



## Sammlung der Rechtsprechung

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

10. September 2014\*<sup>i</sup>

„Öffentlicher Dienst – Bediensteter auf Zeit – Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags – Personal der Agentur – Stellenkürzung – Mehrjähriger Finanzrahmen der ERA – Streichung von zwei Planstellen im Stellenplan – Einhaltung der wesentlichen Formvorschriften – Anhörungsrecht – Interne Richtlinien – Dienstliches Interesse“

In der Rechtssache F-120/13

betreffend eine Klage nach Art. 270 AEUV,

**KE**, ehemalige Bedienstete auf Zeit der Europäischen Eisenbahnagentur, wohnhaft in Brüssel (Belgien),  
Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt S. A. Pappas,

Klägerin,

gegen

**Europäische Eisenbahnagentur (ERA)**, vertreten durch G. Stärkle als Bevollmächtigten im Beistand  
von Rechtsanwalt B. Wägenbaur,

Beklagte,

erlässt

### DAS GERICHT FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten S. Van Raepenbusch sowie der Richter E. Perillo und J. Svaningsen  
(Berichterstatter),

Kanzler: X. Lopez Bancalari, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 18. Juni 2014

folgendes

\* Verfahrenssprache: Französisch.

## Urteil

- 1 Mit Klageschrift, die am 12. Dezember 2013 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist, beantragt KE die Aufhebung der Entscheidung des leitenden Direktors der Europäischen Eisenbahnagentur (ERA, im Folgenden auch: Agentur) vom 22. März 2013, mit der dieser der Klägerin bestätigt hat, dass ihr Zeitbedienstetenvertrag zu dem darin vorgesehenen Zeitpunkt, d. h. am 30. September 2013, ablaufe.

### Rechtlicher Rahmen

#### *Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union*

- 2 Nach Art. 2 Buchst. a der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union in der auf den vorliegenden Fall anwendbaren Fassung (im Folgenden: BSB) ist Bediensteter auf Zeit im Sinne dieser Beschäftigungsbedingungen „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“.
- 3 Art. 8 Abs. 1 der BSB bestimmt:
- „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.“
- 4 In dem Kapitel über die „Beendigung des Vertragsverhältnisses“ sieht Art. 47 Buchst. b Ziff. i der BSB vor, dass das Vertragsverhältnis des Bediensteten auf Zeit außer im Fall des Todes „bei Verträgen auf bestimmte Dauer ... zu dem im Vertrag festgelegten Zeitpunkt“ endet.

#### *Verordnung Nr. 881/2004*

- 5 Nach Art. 22 der Verordnung (EG) Nr. 881/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Errichtung einer Europäischen Eisenbahnagentur (ABl. L 164, S. 1) in der durch die Verordnung Nr. 1335/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 geänderten Fassung ist die ERA eine Einrichtung der Union, die Rechtspersönlichkeit besitzt und von ihrem leitenden Direktor vertreten wird.
- 6 Art. 24 („Personal“) der Verordnung Nr. 881/2004 bestimmt:
- „(1) Für das Personal der Agentur gelten das Statut der Beamten der Europäischen [Union], die [BSB] und die im gegenseitigen Einvernehmen der Organe der [Union] erlassenen Regelungen zur Durchführung dieser Bestimmungen.
- (2) Unbeschadet des Artikels 26 übt die Agentur gegenüber ihrem Personal die der Anstellungsbehörde und der Einstellungsbehörde im Statut und in den [BSB] übertragenen Befugnisse aus.
- (3) Unbeschadet des Artikels 26 Absatz 1 besteht das Personal der Agentur aus:
- ...
- sonstigen Bediensteten im Sinne der [BSB] für ausführende Tätigkeiten oder Sekretariatsarbeiten.

...“

### ***Beschluss der ERA vom 2. Oktober 2008***

- 7 Am 2. Oktober 2008 erließ der leitende Direktor der ERA den Beschluss Nr. 150/09.08 über ein Konzept zur Verlängerung von Verträgen von Bediensteten auf Zeit bei der ERA (im Folgenden: Beschluss vom 2. Oktober 2008). Die Erwägungen in diesem Beschluss beziehen sich insbesondere auf Art. 8 Abs. 1 der BSB, auf den vom Verwaltungsrat erlassenen mehrjährigen Plan für eine Personalpolitik und auf Art. 24 Abs. 3 der Verordnung Nr. 881/2004.
- 8 Art. 1 des Beschlusses vom 2. Oktober 2008 sieht insbesondere vor, dass die „Dauer der Verlängerung von Verträgen der Bediensteten auf Zeit im Sinne von Art. 24 Abs. 3 der Verordnung ... Nr. 881/2004 ... für die langfristigen Stellen zwei Jahre im Fall der ersten Verlängerung [beträgt; f]alls eine zweite Verlängerung erfolgt, wird der Vertrag auf unbestimmte Dauer abgeschlossen“.
- 9 Nach Art. 2 des Beschlusses vom 2. Oktober 2008 wird, „[w]enn ein Vertrag verlängert werden kann, ... der Bedienstete durch den leitenden Direktor über die Verlängerung oder Nichtverlängerung des Vertrags grundsätzlich sechs Monate vor Vertragsende informiert“.

### ***Die Richtlinien für Vertragsverlängerungen***

- 10 Am 26. November 2008 erließ der Leiter des Referats „Verwaltung“ der ERA Richtlinien für Vertragsverlängerungen (im Folgenden: Richtlinien). Diese enthalten den Hinweis, dass die Mitglieder des Personals der Agentur gemäß dem Beschluss vom 2. Oktober 2008 grundsätzlich sechs Monate im Voraus über die Verlängerung oder Nichtverlängerung ihres Vertrags informiert werden. Mit den Richtlinien soll das in diesem Bereich zu befolgende Verfahren im Einzelnen festgelegt werden.
- 11 So heißt es in den Richtlinien, dass die Dienststelle „Humanressourcen“ des Referats „Verwaltung“ den Leiter des zuständigen Referats spätestens acht Monate vor dem Ende des Vertrags des betroffenen Bediensteten anhand des „Formulars Nr. 1“ in Kenntnis setzt. Innerhalb von fünf Werktagen nach dieser Mitteilung teilt der Referatsleiter dem Planstelleninhaber den Zeitpunkt des Endes seines Vertrags mit und gibt ihm die Gelegenheit zu einem Dialog, in den auch die Person einbezogen ist, die für die Erstellung des Berichts über die berufliche Entwicklung des Bediensteten zuständig ist.
- 12 Der Referatsleiter erstellt danach anhand des „Formulars Nr. 2“ einen Aktenvermerk, der eine Bewertung der Entwicklung der Stelle selbst und der damit verbundenen Aufgaben enthält, insbesondere eine auf dem letzten verfügbaren Bericht über die berufliche Entwicklung beruhende Stellungnahme zur Frage der Eignung des Stelleninhabers für eine Fortsetzung der Beschäftigung auf dieser Stelle.
- 13 Auf der Grundlage dieser Informationen vervollständigt der Referatsleiter auch den Vorschlag im Anhang zur Mitteilung der Dienststelle „Humanressourcen“ (Anhang des „Formulars Nr. 1“) über die Verlängerung oder Nichtverlängerung des Vertrags. Er legt danach seinen Vorschlag und den begleitenden Aktenvermerk spätestens sieben Monate vor Vertragsende der Dienststelle „Humanressourcen“ vor. Diese Dienststelle kann dem Aktenvermerk („Formular Nr. 2“) Kommentare hinzufügen, insbesondere hinsichtlich der Haushaltsauswirkungen des Vorschlags und der Übereinstimmung des Vorschlags mit der bestehenden Praxis im Bereich der Verlängerung von Verträgen in der Agentur.
- 14 Die Dienststelle „Humanressourcen“ legt den Vorschlag zusammen mit den beiden Formularen dem leitenden Direktor zur Genehmigung vor, der sie danach unter Vervollständigung des Anhangs des „Formulars Nr. 1“ über seine Entscheidung informiert. Nach dem Empfang der Entscheidung des

leitenden Direktors verfasst die Dienststelle „Humanressourcen“, falls die Entscheidung die Empfehlung für eine Vertragsbeendigung enthält, ein vom leitenden Direktor zu unterzeichnendes Schreiben, in dem der betroffene Zeitbedienstete auf den Zeitpunkt des Endes seines Vertrags hingewiesen wird.

- 15 Schließlich sehen die Richtlinien vor, dass die Fristen erst ab dem Zeitpunkt, zu dem der Betroffene eine Mitteilung erhalten hat, oder spätestens ab dem Zeitpunkt, zu dem er als gewissenhaft handelnder Bediensteter von den jeweiligen ihm übermittelten Dokumenten Kenntnis haben konnte, berechnet werden.

### ***Die Haushaltsdokumente***

- 16 Mit Beschluss vom 27. November 2012 nahm der Verwaltungsrat der ERA den Haushalt der Agentur sowie den Stellenplan für das Jahr 2013 an. Der Stellenplan für das Jahr 2013 enthält die Feststellung, dass die ERA zum 31. Dezember 2011 in der Funktionsgruppe der Assistenten (AST) über zehn Zeitbedienstete der Besoldungsgruppe AST 1 verfügte, dass im Haushaltsplan der Union nur sieben Planstellen dieser Besoldungsgruppe genehmigt worden waren und dass die Agentur beschlossen hatte, diese Zahl auf vier zu reduzieren.
- 17 Dem am 20. März 2013 vom Verwaltungsrat der ERA angenommenen mehrjährigen Personalentwicklungsplan für den Zeitraum 2014-2016 („Multi-annual Staff Policy Plan 2014-2016 for the European Railway Agency“) ist zu entnehmen, dass es am 31. Dezember 2012 42 mit Zeitbediensteten besetzte Planstellen der Funktionsgruppe AST gab, dass der von der Union für das Haushaltsjahr 2013 beschlossene Haushalt 40 Planstellen dieser Funktionsgruppe und der Haushaltsentwurf des Haushaltsjahrs 2014 39 Planstellen dieser Funktionsgruppe umfasste und dass sich die für die Jahre 2015 und 2016 vorgesehene Zahl auf 37 bzw. 36 belief.

### **Dem Rechtsstreit zugrunde liegender Sachverhalt**

- 18 Die Klägerin wurde von der ERA als Assistentin der Besoldungsgruppe AST 3 auf der Grundlage eines Vierjahresvertrags für die Zeit vom 1. September 2007 bis 31. August 2011 angestellt. Aus dem Schreiben vom 7. Mai 2007, das vom leitenden Direktor der Agentur in seiner Eigenschaft als Einstellungsbehörde an sie gerichtet worden war, geht hervor, dass ihr dieser Vertrag gemäß Art. 2 Buchst. a sowie den Art. 8 bis 50 der BSB angeboten wurde.
- 19 Am 5. Mai 2011 wurde dieser Vertrag durch einen von der ERA und der Klägerin unterzeichneten Nachtrag verlängert.
- 20 Auf ihren Antrag wurde die Klägerin von der Dienststelle „Finanzen“ des Referats „Verwaltung“ in das „Büro des leitenden Direktors“ („Executive Director’s Office“), Dienststelle „Kommunikation“, der ERA umgesetzt, wo sie insbesondere Kommunikationsaufgaben ausüben sollte. Diese Umsetzung erfolgte mit Wirkung zum 16. Februar 2012, wobei gleichzeitig die Stelle der Klägerin auf die Dienststellen der Direktion („Directorate“) der Agentur übertragen wurde. In der Umsetzungsentscheidung vom selben Tag hieß es ferner, dass es sich um eine Umsetzung in dienstlichem Interesse handle und dass der Leiter des Referats der Klägerin in seiner Eigenschaft als ihr neuer unmittelbarer Vorgesetzter die Beschreibung der Stelle der Klägerin aktualisieren solle, um sie an die Funktionen und Aufgaben anzupassen, die die Klägerin von nun an wahrnehmen solle.

### ***Das Verfahren, das zum Erlass der angefochtenen Entscheidung geführt hat***

- 21 Am 22. Februar 2013 übermittelte der Leiter der Dienststelle „Humanressourcen“ dem Leiter des Referats der Klägerin eine Mitteilung, in der er ihn entsprechend dem Beschluss vom 2. Oktober 2008 ersuchte, ihm bis zum 15. März 2013 seine Stellungnahme durch Vervollständigung des ihn

betreffenden Teils des mit „Aktenvermerk“ überschriebenen beigegefügt Formulars zukommen zu lassen, damit er die Beteiligten über die Frage der Verlängerung oder Nichtverlängerung des am 30. September 2013 auslaufenden Vertrags der Klägerin informieren könne.

- 22 Bei einem Gespräch am 14. März 2013 wurde die Klägerin von ihrem Referatsleiter mündlich darüber informiert, dass dieser nicht beabsichtige, eine Verlängerung ihres Vertrags zu beantragen. Nach der Darstellung der Klägerin erklärte ihr der Referatsleiter, dass sie mit ihrer Stelle nur zur Wahrnehmung von Kommunikationsaufgaben in die Dienststellen der Direktion der Agentur umgesetzt worden sei, dass sich jedoch gezeigt habe, dass sie weder über die Ausbildung noch über die technischen Kompetenzen verfüge, um auf dieser jetzt der Direktion der Agentur angegliederten Planstelle erfolgreich tätig sein zu können. Somit seien in diesem Zusammenhang keine Haushaltserfordernisse, die eine Streichung der von ihr besetzten Stelle notwendig machten, zur Rechtfertigung der Nichtverlängerung ihres Vertrags geltend gemacht worden.
- 23 In ihrer Antwort auf eine prozessleitende Maßnahme hat die Klägerin vorgetragen, sie habe im Laufe dieses 20-minütigen Gesprächs ihrerseits geltend gemacht, dass die Beschreibung ihrer Stelle auf ihre Umsetzung in die Direktion der Agentur hin von ihrem Referatsleiter hätte angepasst werden müssen, was aber nicht geschehen sei. Daher hat die Klägerin in dieser Antwort erklärt, dass „[s]ie nicht versteht, ... warum ihr jetzt vorgeworfen wurde, dass sie nicht die für eine Kommunikationsstelle erforderlichen Kompetenzen habe, da ihre Stelle Unterstützungsdienste im Bereich der Finanzen und der Verwaltung betrifft“. Im Rahmen dieser Antwort hat sie insoweit gegenüber ihrem Referatsleiter gerügt, dass sie nicht hinreichend in die Finanzfragen der Dienststellen der Direktion der Agentur eingebunden worden sei.
- 24 Demgegenüber hat die Agentur in der mündlichen Verhandlung vorgebracht, dass die Frage der Vertragsverlängerung anfänglich in einem für den 13. März 2013 vorgesehenen Gespräch hätte erörtert werden sollen, zu dem es aber letztlich wegen Abwesenheit der Klägerin nicht gekommen sei. Die Klägerin und der Referatsleiter hätten sich daraufhin am 14. März 2013 vormittags getroffen, um diese Frage zu besprechen, und hätten dabei vereinbart, sie im Laufe des Tages erneut zu erörtern, was während eines Gesprächs am Abend geschehen ist, das nach der Darstellung der Agentur ungefähr eine Stunde gedauert hat.
- 25 An diesem 14. März 2013 wies der Referatsleiter in dem von der Dienststelle „Humanressourcen“ vorgelegten Aktenvermerk in der Rubrik „Bewertung der Entwicklung der Stelle und der mit ihr verbundenen Aufgaben“ darauf hin, dass „die mit der Stelleninhaberin besetzte Stelle geschaffen worden war, um ihrem Wunsch nachzukommen, Erfahrungen außerhalb des Finanzbereichs zu sammeln“. Ferner enthielt der Vermerk den Hinweis, dass „zur Durchführung der Kürzung der Stellen [der Funktionsgruppe] AST im Rahmen des Haushalts 2013 der [Europäischen Union] und der Haushalte der folgenden Jahre sowie im allgemeinen Interesse der Agentur beschlossen wurde, diese Stelle nicht zu verlängern“. In der Rubrik „Stellungnahme zur Eignung der Stelleninhaberin, diese Stelle weiter zu besetzen“, wurde angegeben, dass „[dies] wegen der Streichung der Stelle nicht relevant [ist]“.
- 26 Mit Schreiben vom 22. März 2013, das von der Klägerin am 25. März 2013 gegengezeichnet wurde, bestätigte ihr der leitende Direktor der ERA, dass ihr Arbeitsvertrag, „der am [1. Oktober] 2007 begonnen hatte, am 30. [September] 2013 enden wird“ (im Folgenden: angefochtene Entscheidung). Auf ihr mit E-Mail vom 27. März 2013 vorgebrachtes Ersuchen erhielt die Klägerin eine Kopie des Aktenvermerks zu dem Vorschlag, ihren Vertrag nicht zu verlängern.
- 27 Der Leiter der Dienststelle „Humanressourcen“ unterzeichnete am 2. April 2013 den Teil des Formulars, der diese Dienststelle betraf, wobei er die Rubrik „Haushaltsauswirkungen des Vorschlags, Übereinstimmung mit der bestehenden Praxis innerhalb der Organisation und jede weitere als notwendig erachtete Information“ strich und demgemäß in dieser Rubrik keinen Kommentar abgab.

28 Am 7. Mai 2013 legte die Klägerin gemäß Art. 90 Abs. 2 des Beamtenstatuts der Europäischen Union (im Folgenden: Statut) eine Beschwerde gegen die angefochtene Entscheidung ein. Zur Begründung dieser Beschwerde machte sie die Nichtbefolgung des Verfahrens durch die Einstellungsbehörde geltend, da ihr Referatsleiter „[s]ie weder über den Beginn des Verfahrens der Verlängerung noch über die Möglichkeit einer Erörterung informiert hatte“, das Vorliegen eines offensichtlichen Beurteilungsfehlers in Bezug auf die Notwendigkeit, die Stelle der Klägerin zu streichen, und in Bezug auf das allgemeine Interesse der Agentur, ihren Vertrag nicht zu verlängern, sowie die Nichtberücksichtigung der Interessen der Klägerin durch die angefochtene Entscheidung, insbesondere des Umstands, dass ihr Vertrag im Fall einer Verlängerung in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt worden wäre.

### ***Die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde***

29 Mit Entscheidung vom 5. September 2013 wies die Einstellungsbehörde die Beschwerde zurück (im Folgenden: Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde).

30 Die Einstellungsbehörde stellte dabei fest, sie wolle die Klägerin, bevor sie ihr durch Darlegung ihrer Argumente entgegen, auf den Zusammenhang hinweisen, in dem die angefochtene Entscheidung getroffen worden sei. Die Klägerin sei auf ihren Antrag mitsamt ihrer Planstelle mit Wirkung vom 16. Februar 2012 umgesetzt worden, und es sei einvernehmlich beschlossen worden, ihre Aufgabenzuweisungen mehr zugunsten von Kommunikationsaufgaben zu ändern, um es ihr zu ermöglichen, eine Laufbahn in der ERA zu verfolgen. Jedoch sei die Einstellungsbehörde wegen der angekündigten Reform und der Streichung von Haushaltsmitteln, insbesondere im Bereich des Personals, mit negativen Perspektiven konfrontiert worden und auf Aufforderung der Europäischen Kommission gezwungen gewesen, ihr Personal durch Streichung von drei Planstellen der Funktionsgruppe AST zu kürzen.

31 In der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde wurde darauf hingewiesen, dass sich diese Personalkürzung unter der Kontrolle und dem Druck der Kommission fortsetzen werde, die in ihrer Stellungnahme vom 6. März 2013 zu dem mehrjährigen Personalentwicklungsplan der ERA für den Zeitraum 2014-2016 erneut von der Agentur gefordert habe, dass sie sich nach der Gesamtpolitik der auf 2 % pro Jahr festgesetzten Kürzung des Personals der Organe der Union richte. In diesem Zusammenhang habe die Direktion beschlossen, zwei Stellen der Funktionsgruppe AST zu streichen und diese unter den fünf Stellen auszuwählen, die mit Zeitbediensteten der Funktionsgruppe AST, deren Dienstverträge 2013 endeten, besetzt gewesen seien. Das Auswahlkriterium habe darin bestanden, jene Stellen zu ermitteln, deren Streichung die geringstmögliche Auswirkung auf die operative Funktionsweise der Agentur habe, und die Anwendung dieses Kriteriums habe dazu geführt, dass die ERA eine Planstelle der Funktionsgruppe AST in der Dienststelle „Humanressourcen“ und eine Planstelle im Bereich der Dienststellen der Direktion, nämlich die mit der Klägerin besetzte, ausgewählt habe.

32 Weiter stellte die Einstellungsbehörde in der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde fest, dass die Entscheidung, die mit der Klägerin besetzte Stelle zu streichen und ihren Dienstvertrag nicht zu verlängern, getroffen worden sei, weil ihr Referatsleiter davon überzeugt gewesen sei, dass das Leistungsniveau der Klägerin bei der Erfüllung der grundlegenden Aufgaben im Bereich der Kommunikation in absehbarer Zeit nicht das Niveau der Anforderungen erreichen werde, die mit dieser Art von Stellen verbunden seien. Dies sei der Klägerin bei ihrem Gespräch mit ihrem Vorgesetzten am 14. März 2013 mündlich erläutert worden.

33 Die Einstellungsbehörde fügte hinzu, aus diesen Gründen sei sie zu dem Ergebnis gekommen, dass der Vertrag mit der Klägerin nicht verlängert werden könne, weil er im Rahmen des Haushalts 2014 der Agentur nicht finanziert werden könne, neue Planstellen der Funktionsgruppe AST nicht geschaffen

werden könnten und im Übrigen keine andere Stelle dieser Funktionsgruppe unbesetzt sei oder in naher Zukunft sein werde, so dass es nicht möglich sei, eine Umsetzung der Klägerin in ein anderes Referat zu erwägen.

- 34 Im Rahmen ihrer Antwort auf das Vorbringen der Klägerin in ihrer Beschwerde machte die Einstellungsbehörde geltend, die Nichtverlängerung des Vertrags mit der Klägerin stehe im Einklang mit dem Beschluss vom 2. Oktober 2008, da sie sechs Monate vor dem Ende ihres Vertrags in diesem Sinne ordnungsgemäß informiert worden sei. Wenn die Klägerin bezweifle, dass die Agentur tatsächlich Haushaltszwängen unterliege und die Streichung ihrer Stelle angebracht sei, wie im Aktenvermerk zur Verlängerung ihres Vertrags festgestellt worden sei, so sei dem entgegenzuhalten, dass die Bezugnahme auf die Kürzung der Zahl der Stellen der Funktionsgruppe AST im Gesamthaushaltsplan der Union für das Haushaltsjahr 2013 und für die zwei nachfolgenden Jahre als Begründung für diesen Vermerk ausreichend gewesen sei und dass eingehendere Ausführungen in den Dokumenten enthalten gewesen seien, auf die in diesem Vermerk verwiesen worden sei.
- 35 Im Hinblick auf die Berücksichtigung der Interessen der Klägerin wies die Einstellungsbehörde darauf hin, dass das dienstliche Interesse dem Interesse des Bediensteten vorgehe und dass jedenfalls das Interesse des Bediensteten die Verwaltung nicht daran hindern könne, ihre Dienststellen zu rationalisieren, wenn sie das für erforderlich halte. Schließlich stellte die Einstellungsbehörde fest, dass das Gericht in Rn. 167 des Urteils AI/Gerichtshof (F-85/10, EU:F:2012:97) entschieden habe, dass „die Verwaltung nicht verpflichtet sein kann, einem Zeitbediensteten, dessen berufliche Leistungen als nicht zufriedenstellend beurteilt worden sind, eine neue dienstliche Verwendung vorzuschlagen“.

### **Anträge der Parteien**

- 36 Die Klägerin beantragt, die angefochtene Entscheidung aufzuheben und der ERA die Kosten aufzuerlegen.
- 37 Die Agentur beantragt, die Klage abzuweisen und der Klägerin die Kosten auferlegen.

### **Rechtliche Würdigung**

- 38 Zur Stützung ihrer Klage macht die Klägerin drei Klagegründe geltend, mit denen sie die Verletzung wesentlicher Formvorschriften, offensichtliche Beurteilungsfehler und einen Verstoß gegen die Fürsorgepflicht der ERA rügt.

#### ***Zum ersten Klagegrund: Verletzung wesentlicher Formvorschriften***

##### *Vorbringen der Parteien*

- 39 Der erste Klagegrund besteht aus zwei Teilen. Mit dem ersten Teil wird eine Verletzung der Verteidigungsrechte gerügt und mit dem zweiten eine Verletzung einer wesentlichen Formvorschrift, die zu einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz führe.
- 40 Hierzu macht die Klägerin mit Berufung auf das Urteil Lux/Rechnungshof (129/82 und 274/82, EU:C:1984:391, Rn. 20) geltend, dass zwar interne Richtlinien wie der Beschluss vom 2. Oktober 2008 und die Richtlinien nicht als Rechtsvorschriften eingestuft werden könnten, die die Verwaltung in jedem Fall beachten müsse, dass diese aber nicht von ihnen abweichen dürfe, ohne dafür berechtigte Gründe anzugeben. Die Einstellungsbehörde habe diesen Grundsatz jedoch im vorliegenden Fall

verletzt, da sie sich nicht sorgfältig an das Verfahren gehalten habe, das sie sich selbst auferlegt habe. Das stelle nicht nur einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dar, sondern auch eine Verletzung der Verteidigungsrechte.

- 41 Ferner macht die Klägerin geltend, die Dienststelle „Humanressourcen“ habe die Stellungnahme des Referatsleiters zur Frage der Verlängerung ihres Vertrags erst am 22. Februar 2013, also 20 Tage später als in den Richtlinien vorgesehen, angefordert, nach denen dieses Anhörungsverfahren spätestens acht Monate vor dem Zeitpunkt des Endes des betreffenden Vertrags eingeleitet werden müsse. Darüber hinaus wirft die Klägerin der Einstellungsbehörde vor, diese habe sie entgegen den Vorgaben in den Richtlinien weder über die Einleitung des Verlängerungsverfahrens informiert noch über die Möglichkeit, innerhalb von fünf Werktagen nach der Einleitung dieses Verfahrens ein Gespräch zu führen.
- 42 Da die Klägerin nicht über die Möglichkeit eines Dialogs mit dem Referatsleiter und gegebenenfalls mit der sie beurteilenden Person, die im vorliegenden Fall eben dieser Referatsleiter gewesen sei, informiert worden sei, habe die Einstellungsbehörde das Recht der Klägerin, gehört zu werden, und ihre Argumente zur Frage der Nichtverlängerung ihres Vertrags geltend zu machen, verletzt.
- 43 Im Übrigen habe die Einstellungsbehörde im vorliegenden Fall auch eine „wesentliche Verletzung des Verfahrens“ begangen, da die Dienststelle „Humanressourcen“, die den Aktenvermerk am 2. April 2013 durch Unterzeichnung fertiggestellt habe, vor dem Erlass der angefochtenen Entscheidung am 22. März 2013 nicht gehört worden sei. Das stelle angesichts der Vorgaben der Richtlinien einen Fehler dar, da erwartet werde, dass der leitende Direktor eine Entscheidung über die Verlängerung oder Nichtverlängerung des Vertrags insbesondere unter Berücksichtigung der Kommentare der Dienststelle „Humanressourcen“ erlasse, die aber gerade gefehlt hätten. Dieser Verstoß habe im vorliegenden Fall eine besondere Tragweite, da sich die angefochtene Entscheidung im Wesentlichen auf Haushaltsgründe stütze, die die Streichung von Stellen notwendig machten. Die Klägerin trägt weiter vor, dass die angefochtene Entscheidung einen wesentlich anderen Inhalt hätte haben können, wenn das Verfahren beachtet worden wäre.
- 44 Die ERA beantragt, den Klagegrund zurückzuweisen, indem sie im Wesentlichen erstens geltend macht, dass die Klägerin im vorliegenden Fall jedenfalls sechs Monate vor dem Ende ihres Vertrags über die Entscheidung über die Nichtverlängerung dieses Vertrags informiert worden sei, was mit dem Beschluss vom 2. Oktober 2008 in Einklang stehe. Zweitens trägt sie im Hinblick auf die Richtlinien vor, dass diese nur in den Fällen anwendbar seien, in denen es eine Möglichkeit zur Verlängerung des betreffenden Vertrags gebe, was aber nicht der Fall sei, wenn wie in der vorliegenden Rechtssache die betreffende Stelle aus Haushaltsgründen gestrichen werden solle.

### *Würdigung durch das Gericht*

#### *– Allgemeine Erwägungen*

- 45 Im Rahmen ihres ersten Klagegrundes wirft die Klägerin der Agentur im Wesentlichen vor, diese habe ihr Recht, vor dem Erlass der angefochtenen Entscheidung gehört zu werden, verletzt und sich nicht an das Verfahren gehalten, das sie selbst mit dem Ziel festgelegt habe, die Befolgung des Anhörungsrechts zu gewährleisten.
- 46 Hierzu ist zunächst festzustellen, dass die BSB und insbesondere deren Art. 47 kein besonderes Verfahren vorsehen, das ermöglichen soll, dass ein befristet angestellter Zeitbediensteter ordnungsgemäß angehört wird, bevor ihm gegenüber die Entscheidung getroffen wird, seinen Vertrag nicht zu verlängern, die nach ihrem Inhalt die berufliche und persönliche Situation des Betroffenen nachteilig beeinflussen kann.

- 47 Jedoch kann ein Organ oder eine Agentur in Ermangelung einer Statutsregelung u. a. durch den Erlass interner Richtlinien innerdienstliche Verfahren und Modalitäten vorsehen, die es ermöglichen, den Zeitbediensteten anzuhören, bevor über die Fortsetzung seiner Anstellung entschieden wird, sofern die Nutzung dieser Möglichkeit nicht zu einer Abweichung von einer ausdrücklichen Vorschrift des Statuts oder der BSB führt (vgl. in diesem Sinne Urteile Schneider/Kommission, T-54/92, EU:T:1994:283, Rn. 19, und Petrilli/Kommission, F-98/07, EU:F:2009:7, Rn. 55 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 48 In einem Bereich, in dem das Organ oder die Agentur nach dem Statut über ein weites Ermessen verfügt, können solche internen Richtlinien in Gestalt einer Entscheidung ergehen, die dem gesamten Personal mitgeteilt wird und eine gleiche Behandlung der betroffenen Beamten und Bediensteten gewährleisten soll. Erlässt ein Organ oder eine Agentur eine solche Entscheidung, ist diese als solche als Verhaltensnorm mit Hinweischarakter anzusehen, die die Verwaltung sich selbst auferlegt und von der sie nicht ohne Angabe der Gründe abweichen kann, da sie andernfalls den Grundsatz der Gleichbehandlung verletzen würde (vgl. in diesem Sinne Urteile Louwage/Kommission, 148/73, EU:C:1974:7, Rn. 12, Lux/Rechnungshof, EU:C:1984:391, Rn. 20, und Monaco/Parlament, T-92/96, EU:T:1997:105, Rn. 46; vgl. zur Beurteilung des Personals Urteil Bernard/Europol, F-99/07 und F-45/08, EU:F:2009:84, Rn. 79 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 49 Im vorliegenden Fall sind die Richtlinien, die im Einzelnen das Verfahren festlegen, das im Bereich der Verlängerung von Zeitbedienstetenverträgen in der ERA zu beachten ist, eine interne Richtlinie im Sinne der oben angeführten Rechtsprechung. Somit ist festzustellen, dass die ERA, indem sie vorgesehen hat, dass die Betroffenen grundsätzlich sechs Monate vor dem Ende ihres Vertrags zu informieren sind, und indem sie im Einzelnen das Verfahren festgelegt hat, das von den Dienststellen zu beachten ist und in dem die Betroffenen ihren Standpunkt geltend machen können, durch den Erlass des Beschlusses vom 2. Oktober 2008 und der Richtlinien zugunsten ihrer Bediensteten das Recht auf Anhörung zur Möglichkeit der Verlängerung ihres befristeten Dienstvertrags begründet hat.
- 50 Jedenfalls ist in Art. 41 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union seit deren Inkrafttreten am 1. Dezember 2009 als Rechtsakt, der gemäß Art. 6 EUV mit den Verträgen rechtlich gleichrangig ist, ausdrücklich das Grundrecht jeder Person verankert, „gehört zu werden, bevor ihr gegenüber eine für sie nachteilige individuelle Maßnahme getroffen wird“. Art. 41 der Charta gilt nach deren Art. 51 unmittelbar für die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, die damit innerhalb der in Art. 52 der Charta vorgesehenen Grenzen zu seiner Anwendung und Beachtung verpflichtet sind.
- 51 Ausgehend von diesen Erwägungen ist der erste Klagegrund zu prüfen.

– *Zum ersten Teil: Verletzung der Verteidigungsrechte*

- 52 Zunächst ist festzustellen, dass die Klägerin, wie sie insbesondere in der mündlichen Verhandlung eingeräumt hat, Kenntnis vom Inhalt des Beschlusses vom 2. Oktober 2008 und der Richtlinien hatte, auf deren Grundlage das Verfahren der am 5. Mai 2011 erfolgten Verlängerung ihres Vertrags durchgeführt worden war.
- 53 Zu der Frage, ob die Agentur im vorliegenden Fall die Richtlinien insbesondere in Bezug auf die Regelung des Dialogs zwischen der Agentur und dem betroffenen Bediensteten über die Möglichkeiten einer Verlängerung seines Vertrags in vollem Umfang befolgt hat, ist den Akten und den Erörterungen in der mündlichen Verhandlung zu entnehmen, dass die Klägerin bei ihrem Gespräch mit ihrem Referatsleiter am 14. März 2013 über die Gründe informiert wurde, aus denen dieser beabsichtigte, der Einstellungsbehörde nicht die Verlängerung ihres Zeitbedienstetenvertrags vorzuschlagen, nämlich – zumindest nach dem Vorbringen der Klägerin – die Unzulänglichkeit ihrer Leistungen gemessen an den Anforderungen der von ihr besetzten Stelle (vgl. in diesem Sinne Urteil Bianchi/ETF, F-38/06, EU:F:2007:117, Rn. 66).

- 54 In Bezug auf die Gründe, die der Referatsleiter anfangs für seinen der Einstellungsbehörde unterbreiteten Vorschlag angegeben hatte – auch wenn die Einstellungsbehörde diese Gründe schließlich in der angefochtenen Entscheidung und in der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde ergänzt hat –, erkennt die Klägerin an, dass sie am 14. März 2013 mit ihrem Referatsleiter über dieses Thema gesprochen und damit die Gelegenheit gehabt habe, dessen Auffassung von der Qualität ihrer Leistungen und der Wahrscheinlichkeit, dass sich diese künftig so entwickeln könnten, dass sie den Anforderungen der Agentur entsprächen, zu widersprechen. Daher hatte sie tatsächlich die Möglichkeit, gegenüber ihrem Vorgesetzten ihren Standpunkt geltend zu machen, bevor die Einstellungsbehörde auf der Grundlage seines Vorschlags die angefochtene Entscheidung erließ.
- 55 Die Agentur muss jedoch dafür sorgen, dass der betroffene Bedienstete im Rahmen der Umsetzung der Richtlinien deutlich auf den Gegenstand des Gesprächs mit seinem Vorgesetzten hingewiesen wird, damit er sachgerecht Stellung nehmen kann, bevor eine hinsichtlich des Ablaufs seines Dienstvertrags für ihn nachteilige Entscheidung erlassen wird. Daher kann, auch wenn nach den Richtlinien der Dialog zwischen dem Vorgesetzten und dem betroffenen Bediensteten nicht in schriftlicher Form stattfinden muss und daher ein Hinweis auf den Gegenstand des Gesprächs mündlich erfolgen und sich aus dessen Kontext ergeben kann, eine schriftliche Einladung des Betroffenen angebracht sein.
- 56 Hierzu macht die Klägerin geltend, dass sie bei dem Gespräch am 14. März 2013, das spät am Abend und allein auf ihre Initiative stattgefunden habe, nicht darüber informiert worden sei, dass das Verfahren bezüglich der Verlängerung ihres Vertrags eingeleitet worden sei.
- 57 Die Klägerin hat aber eingeräumt, dass sie bei dem erwähnten Gespräch Kenntnis von dem Beschluss vom 2. Oktober 2008 und den Richtlinien hatte, zumal ihr Vertrag am 5. Mai 2011 bereits einmal nach diesen Richtlinien verlängert worden war. Unter diesen Umständen ist es wenig wahrscheinlich, dass sie am Ende ihres Gesprächs am 14. März 2013 nicht realisiert hatte, dass das Verfahren bezüglich der Verlängerung ihres Vertrags eingeleitet worden war. Im Übrigen kann der Umstand, dass das Gespräch verspätet stattfand, nichts daran ändern, dass sie tatsächlich die Möglichkeit hatte, ihrem Referatsleiter gegenüber gebührend Stellung zu nehmen, und zwar insbesondere zum Niveau ihrer beruflichen Leistungen und zu den zu ihrer Stelle gehörenden Aufgaben, bevor der Referatsleiter der Einstellungsbehörde seinen Vorschlag zur Verlängerung ihres Vertrags mitteilte.
- 58 Die Klägerin musste auch wissen, dass sie auf ihren Wunsch die ausdrücklich in den Richtlinien vorgesehene Möglichkeit hatte, nach dem Gespräch vom 14. März 2013, die Fortführung des Dialogs mit ihrem Referatsleiter in seiner Eigenschaft als beurteilende Person und gegebenenfalls mit dessen Vorgesetzten zu beantragen. Auch wenn nicht bestritten wird, dass der Referatsleiter am 15. März 2013 seinen Urlaub antrat, war die Klägerin, nachdem sie von dessen Standpunkt zur Fortführung ihres Vertrags erfahren hatte, in keinerlei Hinsicht daran gehindert, ein weiteres Mal ihre Interessen zu verteidigen, insbesondere, indem sie gegenüber dem leitenden Direktor in dessen Eigenschaft als Einstellungsbehörde, die die angefochtene Entscheidung erlassen würde, schriftlich oder mündlich Stellung nahm, um ihn davon zu überzeugen, dem Vorschlag des Referatsleiters nicht zu folgen.
- 59 Außerdem lagen zwischen dem Zeitpunkt des Gesprächs der Klägerin mit ihrem Referatsleiter und dem Zeitpunkt des Erlasses der angefochtenen Entscheidung acht Tage. Innerhalb dieses Zeitraums war es der Klägerin immer noch möglich, ihren Standpunkt schriftlich zu vervollständigen (vgl. entsprechend Urteile Sopropé, C-349/07, EU:C:2008:746, Rn. 49 bis 52, und Kamino International Logistics, C-129/13, EU:C:2014:2041, Rn. 33).
- 60 Im Übrigen bestätigt der Inhalt der Beschwerde der Klägerin, dass sie die angefochtene Entscheidung, obwohl diese die Gründe für ihren Erlass nur knapp angab, richtig verstanden hat, was bestätigt, dass sie angemessen über die Gründe informiert worden war, aus denen ihr Referatsleiter beschlossen hatte, keine Verlängerung ihres Vertrags zu beantragen (vgl. in diesem Sinne Urteil Solberg/OEDT, F-124/12, EU:F:2013:157, Rn. 34).

- 61 Aus diesen Erwägungen folgt, dass die Agentur im vorliegenden Fall nicht das Recht der Klägerin verletzt hat, vor dem Erlass der angefochtenen Entscheidung gehört zu werden, zumal diese nicht die Kündigung eines befristeten Vertrags, sondern die mögliche Verlängerung eines solchen Vertrags betraf (vgl. zur Tragweite des Anspruchs auf rechtliches Gehör entsprechend der Art der beschwerenden Maßnahme Urteil Bui Van/Kommission, T-491/08 P, EU:T:2010:191, Rn. 75 bis 77).
- 62 Jedenfalls ist nach der Rechtsprechung selbst dann, wenn die Verteidigungsrechte verletzt wurden, für die erfolgreiche Geltendmachung des Klagegrundes Voraussetzung, dass das Verfahren ohne diese Verletzung zu einem anderen Ergebnis hätte führen können (Urteil Wunenburger/Kommission, T-246/04 und T-71/05, EU:T:2007:34, Rn. 149 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 63 Das Gericht stellt hierzu vorsorglich fest, dass die Klägerin in ihrer Beschwerde zusätzliche Argumente geltend machte, auf die die Einstellungsbehörde antwortete, indem sie die angefochtene Entscheidung aus Gründen bestätigte, die im Wesentlichen mit Haushaltserfordernissen zusammenhingen. Auch wenn die Klägerin tatsächlich von der ihr angebotenen Möglichkeit Gebrauch gemacht hätte, einen ausführlicheren Dialog mit ihrem Vorgesetzten zu beantragen, und sie damit die Gelegenheit gehabt hätte, diese Argumente vor dem Erlass der angefochtenen Entscheidung geltend zu machen, hätte das Verfahren daher nicht zu einem anderen Ergebnis geführt.
- 64 Nach alledem ist der erste Teil des ersten Klagegrundes daher zurückzuweisen.
- *Zum zweiten Teil: Verletzung einer wesentlichen Formvorschrift, die zu einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz führt*
- 65 Zunächst ist festzustellen, dass die in den Richtlinien vorgesehenen Fristen vor allem dem in dem Beschluss vom 2. Oktober 2008 festgesetzten vorrangigen Ziel dienen, dafür zu sorgen, dass die Agentur sorgfältig handelt, damit der Zeitbedienstete, dessen Vertrag zu Ende geht, mindestens sechs Monate vor dem Zeitpunkt des Endes dieses Vertrags über dessen Verlängerung oder Nichtverlängerung informiert wird, und dass daher diesbezüglich rechtzeitig eine Entscheidung getroffen wird, insbesondere damit der Betroffene nicht unvorbereitet ist und gegebenenfalls Schritte zur Arbeitssuche unternehmen und einen Umzug von seinem Arbeitsort in einen anderen Mitgliedstaat als jenem des Sitzes der Agentur organisieren kann.
- 66 Im Übrigen folgt aus der Überschrift der Rubriken, die vom Referatsleiter vervollständigt werden mussten, dass das in den Richtlinien vorgesehene Verfahren vor allem darauf gerichtet ist, die Stellungnahme des Referatsleiters zu der Frage einzuholen, ob sich die mit der betreffenden Stelle zusammenhängenden Aufgaben weiterentwickeln und ob der Zeitbedienstete, der diese Stelle innehat, insbesondere in Anbetracht der im Bericht über die berufliche Entwicklung festgehaltenen Art und Weise, wie er vorher seine Aufgaben erledigt hat, eine Weiterbeschäftigung auf dieser Stelle durch die ERA verdient und damit die Verlängerung seines Vertrags rechtfertigt. Wie die ERA zu Recht anmerkt, soll mit den Erkenntnissen aus diesem Verfahren geklärt werden, ob der Bedienstete, dessen Dienstvertrag abläuft, auf dieser Planstelle weiterbeschäftigt werden kann oder muss, was jedoch zwangsläufig voraussetzt, dass diese Stelle für die Zukunft haushaltsmäßig im Stellenplan der Agentur enthalten ist.
- 67 Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass nach der Rechtsprechung dann, wenn die in den Richtlinien vorgesehenen Richtfristen nicht eingehalten werden, noch hinzukommen muss, dass sich eine solche Unregelmäßigkeit auf den Inhalt der angefochtenen Entscheidung ausgewirkt haben kann (Urteil Wunenburger/Kommission, EU:T:2007:34, Rn. 149 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 68 Erstens weist die Klägerin jedoch in Bezug auf den Umstand, dass das Verfahren der Verlängerung ihres Vertrags erst am 22. Februar 2013, d. h. 20 Tage später als in den Richtlinien vorgesehen, eingeleitet wurde, nicht nach, inwiefern diese Verspätung einen Einfluss auf den Inhalt der angefochtenen Entscheidung hatte.
- 69 Was zweitens den Umstand betrifft, dass die Dienststelle „Humanressourcen“ erst nach dem Erlass der angefochtenen Entscheidung um Stellungnahme ersucht wurde, ergibt sich aus den Richtlinien, dass die Anhörung dieser Dienststelle weder die Frage der Beurteilung der Verdienste des betroffenen Bediensteten noch die Frage zum Gegenstand hat, ob eine Verlängerung des Vertrags mit dem Betroffenen unter dem Gesichtspunkt des Interesses der Agentur zweckmäßig ist. Denn die Richtlinien beschränken sich auf den Hinweis, dass die Dienststelle „Humanressourcen“ dem Aktenvermerk jeden Kommentar hinzufügen „kann“, insbesondere zu den Haushaltsauswirkungen des Vorschlags des Referatsleiters und zur Übereinstimmung dieses Vorschlags mit der bestehenden Praxis im Bereich der Verlängerung von Verträgen in der Agentur. Daher war es der Dienststelle „Humanressourcen“ in einem Fall wie dem vorliegenden möglich, zu einem Entscheidungsvorschlag, der gerade keine Haushaltsauswirkungen im Bereich „Ausgaben“ des Haushalts der Agentur für das folgende Jahr haben konnte und der im Übrigen der Streichung einer Stelle durch die Haushaltsbehörde entsprach, nichts anzumerken. Darüber hinaus gibt es keine Hinweise darauf, dass die Dienststelle „Humanressourcen“, wenn sie den ihr vorbehaltenen Teil des Formulars vor dem Erlass der angefochtenen Entscheidung ausgefüllt hätte, einen Kommentar hätte abgeben müssen.
- 70 In einer Situation wie der vorliegenden, in der die betreffende Planstelle gestrichen werden soll, hat ein Vorschlag, den Zeitbedienstetenvertrag des Bediensteten, der diese Stelle innehat, nicht zu verlängern, Haushaltsauswirkungen – auf der Ausgabenseite des Verwaltungshaushalts der Agentur –, die entsprechend dem Vorbringen der ERA tatsächlich neutral sind, da eine solche Entscheidung lediglich die Nichtverwendung von Mitteln bestätigt, die für das nächste Haushaltsjahr gestrichen worden sind. Daher hätte eine Einschaltung der Dienststelle „Humanressourcen“, auch wenn sie innerhalb der Richtfristen im Sinne dieser Richtlinien erfolgt wäre, keine Auswirkungen auf den Inhalt und damit auf die Rechtmäßigkeit der angefochtenen Entscheidung haben können.
- 71 Drittens ist die Rüge, die Einstellungsbehörde habe gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, zurückzuweisen, da die Einstellungsbehörde die Gründe – im vorliegenden Fall Haushaltsgründe, die mit der Streichung einer Stelle zusammenhängen –, aus denen sie sich nicht strikt an das Verfahren und die in den Richtlinien vorgesehenen Richtfristen gehalten hatte, dargelegt hat und da der Zeitbedienstetenvertrag eines Bediensteten, der sich in einer vergleichbaren Situation wie die Klägerin befand, ebenfalls zum vorgesehenen Zeitpunkt beendet wurde.
- 72 Nach alledem sind der zweite Teil und damit der erste Klagegrund zurückzuweisen.

### ***Zum zweiten Klagegrund: offensichtliche Beurteilungsfehler***

#### *Vorbringen der Parteien*

- 73 Die Klägerin macht zunächst geltend, die Einstellungsbehörde habe mit ihrer Behauptung, die von ihr besetzte Stelle sei nur geschaffen worden, damit sie Erfahrungen außerhalb des Finanzbereichs habe sammeln können, einen offensichtlichen Beurteilungsfehler begangen, da die Umsetzung der Klägerin, die auf deren Antrag erfolgt sei, auch und vor allem zum Ziel gehabt habe, dem Referat, in dem sie zuletzt eingesetzt gewesen sei, zu ermöglichen, von den Kompetenzen der Klägerin im Bereich der Finanzen zu profitieren. Die Klägerin bestreitet damit, dass die Streichung ihrer Stelle die Alternative gewesen sei, die die geringsten operativen Auswirkungen auf die Funktionsweise der Agentur gehabt habe.

- 74 Die Klägerin bestreitet ferner, dass die ERA zur Streichung ihrer Stelle gezwungen gewesen sei, um die Ziele verfolgen zu können, die in der Haushalts- und Finanzvorausschau festgelegt worden seien. In dieser Hinsicht weist sie darauf hin, dass die Agentur in ihrem Haushalt 2013 die Schaffung von zwei Verwaltungsratstellen vorgesehen habe, und beanstandet, dass die Bemühungen um die Streichung von drei Stellen nur die Stellen der Funktionsgruppe AST betroffen hätten. Sie trägt sodann vor, die Kommission habe in ihrer Stellungnahme zu dem mehrjährigen Personalentwicklungsplan für den Zeitraum 2014–2016 zwar eine Personalkürzung von 2% vorgeschlagen, aber auch auf eine Verschlechterung des Beschäftigungsgrads bei den im Stellenplan vorgesehenen Stellen hingewiesen, da lediglich 139 von 144 Stellen in der Agentur besetzt worden seien. Da die ERA seit 2010 zwischen vier und sechs Stellen nicht besetzt habe, hätte sich die Einstellungsbehörde dafür entscheiden können, eine dieser Stellen anstelle jener der Klägerin zu streichen. Schließlich macht die Klägerin geltend, die aufgrund von Haushaltszwängen erforderliche Streichung betreffe Stellen der Besoldungsgruppen AST 1 und AST 2. Da sie eine Stelle der Besoldungsgruppe AST 3 und zum 6. September 2013 sogar eine AST 4-Stelle besetzt habe, hätte folglich ihre Stelle nicht von dieser Streichung betroffen sein dürfen.
- 75 Im Übrigen bringt sie vor, der leitende Direktor könne nicht auf eigene Initiative den Stellenplan der Agentur ändern, der die Zahl der Stellen festlege, die für jedes Haushaltsjahr je Funktionsgruppe und je Besoldungsgruppe genehmigt würden. Denn dafür sei allein der Verwaltungsrat der Agentur zuständig.
- 76 Die Agentur beantragt die Zurückweisung des Klagegrundes als unbegründet.

#### *Würdigung durch das Gericht*

- 77 Die Entscheidung über die Verlängerung oder Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags eines Zeitbediensteten fällt in das weite Ermessen, über das die Einstellungsbehörde im betreffenden Bereich verfügt, so dass sich die Kontrolle der Rechtmäßigkeit einer Entscheidung durch den Unionsrichter unabhängig von der Kontrolle der Beachtung der Begründungspflicht auf die Prüfung beschränken muss, ob die Einstellungsbehörde einen offensichtlichen Fehler bei der Berücksichtigung des dienstlichen Interesses oder einen Ermessensmissbrauch begangen hat (vgl. Urteil Bianchi/ETF, EU:F:2007:117, Rn. 92 und 93 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 78 Ein Fehler kann nur dann als offensichtlich eingestuft werden, wenn er leicht feststellbar ist und anhand der Kriterien, die der Gesetzgeber für die Ausübung des Ermessens der Verwaltung aufgestellt hat, mit Sicherheit entdeckt werden kann. Die Feststellung, dass die Verwaltung bei der Sachverhaltswürdigung einen offensichtlichen Fehler begangen hat, der die Aufhebung der auf der Grundlage dieser Würdigung ergangenen Entscheidung rechtfertigt, setzt somit voraus, dass die vom Kläger beizubringenden Beweise ausreichen, um die Sachverhaltswürdigung der Verwaltung als nicht plausibel erscheinen zu lassen. Mit anderen Worten ist der Klagegrund, mit dem ein offensichtlicher Fehler gerügt wird, zurückzuweisen, wenn die angegriffene Würdigung trotz der vom Kläger vorgetragenen Umstände als gerechtfertigt und kohärent erscheint (vgl. Urteil AI/Gerichtshof, EU:F:2012:97, Rn. 153 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 79 Im vorliegenden Fall, in dem in der angefochtenen Entscheidung nicht ausdrücklich angegeben ist, weshalb die Einstellungsbehörde beschlossen hat, den Vertrag der Klägerin nicht zu verlängern, ist darauf hinzuweisen, dass unter Berücksichtigung des evolutiven Charakters des Vorverfahrens bei der Prüfung der Rechtmäßigkeit der ursprünglichen beschwerenden Maßnahme auf die Begründung in der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde abzustellen ist, wobei von einem Zusammenfallen dieser Begründung mit der ursprünglichen Maßnahme auszugehen ist (Urteil Mocová/Kommission, F-41/11, EU:F:2012:82, Rn. 21), und dass die Einstellungsbehörde bei einer Entscheidung über die Nichtverlängerung des Vertrags eines Zeitbediensteten im Stadium des

Beschwerdeverfahrens die Gründe für diese Entscheidung, wie es die Einstellungsbehörde im vorliegenden Fall getan hat, ändern oder ersetzen kann (vgl. Urteil *Mocová/Kommission*, T-347/12 P, EU:T:2014:268, Rn. 33 bis 46).

- 80 Nach diesem Hinweis stellt das Gericht, was zunächst die von der ERA geltend gemachten Haushaltsgründe betrifft, fest, dass, wie sich insbesondere aus der Stellungnahme der Kommission vom 6. März 2013 gegenüber der ERA in der Anlage zu der Klageschrift ergibt, die ERA zur Streichung von Planstellen verpflichtet war, um „das Ziel von 2 %“ zu erreichen, und dass das Vorbringen der Klägerin, das sich darauf beschränkt, das Vorliegen dieser Zielsetzung in Frage zu stellen, indem sie Art und Umfang der Haushaltserfordernisse, an die die Agentur in diesem Bereich gebunden war, bestreitet, nicht erkennen lässt, dass die Einstellungsbehörde bei der Beurteilung dieser Erfordernisse der Streichung von Planstellen einen offensichtlichen Beurteilungsfehler begangen hat.
- 81 Im Übrigen ist anzumerken, dass die Organisation und die Funktionsweise des Dienstes in die alleinige Zuständigkeit des Organs fallen und dass die vorgesetzte Behörde, im vorliegenden Fall der leitende Direktor der ERA, für die Organisation der Dienststellen allein verantwortlich ist. Ihr allein obliegt es, die dienstlichen Erfordernisse zu beurteilen und das zu ihrer Verfügung stehende Personal entsprechend einzusetzen (Urteile *Labeyrie/Kommission*, 16/67, EU:C:1968:37, 445, *Geist/Kommission*, 61/76, EU:C:1977:127, Rn. 38, *Pitrone/Kommission*, T-46/89, EU:T:1990:62, Rn. 60, und *Cesaratto/Parlament*, T-108/96, EU:T:1997:115, Rn. 48).
- 82 Ferner ist es den Organen und Agenturen der Union überlassen, ihre Verwaltungseinheiten unter Berücksichtigung einer Reihe von Faktoren – etwa Art und Umfang der ihnen übertragenen Aufgaben und haushaltsrechtliche Möglichkeiten – zu strukturieren (Urteile *Bellardi-Ricci u. a./Kommission*, 178/80, EU:C:1981:310, Rn. 19, *Scheuer/Kommission*, T-108/89, EU:T:1990:45, Rn. 41, *Sebastiani/Parlament*, T-163/89, EU:T:1991:49, Rn. 33, und *Lacruz Bassols/Gerichtshof*, T-109/92, EU:T:1994:16, Rn. 88). Dies schließt die Befugnis ein, im Interesse einer größeren Effizienz der Organisation der Tätigkeiten oder zur Erfüllung haushaltsbedingter Stellenstreichungsvorgaben der politischen Instanzen der Union Planstellen zu streichen und die Zuweisung von Aufgaben zu ändern, ebenso wie die Befugnis, Aufgaben, die zuvor vom Inhaber der gestrichenen Planstelle wahrgenommen wurden, neu zuzuweisen, ohne dass diese Stellenstreichung unbedingt voraussetzt, dass die zu erfüllenden Aufgaben in ihrer Gesamtheit von einer geringeren Anzahl von Personen durchzuführen wären als vor der Neuorganisation. Im Übrigen bedeutet die Streichung einer Planstelle nicht unbedingt, dass die mit dieser verbundenen Aufgaben nicht mehr bestünden (Urteil *Cesaratto/Parlament*, EU:T:1997:115, Rn. 49 bis 51).
- 83 Folglich hat sich die ERA, indem sie aus zwingenden Haushaltsgründen beschlossen hat, zwei Assistentenstellen und nicht Verwaltungsratsstellen zu streichen, und indem sie unter den fünf Assistentenstellen, die mit Zeitbediensteten besetzt waren, deren Verträge im Laufe des Jahres 2013 endeten, die Stelle der Klägerin als eine der Stellen ermittelt und ausgewählt hat, deren Streichung die geringsten operativen Auswirkungen hat, innerhalb der Grenzen ihres Ermessens in diesem Bereich gehalten (vgl. in diesem Sinne Urteil *Karatzoglou/AER*, T-471/04, EU:T:2008:540, Rn. 59).
- 84 In Bezug auf das im Übrigen im Vorverfahren nicht geltend gemachte Vorbringen, der leitende Direktor sei nicht befugt, den Stellenplan der Agentur zu ändern, hat die Klägerin nicht nachgewiesen, inwiefern der leitende Direktor der ERA durch den Erlass der angefochtenen Entscheidung einen offensichtlichen Beurteilungsfehler begangen haben soll.
- 85 Was schließlich die Umsetzungsentscheidung vom 16. Februar 2012 in der Anlage zur Klageschrift anbelangt, so geht aus dieser Entscheidung ausdrücklich hervor, dass sie im dienstlichen Interesse erging. Nach ständiger Rechtsprechung bringt es jedoch das dienstliche Interesse auch mit sich, dass den persönlichen Wünschen der Betroffenen Rechnung getragen wird, da das dienstliche Interesse und die persönliche Situation der Bediensteten untrennbar miteinander verbunden sind (vgl. in diesem Sinne Urteil *Ridolfi/Kommission*, F-3/09, EU:F:2009:162, Rn. 47). Zwar hat die ERA in der

Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde darauf hingewiesen, dass die Umsetzungsentscheidung auf Antrag der Klägerin erlassen wurde, wahrscheinlich im Bemühen um eine Vereinfachung und um zu betonen, dass die Klägerin als Folge dieser von ihr beantragten Umsetzung auf einer Stelle verwendet wurde, die nunmehr gestrichen werden sollte.

- 86 Die Klägerin hat aber weder erklärt, inwiefern die in der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde enthaltene Erwähnung des Umstands, dass sie es gewesen sei, die beantragt habe, auf eine nunmehr gestrichene Stelle umgesetzt zu werden, einen offensichtlichen Beurteilungsfehler darstellt, noch, inwiefern dieser Irrtum in Verbindung mit der Umsetzungsentscheidung vom 16. Februar 2012, deren Rechtmäßigkeit im vorliegenden Fall nicht in Zweifel gezogen wird, die angefochtene Entscheidung ebenso wie die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde hätte fehlerhaft machen können, die beide einen anderen Inhalt hatten, nämlich die Nichtverlängerung ihres Vertrags als Zeitbedienstete.
- 87 Jedenfalls folgt aus der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde, dass die Einstellungsbehörde ihre Entscheidung über die Nichtverlängerung im Wesentlichen mit Haushaltserwägungen begründet hat und dass sie dabei nur nebenbei auf die Qualität der Leistungen der Klägerin Bezug nahm. Auch wenn die Klägerin im Rahmen ihrer Beschäftigung im „Büro des leitenden Direktors“ eher unterstützende Aufgaben im Bereich der Finanzen und der Verwaltung ausgeführt hätte, die sie nach ihren Angaben besser beherrschte und die in ihrer Stellenbeschreibung, die ihr Referatsleiter noch nicht im Hinblick auf die verstärkte Wahrnehmung kommunikativer Aufgaben geändert hatte, als solche weiter aufgeführt waren, hätte dies keinen Einfluss auf die Möglichkeit der Einstellungsbehörde gehabt, so, wie sie es getan hat, die Entscheidung zu treffen, die mit der Klägerin besetzte Stelle mit der Begründung zu streichen, dass diese Streichung die geringsten operativen Auswirkungen auf die Funktionsweise der Agentur habe.
- 88 Nach alledem ist der zweite Klagegrund zurückzuweisen.

### ***Zum dritten Klagegrund: Verletzung der Fürsorgepflicht der ERA***

#### *Vorbringen der Parteien*

- 89 Zur Darlegung der Verletzung der ihr gegenüber bestehenden Fürsorgepflicht der Einstellungsbehörde macht die Klägerin – die anerkennt, dass das dienstliche Interesse dem Interesse des Beamten vorgeht – geltend, dass ihr Interesse zumindest zum Zeitpunkt des Erlasses der Entscheidung über die Nichtverlängerung ihres Vertrags hätte berücksichtigt werden müssen. Ferner bringt sie ihre Verwunderung darüber zum Ausdruck, dass in der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde auf das Urteil AI/Gerichtshof (EU:F:2012:97) verwiesen worden sei, da sie der Einstellungsbehörde keinen Anlass zu Unzufriedenheit gegeben habe, was durch den Umstand bestätigt werde, dass sie im September 2013 befördert worden sei. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass die Einstellungsbehörde, indem sie beschlossen habe, allein wegen der Streichung ihrer Stelle ihren Vertrag nicht zu verlängern, ohne dabei ihre Verdienste als Zeitbedienstete zu beurteilen oder die Möglichkeit einer Umsetzung auf eine andere Stelle zu prüfen, ihre Fürsorgepflicht verletzt habe, da sie insoweit nicht die Interessen der Klägerin selbst berücksichtigt habe.
- 90 Die ERA beantragt die Zurückweisung des Klagegrundes, wobei sie bestreitet, dass sie nicht die Möglichkeit geprüft habe, die Klägerin auf eine andere Stelle umzusetzen, da der leitende Direktor im Gegenteil eine solche Möglichkeit geprüft, jedoch festgestellt habe, dass in naher Zukunft keine Stellen der Funktionsgruppe AST geschaffen würden und dass eine Umsetzung der Klägerin auf ihre frühere Stelle nicht möglich sei. Damit habe der leitende Direktor mehr getan, als man von ihm nach den sich aus dem Urteil AI/Gerichtshof (EU:F:2012:97) ergebenden Verpflichtungen habe verlangen können.

Jedenfalls sei die Klägerin den Nachweis dafür schuldig geblieben, welche Funktionen in der Agentur verfügbar gewesen seien, damit ihr Vertrag habe verlängert werden können, und zwar auf unbestimmte Zeit.

*Würdigung durch das Gericht*

- 91 Zwar sieht Art. 8 der BSB die Möglichkeit der Verlängerung des Vertrags eines Zeitbediensteten vor, doch handelt es sich dabei nicht um einen Anspruch, sondern um eine bloße Möglichkeit, die im Ermessen der zuständigen Behörde steht. Denn nach der bereits angeführten ständigen Rechtsprechung verfügen die Organe der Union bei der Organisation ihrer Dienststellen entsprechend den ihnen übertragenen Aufgaben und bei der Verwendung des ihnen zur Verfügung stehenden Personals über ein weites Ermessen, sofern diese Verwendung im dienstlichen Interesse erfolgt (Urteile *Nebe/Kommission*, 176/82, EU:C:1983:214, Rn. 18, *Lux/Gerichtshof*, 69/83, EU:C:1984:225, Rn. 17, und *Potamianos/Kommission*, T-160/04, EU:T:2008:438, Rn. 30).
- 92 Im Übrigen hat ein befristet angestellter Zeitbediensteter, dessen Vertrag endet, anders als ein Beamter kein Vorrecht, bei Ablauf seines Beschäftigungsverhältnisses auf einer anderen Stelle derselben Funktionsgruppe wiederverwendet zu werden, die in dem Organ oder der Agentur, die ihn beschäftigt hat, frei wird oder geschaffen wird (vgl. in diesem Sinne Urteil *ETF/Michel*, T-108/11 P, EU:T:2013:625, Rn. 88).
- 93 Die zuständige Behörde hat jedoch aufgrund der Fürsorgepflicht bei der Beurteilung des dienstlichen Interesses im Hinblick auf den Erlass einer Entscheidung über die Verlängerung oder Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags eines Zeitbediensteten alle Gesichtspunkte zu berücksichtigen, die geeignet sind, sie in ihrer Entscheidung zu leiten, einschließlich insbesondere das Interesse des betroffenen Bediensteten. Die Berücksichtigung des persönlichen Interesses des Bediensteten kann aber nicht so weit gehen, es dieser Behörde zu verbieten, einen befristeten Vertrag nicht zu verlängern, wenn dies im dienstlichen Interesse erforderlich ist, auch wenn der Bedienstete der Nichtverlängerung widerspricht (Urteil *Klug/EMEA*, F-35/07, EU:F:2008:150, Rn. 79). Im Übrigen ist im Fall einer Agentur der besondere Kontext zu berücksichtigen, in dem die Agenturen der Union im Allgemeinen handeln und der insbesondere durch den Umstand, dass sie über einen begrenzten Personalbestand verfügen, und durch besondere operative Zwänge gekennzeichnet ist (vgl. in diesem Sinne Urteil *ETF/Schuerings*, T-107/11 P, EU:T:2013:624, Rn. 97 und 100).
- 94 Im vorliegenden Fall sind in der angefochtenen Entscheidung nicht formell die Gründe für ihren Erlass angegeben. Jedoch folgt aus der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde, dass die Einstellungsbehörde das Interesse der Klägerin an einer – unbefristeten – Verlängerung ihres Vertrags bedachte. Sie hat nämlich erläutert, dass sie nicht die Möglichkeit habe, die Klägerin auf eine andere freie oder in naher Zukunft frei werdende Stelle umzusetzen.
- 95 Daher kann der Einstellungsbehörde, zumal in einem Kontext umfassender politischer Vorgaben eines schrittweisen jährlichen Personalabbaus, denen die Organe und Agenturen der Union unterliegen, nicht vorgeworfen werden, dadurch die Fürsorgepflicht verletzt zu haben, dass sie aufgrund der Streichung von Stellen in ihrem Haushalt, darunter die bis dahin mit der Klägerin besetzte Stelle, die Anstellung der Klägerin nicht auf unbestimmte Zeit verlängert hat.
- 96 Das gilt umso mehr, wenn die Arbeitsergebnisse des betroffenen Bediensteten keine besonderen Verdienste bei der Ausführung der zuletzt übertragenen Aufgaben erkennen lassen. Nach der Rechtsprechung, auf die sich die Einstellungsbehörde in der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde, wenn auch nebenbei, berufen hat, kann die Berücksichtigung des persönlichen Interesses eines Bediensteten, dessen fachliche Leistungen für unzulänglich befunden wurden, nämlich nicht so weit gehen, es der zuständigen Behörde zu verbieten, einen befristeten Vertrag nicht zu verlängern,

wenn dies im dienstlichen Interesse erforderlich ist, auch wenn der Bedienstete der Nichtverlängerung widerspricht (Urteile Klug/EMEA, EU:F:2008:150, Rn. 79, AI/Gerichtshof, EU:F:2012:97, Rn. 167 und 168, und Solberg/EBDD, EU:F:2013:157, Rn. 45).

- 97 Im vorliegenden Fall können zwar die Beurteilungen im Bericht über die berufliche Entwicklung der Klägerin für das Jahr 2012 nicht berücksichtigt werden, da dieser nach dem Erlass der angefochtenen Entscheidung erstellt wurde, doch geht aus den von der Agentur vorgelegten Dokumenten hervor, dass die Leistungen der Klägerin keine besonderen Verdienste erkennen ließen, ja nicht einmal dem entsprachen, was der Vorgesetzte von der Betroffenen erwartete. Daher konnte der Umstand, dass die Arbeitsergebnisse der Klägerin nicht besonders zufriedenstellend waren, entsprechend dem Vorbringen der Agentur neben dem in Rn. 83 des vorliegenden Urteils genannten Grund einen weiteren Grund darstellen, die von ihr besetzte Stelle als eine der zwei Stellen auszuwählen, die zur Erfüllung der Haushaltserfordernisse gestrichen werden mussten, und damit die Nichtverlängerung ihres Vertrags zu rechtfertigen.
- 98 Nach alledem ist der dritte Klagegrund zurückzuweisen.
- 99 Da keiner der drei Klagegründe der Klägerin durchgreift, ist die Klage abzuweisen.

### **Kosten**

- 100 Nach Art. 87 § 1 der Verfahrensordnung ist die unterliegende Partei vorbehaltlich der übrigen Bestimmungen des Achten Kapitels des Zweiten Titels der Verfahrensordnung auf Antrag zur Tragung der Kosten zu verurteilen. Art. 88 der Verfahrensordnung sieht jedoch vor, dass eine Partei, auch wenn sie obsiegt, zur Tragung eines Teils der Kosten oder sämtlicher Kosten verurteilt werden kann, wenn dies wegen ihres Verhaltens, auch vor Klageerhebung, gerechtfertigt erscheint; dies gilt insbesondere, wenn sie der Gegenpartei Kosten ohne angemessenen Grund oder böswillig verursacht hat.
- 101 Aus den Gründen des vorliegenden Urteils ergibt sich, dass die Klägerin mit ihrer Klage unterlegen ist. Außerdem hat die ERA ausdrücklich beantragt, ihr die Kosten aufzuerlegen. Jedoch rechtfertigen die Umstände des vorliegenden Falles die Anwendung von Art. 88 der Verfahrensordnung, da die Agentur das Verfahren der Verlängerung des Vertrags der Klägerin sorgfältiger und transparenter hätte durchführen können. Daher hat die ERA ihre eigenen Kosten und die Hälfte der Kosten, die der Klägerin entstanden sind, zu tragen.

Aus diesen Gründen hat

DAS GERICHT FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST  
(Dritte Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

- 1) **Die Klage wird abgewiesen.**
- 2) **Die Europäische Eisenbahnagentur trägt ihre eigenen Kosten und wird verurteilt, die Hälfte der Kosten zu tragen, die KE entstanden sind.**
- 3) **KE trägt die Hälfte ihrer eigenen Kosten.**

Van Raepenbusch

Perillo

Svenningsen

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 10. September 2014.

Die Kanzlerin  
W. Hakenberg

Der Präsident  
S. Van Raepenbusch

i — Gemäß der Regelung über den Schutz personenbezogener Daten im Rahmen der justiziellen Tätigkeit des Gerichts hat der Kanzler entschieden, dass in der öffentlichen Fassung des Urteils die Angaben zur Identität der Parteien nicht wiedergegeben werden.