaft war, für das ULÜ-Pilotprogramm das streitige Dienstalterskriterium heranzuziehen, so dass dieses gerechtfertigt ist.
- 65 Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich insgesamt, dass Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften weder den Grundsatz der Gleichbehandlung noch – soweit diese Fragen Gegenstand einer gesonderten Prüfung sein können – den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt hat oder mit einem offensichtlichen Beurteilungsfehler behaftet war, indem er für eine Förderfähigkeit im Rahmen des ULÜ-Pilotprogramms eine Schwelle festgelegt hat, die für die in eine doppelte Besoldungsgruppe eingestuften Mitarbeiter einem Dienstalter von zwölf Jahren entsprach, während für die in eine einfache Besoldungsgruppe eingestuften Mitarbeiter die Schwelle eines Dienstalters von acht Jahren galt.
- 66 Damit ist der erste Aufhebungsgrund als nicht stichhaltig zurückzuweisen.

Zum zweiten Aufhebungsgrund: Rechtswidrigkeit des Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften wegen Verstoßes gegen Art. 21 der Grundrechtecharta und die Richtlinie 2000/78 aus Gründen einer Diskriminierung wegen des Alters

- 67 Der Kläger trägt vor, die Personen, die sich innerhalb der Besoldungsgruppen auf gleichem Niveau befänden, gehörten ungefähr derselben Altersklasse an. Da jedoch die in eine doppelte Besoldungsgruppe eingestuften Mitarbeiter vier Jahre länger als die in eine einfache Besoldungsgruppe eingestuften warten müssten, um für das ULÜ-Pilotprogramm in Betracht zu kommen, müssten sie älter als Letztere seien, um in den Genuss dieses Programms kommen zu können. Daher enthalte Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften eine implizite Altersbedingung. Diese sei als eine Diskriminierung der in eine doppelte Besoldungsgruppe eingestuften Mitarbeiter zu werten, die unmittelbar auf das Alter abstelle und aus den gleichen Gründen wie den im Rahmen des ersten Aufhebungsgrundes dargestellten nicht objektiv gerechtfertigt sei.

- 68 Die EZB macht geltend, es bestehe kein Zusammenhang zwischen dem Lebensalter und der Einstufung in eine einfache oder eine doppelte Besoldungsgruppe, auch nicht zwischen dem Lebensalter und dem Dienstalter in einer Besoldungsgruppe und schließlich auch nicht zwischen dem Lebensalter und dem Niveau der Einstufung in eine solche. Daher liege eine Ungleichbehandlung, die in unmittelbarem oder mittelbarem Zusammenhang mit dem Alter stünde, nicht vor.
- 69 Es ist darauf hinzuweisen, dass das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, das einen allgemeinen Grundsatz des Unionsrechts darstellt, im Bereich Beschäftigung und Arbeit durch die Richtlinie 2000/78 konkretisiert worden ist (Urteil vom 19. Januar 2010, Kückdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 21) und dass das Verbot jeder Diskriminierung, insbesondere derjenigen wegen Alters, in Art. 21 der Grundrechtecharta verankert ist. Auch stellt die Richtlinie 2000/78 nicht nur eine zulässige Quelle für Anregungen im Rahmen von Personalstreitigkeiten bei den Unionseinrichtungen dar, bei denen es um die Feststellung der Verpflichtungen der zuständigen Regulierungsbehörde im Zusammenhang mit dem Verbot von Diskriminierungen wegen des Alters geht (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 7. Februar 2019, RK/Rat, T-11/17, EU:T:2019:65, Rn. 68 bis 70 und die dort angeführte Rechtsprechung), sondern sie bindet darüber hinaus die EZB nach Maßgabe des Art. 9 Buchst. c der Beschäftigungsbedingungen.
- 70 Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass die Bedingungen für eine Förderfähigkeit nach dem ULÜ-Pilotprogramm keine direkte Bezugnahme auf das Alter der Mitarbeiter enthielten.
- 71 Auch impliziert die Unterscheidung zwischen den Mitarbeitern nach der Art der Besoldungsgruppe, der sie angehören, keinen Bezug auf ihr Alter.
- 72 Dabei ist zu beachten, dass das Dienstalter innerhalb einer Besoldungsgruppe, gleich, um welche es sich handelt, nur auf den Zeitpunkt abstellt, zu dem eine Person in einer Besoldungsgruppe eingestellt oder gegebenenfalls befördert worden ist.
- 73 Zur Situation, die derjenigen des Klägers entspricht und auf die er seine Klage gründet, nämlich der einer Einstellung in eine doppelte Besoldungsgruppe, ist festzustellen, dass diese Einstellung, wie das Beispiel des Klägers zeigt, in irgendeinem Stadium der Laufbahn insbesondere im zweiten Teil der Besoldungsgruppe, jedoch auch in einem früheren Stadium, ja sogar zu Beginn der Laufbahn möglich ist.
- 74 Dieser zweite Fall ist im Übrigen der am häufigsten anzutreffende, wurden doch, wie aus den vom Kläger in seinen Schriftsätzen aufgegriffenen Angaben der EZB hervorgeht, 82 % der 458 zwischen 2010 und 2012 eingestellten Personen in den ersten Teil einer doppelten Besoldungsstufe eingestuft.
- 75 Demnach ist es möglich, dass ein Eintritt in den Dienst der EZB und damit die Einstufung in eine Besoldungsgruppe quasi in jedem Stadium des Berufslebens und damit quasi in jedem dieser Lebensphase entsprechenden Alter erfolgt.
- 76 Folglich ist nicht auszuschließen, dass ein Mitarbeiter wegen seiner Einstellung zu Beginn seiner Laufbahn und vor Erreichung seines 40. Lebensjahrs ein Dienstalter von zwölf Jahren in einer doppelten Besoldungsgruppe erreicht hat, so dass er für eine Unterstützung nach dem ULÜ-Pilotprogramm in Betracht gekommen wäre; ebenso wenig ist auszuschließen, dass ein Mitarbeiter deshalb, weil er am Ende seiner Laufbahn eingestellt oder befördert worden ist, mit 55 Jahren nicht das Dienstalter von acht Jahren in einer einfachen Besoldungsgruppe erreicht hat, so dass er nach diesem Programm nicht förderfähig gewesen wäre.
- 77 Zwar wäre es möglich gewesen, dass bei gleichzeitiger Einstellung zweier gleichaltriger Personen, von denen die eine in einer einfachen und die andere in einer doppelten Besoldungsgruppe eingestellt worden wäre, einer der beiden Mitarbeiter nach dem ULÜ-Pilotprogramm förderfähig gewesen wäre und die andere nicht. Diese Situation hätte sich jedoch nicht aus einer Diskriminierung wegen des

Alters, sondern aus dem Zeitpunkt der Einstellung und dem Typ ihrer Besoldungsgruppe, für den die Art der ausgeübten Tätigkeit bestimmend ist, und damit aus vom Alter unabhängigen Parametern ergeben, von denen der zweite als mit den Zielen und dem Gegenstand des ULÜ-Programms, wie sie in der Antwort auf den ersten Klagegrund dargestellt worden sind, vereinbar angesehen worden ist.

- 78 Im Übrigen macht der Kläger, obwohl er seine Argumentation hinsichtlich des Vorliegens einer altersbedingten unterschiedlichen Behandlung in Rn. 80 der Klageschrift mit der Behauptung abschließt, dass das ULÜ-Programm „einen unmittelbar auf dem Alter beruhenden Behandlungsunterschied [vorsieht]“, in Rn. 72 der Klageschrift das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters geltend, weshalb diese Möglichkeit geprüft werden muss.
- 79 Nach der Definition des Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Weiter muss nach Art. 10 Abs. 1 dieser Richtlinie die Anerkennung einer Diskriminierung auf Tatsachen beruhen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.
- 80 Im vorliegenden Fall geht aus dem Zahlenmaterial in dem nach Abschluss des ULÜ-Programms erstellten zusammenfassenden Ergebnis (Anlage A.14) hervor, dass die Durchführung dieses Programms zu einem vorzeitigen Ausscheiden von sieben Personen im Alter von unter 45 Jahren, 15 im Alter von 45 bis 54 Jahren und 23 im Alter von über 54 Jahren geführt hat. Diese Zahlen belegen, dass durch das streitige Dienstalterskriterium konkret kein einer bestimmten Altersgruppe angehörender Mitarbeiter der EZB begünstigt oder benachteiligt wurde.
- 81 Selbst wenn man im Übrigen unterstellte, dass im vorliegenden Fall zwischen dem Dienstalterskriterium und dem Lebensalter möglicherweise ein Zusammenhang bestehe, wäre doch festzustellen, dass ein etwaiger Behandlungsunterschied aus den gleichen Gründen des dienstlichen Interesses wie denen, die in den Rn. 48 und 50 bis 54 dieses Urteils im Rahmen der Ausführungen zum ersten Klagegrund dargelegt worden sind, jedenfalls gerechtfertigt wäre, da das in Art. 21 der Grundrechtecharta niedergelegte Verbot insbesondere wegen des Alters vorgenommener Diskriminierungen lediglich besonderer Ausdruck des in Art. 20 der Grundrechtecharta verankerten Grundsatzes der Gleichbehandlung ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 7. Februar 2019, RK/Rat, T-11/17, EU:T:2019:65, Rn. 60 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 82 Infolgedessen ist festzustellen, dass Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften keine Diskriminierung wegen des Alters zum Nachteil der einer doppelten Besoldungsgruppe angehörenden Mitarbeiter enthielt, indem er für eine Förderfähigkeit im Rahmen des ULÜ-Pilotprogramms eine Schwelle festgelegt hat, die für die in eine doppelte Besoldungsgruppe eingestuften Mitarbeiter einem Dienstalter von zwölf Jahren entsprach, während für die in eine einfache Besoldungsgruppe eingestuften Mitarbeiter die Schwelle eines Dienstalters von acht Jahren galt.
- 83 Damit ist der zweite Aufhebungsgrund als nicht stichhaltig zurückzuweisen.

Zum dritten Aufhebungsgrund: offensichtlicher Beurteilungsfehler und Verletzung der Fürsorgepflicht

- 84 Der Kläger trägt vor, die EZB habe sowohl einen offensichtlichen Beurteilungsfehler begangen als auch ihre Fürsorgepflicht verletzt, indem sie die Auswirkungen der streitigen Dienstaltersvoraussetzung nicht eingehend genug geprüft habe, obwohl diese zu einer Verzerrung im Hinblick auf den Grundsatz des beruflichen Übergangs selbst sowie zu einer Diskriminierung oder einer Ungerechtigkeit in bestimmten Fällen geführt habe, und indem sie Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften

nicht so ausgelegt habe, dass diese Folgen hätten vermieden werden können. Dies wäre nach Ansicht des Klägers insbesondere in Bezug auf ihn möglich gewesen, wenn die EZB im Rahmen der sich aus dem Urteil des Gerichtshofs vom 17. November 2017, Teeäär/EZB (T-555/16, nicht veröffentlicht, EU:T:2017:817), ergebenden Maßnahmen die neue Regelung angewandt hätte, die keine Unterscheidung nach einfachen oder doppelten Besoldungsgruppen mehr enthalte.

- 85 Die EZB hält diesen Klagegrund für nicht stichhaltig. Sie macht insbesondere geltend, die Fürsorgepflicht werde durch die Beachtung der Vorschriften begrenzt, so dass sie weder in Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften nicht vorgesehene Ausnahmen habe anwenden noch den zeitlichen Anwendungsbereich dieser und der sie ersetzenden Bestimmung habe missachten dürfen.
- 86 Zunächst ist festzustellen, dass der vorliegende Klagegrund, wie aus der Antwort auf den ersten Klagegrund hervorgeht, nicht zulässig ist, soweit er auf die Vermutung abstellt, dass die streitige Dienstaltersvoraussetzung eine Verzerrung im Hinblick auf den Grundsatz des beruflichen Übergangs selbst zur Folge habe. Daher ist zu prüfen, ob die Fürsorgepflicht der EZB gebot, die Bewerbung des Klägers um Teilnahme am ULÜ-Programm deshalb zuzulassen, weil in seinem Fall die in Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften vorgesehene Fördervoraussetzung zu einem nachteiligen und unangemessenen Ergebnis geführt hätte.
- 87 Insoweit genügt die Feststellung, dass die fragliche Bestimmung weder eine Ausnahme noch die Möglichkeit einer Abweichung von der Dienstaltersvoraussetzung vorsah, so dass die EZB sie zwingend anzuwenden hatte.
- 88 Die Fürsorgepflicht der Verwaltung gegenüber ihren Bediensteten spiegelt das Gleichgewicht zwischen den wechselseitigen Rechten und Pflichten in den Beziehungen zwischen der Behörde und den öffentlichen Bediensteten wider. Diese Pflicht gebietet es insbesondere, dass die Behörde bei der Entscheidung über die Situation eines ihrer Mitarbeiter sämtliche Umstände berücksichtigt, die geeignet sind, ihre Entscheidung zu beeinflussen, und dass sie dabei nicht nur dem dienstlichen Interesse, sondern auch dem Interesse des betroffenen Mitarbeiters Rechnung trägt. Der Schutz der Rechte und Interessen der Mitarbeiter findet jedoch seine Grenzen in der Beachtung der geltenden Vorschriften (vgl. entsprechend Urteil vom 5. Dezember 2006, Angelidis/Parlament, T-416/03, EU:T:2006:375, Rn. 117 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 89 Folglich kann der EZB nicht vorgeworfen werden, Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften in der zum Zeitpunkt der Bewerbung des Klägers um Teilnahme am ULÜ-Pilotprogramm geltenden Fassung angewendet zu haben.
- 90 Mithin ist der dritte Aufhebungsgrund als nicht stichhaltig zurückzuweisen.

Zum vierten Aufhebungsgrund: Verstoß gegen Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften

- 91 Der Kläger führt aus, der Begriff „doppelte Besoldungsgruppe“ sei in dem auf das Personal der EZB anwendbaren rechtlichen Rahmen nicht klar definiert, und sein Vertrag enthalte nicht die Angabe, dass die Besoldungsgruppe F/G („F/G – Band“), in die er eingestuft worden sei, eine doppelte Besoldungsgruppe („broadband“) sei. In Anbetracht dieser Ungenauigkeiten sei davon auszugehen, dass er in eine einfache Besoldungsgruppe im Sinne von Art. 2.3.1 der Dienstvorschriften eingestuft worden sei und dass er nur ein Dienstalter von acht Jahren habe nachweisen müssen, so dass seine Bewerbung um Teilnahme am ULÜ-Pilotprogramm zulässig gewesen sei.
- 92 Die EZB macht geltend, Anhang 1 Nr. 4 der Beschäftigungsbedingungen enthalte eine Definition des Begriffs der doppelten Besoldungsgruppe. Die Beschäftigungsbedingungen seien auch ausdrücklich Bestandteil des Vertrags des Klägers gewesen, der vertraglich den benachbarten Besoldungsgruppen F

und G zugewiesen worden sei. Es sei daher unerheblich, dass der Vertrag des Klägers die Angabe Besoldungsgruppe F/G enthalten habe, ohne zu präzisieren, dass es sich dabei um eine doppelte Besoldungsgruppe handele.

- 93 Es ist festzustellen, dass der Begriff der doppelten Besoldungsgruppe tatsächlich in Anhang 1 Nr. 4 der Beschäftigungsbedingungen als „Kombination zweier benachbarter Besoldungsgruppen“ definiert ist. Diese Definition ist im Zusammenhang mit der Besoldungsstruktur in Nr. 1 dieses Anhangs zu sehen, in der die Gruppen A, B, C, D, E, E/F, G, F/G, H, I, J, K und L aufgeführt sind, aus denen sich ergibt, dass nur die Besoldungsgruppen E/F und F/G eine Kombination zweier benachbarter Besoldungsgruppen darstellen.
- 94 Die Beschäftigungsbedingungen waren aber nach dem Vortrag der EZB Teil des Anstellungsvertrags des Klägers, da sie dem die Bedingungen seiner Einstellung enthaltenden Schreiben der EZB vom 9. Februar 2004 in der Anlage als Bestandteil dieses Vertrags beigelegt waren.
- 95 Infolgedessen ist der Ausdruck „F/G – Band“ in diesem Schreiben dahin auszulegen, dass er die Einstufung des Klägers als Produktionsexperte in die doppelte Besoldungsgruppe F/G unabhängig davon vorsah, dass das Wort „doppelt“ (broad) nicht genannt war.
- 96 Im Übrigen ist dem vom Kläger seinem Bewerbungsschreiben zur Teilnahme am ULÜ-Pilotprogramm als Anlage beigelegten Vermerk zu entnehmen, dass er das Schreiben der EZB vom 9. Februar 2004 mit den Bedingungen seiner Einstellung auch so ausgelegt hat.
- 97 Folglich ist auch der vom Kläger zur Stützung seines Aufhebungsantrags geltend gemachte vierte Klagegrund als nicht stichhaltig und damit der Aufhebungsantrag insgesamt zurückzuweisen.

Zum Schadensersatzantrag

- 98 Der Kläger beantragt, die EZB zu verurteilen, ihm einen Betrag zu zahlen, der der Unterstützungsleistung entspricht, die er im Fall der Stattgabe seiner Bewerbung um Teilnahme am ULÜ-Pilotprojekt erhalten hätte und für die er 101 447 Euro zuzüglich Zinsen ansetzt.
- 99 Die EZB beantragt, den Schadensersatzantrag abzuweisen, da der eng mit diesem verbundene Aufhebungsantrag ebenfalls abzuweisen sei.
- 100 Hierzu genügt der Hinweis, dass Anträge auf Ersatz eines materiellen oder immateriellen Schadens zurückgewiesen werden müssen, wenn sie, wie im vorliegenden Fall, eng mit den Aufhebungsanträgen zusammenhängen, die ihrerseits als unbegründet zurückzuweisen sind (Urteil vom 24. April 2017, HF/Parlament, T-570/16, EU:T:2017:283, Rn. 69; vgl. in diesem Sinne auch Urteile vom 6. März 2001, Connolly/Kommission, C-274/99 P, EU:C:2001:127, Rn. 129, und vom 14. September 2006, Kommission/Fernández Gómez, C-417/05 P, EU:C:2006:582, Rn. 51).
- 101 Da der Antrag auf Aufhebung der angefochtenen Entscheidung zurückzuweisen ist, ist der Schadensersatzantrag als unbegründet zurückzuweisen, so dass die Klage insgesamt abzuweisen ist.

Kosten

- 102 Nach Art. 134 Abs. 1 der Verfahrensordnung ist die unterliegende Partei auf Antrag zur Tragung der Kosten zu verurteilen. Da der Kläger unterlegen ist, sind ihm gemäß dem Antrag der EZB die Kosten aufzuerlegen.

Aus diesen Gründen hat

DAS GERICHT (Erste Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Herr Raivo Teeäär trägt die Kosten.**

Nihoul

Svenningsen

Öberg

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 26. März 2020.

Unterschriften