

URTEIL DES GERICHTS (Zweite Kammer)  
12. Dezember 1996 \*

In den verbundenen Rechtssachen T-177/94

**Henk Altmann**, Wantage, Oxon (Vereinigtes Königreich), und 56 weitere Kläger, die in Anhang 1 zu diesem Urteil namentlich aufgeführt sind, Prozeßbevollmächtigte: Kenneth Parker QC und Barrister Rhodri Thompson, London, Zustellungsanschrift: Kanzlei der Anwälte Elvinger und Hoss, 15, côte d'Eich, Luxemburg,

Kläger,

gegen

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften**, vertreten durch Hans Gerald Crossland, Juristischer Dienst, als Bevollmächtigten, Zustellungsbevollmächtigte: Carlos Gómez de la Cruz, Juristischer Dienst, Centre Wagner, Luxemburg Kirchberg,

Beklagte,

unterstützt durch

**Rat der Europäischen Union**, vertreten durch Diego Canga Fano und Jan-Peter Hix, Juristischer Dienst, sowie zunächst durch Rechtsberater Yves Créten als Bevollmächtigte, Zustellungsbevollmächtigte: Bruno Eynard, Leiter der Generaldirektion für Rechtssachen der Europäischen Investitionsbank, 100, boulevard Konrad Adenauer, Luxemburg Kirchberg,

Streithelfer,

\* Verfahrenssprache: Englisch.

und T-377/94,

**Margaret Casson**, Chilton, Oxon (Vereinigtes Königreich), und 13 weitere Kläger, die im Anhang 2 zu diesem Urteil namentlich aufgeführt sind, Prozeßbevollmächtigte: **Kenneth Parker QC** und **Barrister Rhodri Thompson**, London, Zustellungsanschrift: Kanzlei der Rechtsanwälte **Elvinger und Hoss**, 15, côte d'Eich, Luxemburg,

Kläger,

gegen

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften**, vertreten durch **Hans Gerald Crossland** und **Julian Currall**, Juristischer Dienst, als Bevollmächtigte, Zustellungsbevollmächtigte: **Carlos Gómez de la Cruz**, Juristischer Dienst, Centre Wagner, Luxemburg Kirchberg,

Beklagte,

unterstützt durch

**Rat der Europäischen Union**, vertreten durch **Diego Canga Fano** und **Jan-Peter Hix**, Juristischer Dienst, sowie zunächst durch Rechtsberater **Yves Crétien** als Bevollmächtigte, Zustellungsbevollmächtigter: **Bruno Eynard**, Leiter der Generaldirektion für Rechtssachen der Europäischen Investitionsbank, 100, boulevard Konrad Adenauer, Luxemburg Kirchberg,

Streithelfer,

wegen Aufhebung der Entscheidung, die Kläger nicht als Bedienstete auf Zeit in das Personal der Kommission zu übernehmen, sowie wegen Ersatzes des daraus entstandenen Schadens,

erläßt

DAS GERICHT ERSTER INSTANZ  
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten H. Kirschner sowie der Richter C. W. Bellamy und A. Kalogeropoulos,

Kanzler: B. Pastor, Hauptverwaltungsrätin

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 28. März 1996,

folgendes

**Urteil**

**Sachverhalt**

*Einschlägiges Recht*

- 1 Mit der Entscheidung 78/471/Euratom des Rates vom 30. Mai 1978 (ABl. L 151, S. 10) wurde das gemeinsame Unternehmen Joint European Torus (JET), Joint Undertaking für die Dauer von zwölf Jahren, beginnend am 1. Juni 1978, auf der

Grundlage der Artikel 46, 47 und 49 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Atomgemeinschaft (EAG-Vertrag) gegründet. Sein Zweck ist es, im Rahmen des Euratom-Fusionsprogramms und zum Nutzen der Teilnehmer an diesem Programm eine große Torus-Anlage des Tokamak-Typs und deren Nebeneinrichtungen zu errichten, zu betreiben und zu nutzen (Projekt).

2 Dieses Projekt war von Anfang an als Gemeinschaftsprojekt entworfen, wie sich aus der dritten Begründungserwägung der Entscheidung 78/471 vom 30. Mai 1978 und aus Punkt 8.2 der Satzung des JET (Satzung) ergibt, die sich im Anhang zu dieser Entscheidung findet. Es stellt die Speerspitze der gemeinsamen europäischen Anstrengungen auf dem Gebiet der kontrollierten Kernfusion dar. Nach dem Anhang I der Entscheidung 94/799/Euratom des Rates vom 8. Dezember 1994 über ein spezifisches Programm für Forschung und Ausbildung auf dem Gebiet der kontrollierten Kernfusion (1994—1998) (ABl. L 331, S. 22) ist langfristiges Ziel des Funktionsprogramms der Gemeinschaft die gemeinsame Errichtung sicherer und umweltverträglicher Prototypreaktoren mit dem Ziel, wirtschaftliche Kraftwerke zu bauen. Für die Umsetzung dieses Zieles sind Jahrzehnte zu veranschlagen. Nach diesem Anhang sowie der Studie der Bewertung der Verwaltung des JET im Anhang zum besonderen Jahresbericht des Rechnungshofes über den Jahresabschluß des Joint Undertaking für das Jahr 1990 (ABl. 1992, C 41, S. 1; Bericht des Rechnungshofes) sieht die langfristige Strategie des Fusionsprogramms drei Zwischenphasen vor, die sich bis zur Mitte des 21. Jahrhunderts erstrecken, um schließlich zu einem wirtschaftlichen Reaktorprototyp zu gelangen:

- a) den Joint European Torus (JET) und Nebeneinrichtungen, um die wissenschaftliche Gangbarkeit von der Fusion zu belegen;
- b) die Maßnahmen „nächster Schritt“, mit denen der Beleg ergänzt werden soll, daß eine friedliche Nutzung der Fusionsenergie wissenschaftlich und technisch möglich ist. Diese Maßnahmen stellen sich entweder als ein „Next

European Torus“ (NET) oder als ein internationaler thermonuklearer Experimentalreaktor (ITER) dar, der zusammen mit den drei anderen großen Fusionsprogrammen der Welt (Japan, Rußland, Vereinigte Staaten) zu entwerfen wäre;

- c) ein Demonstrationsreaktor (DEMO), der signifikante Mengen Elektrizität erzeugen soll.

In ihren Bemerkungen zum Bericht des Rechnungshofes (ABl. 1992, C 41, S. 19) führt die Kommission aus, daß „der Transfer von Technologie und Know-how von JET zum ‚Next Step‘ für den Erfolg des Fusionsprogramms wesentlich ist“, und gibt an, sie bemühe sich weiter, „diesen Transfer zu erleichtern und auszubauen, insbesondere im Personalbereich“.

- 3 Nach Artikel 1 der Satzung ist Sitz des JET Culham, im Vereinigten Königreich, am Sitz der United Kingdom Atomic Energy Authority (Gastorganisation). Mitglieder des JET sind derzeit die EAG, die Gastorganisation, die Unternehmen in den anderen Mitgliedstaaten der EAG, die der Gastorganisation entsprechen, und die Schweizerische Eidgenossenschaft.
- 4 Organe des JET sind der JET-Rat und der Projektleiter (Artikel 3 der Satzung). Der JET-Rat besteht aus Vertretern der Mitglieder des JET; er trägt die Verantwortung für die Leitung des JET und trifft die grundlegenden Entscheidungen für die Durchführung des Projekts (Artikel 4).
- 5 Artikel 8 der Satzung betrifft das Projektteam. Nach Punkt 8.1 besteht das Projektteam zum einen aus Personal, das die Mitglieder des JET gemäß Punkt 8.3 zur Verfügung stellen — nach dieser Bestimmung stellen die Mitglieder des JET

diesem qualifiziertes Personal zur Verfügung — sowie zum anderen aus „anderem Personal“. Das Personal des Projektteams wird entsprechend Punkt 8.4 und 8.5 eingestellt:

- Nach Punkt 8.4 untersteht „das von der Gastorganisation zur Verfügung gestellte Personal ... hinsichtlich der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen auch weiterhin den Bestimmungen dieser Organisation und wird von ihr zum gemeinsamen Unternehmen abgestellt“.
  
- Punkt 8.5 lautet wie folgt: „Sofern nicht in Übereinstimmung mit den vom JET-Rat zu beschließenden Verfahren für die Personalabordnung und -verwaltung im Einzelfall etwas anderes beschlossen wird, wird das von den Mitgliedern des gemeinsamen Unternehmens — außer der Gastorganisation — zur Verfügung gestellte Personal sowie anderes Personal von der Kommission entsprechend den ‚Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften‘ auf Zeitplanstellen eingestellt und von der Kommission an das gemeinsame Unternehmen abgeordnet.“

Nach Punkt 8.8 der Satzung stellt jedes Mitglied das von ihm für das JET-Projekt abgestellte und von der Kommission in Zeitplanstellen eingewiesene Personal nach Beendigung seiner Arbeit am Projekt wieder ein (sogenannte Rückfahrkarte).

- 6 Diese Bestimmungen werden durch „ergänzende Bestimmungen über die Personalabordnung und -verwaltung des Personals des gemeinsamen Unternehmens JET“ (ergänzende Bestimmungen) ergänzt, die der JET-Rat gemäß Punkt 8.5 der Satzung erläßt.
  
- 7 Nach Punkt 9.1 der Satzung werden die Aufwendungen für den JET einschließlich der Vergütung des abgestellten Personals zu 80 % von der EAG und zu 10 % von der Gastorganisation getragen; die restlichen 10 % werden auf die Mitglieder außer der EAG aufgeteilt.

*Das Urteil Ainsworth*

- 8 1983 beantragte eine Reihe britischer Staatsangehöriger, die von der Gastorganisation beschäftigt und dem JET zur Verfügung gestellt waren, ihre Einstellung als Bedienstete auf Zeit der Kommission. Diese Anträge wurden abgelehnt. Daraufhin haben die Betroffenen Klage zum Gerichtshof erhoben. In seinem Urteil vom 15. Januar 1987 in den Rechtssachen 271/83, 15/84, 36/84, 113/84, 158/84, 203/84 und 13/85 (Ainsworth u. a./Kommission und Rat, Slg. 1987, 167) hat der Gerichtshof entschieden,
- angesichts der beschränkten Dauer des Projekts und des Bestrebens, allen Angehörigen des JET-Personals am Ende des Projekts eine Beschäftigungsgarantie zu geben, habe die Leitung des JET den Erfordernissen einer ordnungsgemäßen Verwaltung entsprochen und gegen keine Vorschrift der Satzung verstoßen, als sie von jedem Bewerber verlangt habe, daß er eine Mitgliedsorganisation finde, die damit einverstanden sei, ihn dem JET zur Verfügung zu stellen, selbst wenn damit die Regelungen der Punkte 8.1 und 8.5 der Satzung, wonach das Projektteam auch aus „anderem Personal“ bestehe, ohne praktische Bedeutung geblieben seien (Randnrn. 19 bis 24);
  - daß die Leitung des JET von den Bewerbern britischer Staatsangehörigkeit verlangt habe, daß sie von der Gastorganisation und nicht von einer anderen Mitgliedsorganisation zur Verfügung gestellt wurden und damit eine Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit begangen habe, die keine objektive Rechtfertigung finde und daher rechtswidrig sei, daß diese Praxis sich aber auf die Lage der Kläger nicht ausgewirkt habe, von denen keiner nachgewiesen oder auch nur vorgetragen habe, daß er, um diesen Anforderungen nachzukommen, dazu veranlaßt worden sei, auf die Möglichkeit, sich durch ein anderes Mitglied des JET als die Gastorganisation zur Verfügung stellen zu lassen, zu verzichten (Randnrn. 25 bis 29);
  - daß die in den Punkten 8.4 und 8.5 der Satzung vorgesehene Ungleichbehandlung keine Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit bewirke, daß es der allgemeine Grundsatz der Gleichbehandlung aber verbiete, vergleichbare Fälle unterschiedlich zu behandeln, soweit die Unterscheidung nicht objektiv gerechtfertigt sei (Randnrn. 32 und 33);

— daß angesichts der besonderen Merkmale des JET, der privilegierten Rolle, die sie der Gastorganisation zuwies, und des Bemühens, zu verhindern, daß diese Situation zu Störungen ihrer eigenen Tätigkeit führe, die unterschiedliche Behandlung des dem JET von der Gastorganisation zur Verfügung gestellten Personals und des von anderen Mitgliedern des JET zur Verfügung gestellten Personals objektiv gerechtfertigt sei (Randnrn. 34 bis 39).

### *Weitere Entwicklung*

- 9 Die Dauer des JET-Projekts, die ursprünglich auf 12 Jahre (1978-1990) beschränkt war, wurde vom Rat nach dem Urteil Ainsworth zunächst mit der Entscheidung 88/447/Euratom des Rates vom 25. Juli 1988 (ABl. L 222, S. 4) bis zum 31. Dezember 1992, dann mit der Entscheidung 91/677/Euratom des Rates, vom 19. Dezember 1991 (ABl. L. 375, S. 9) bis zum 31. Dezember 1996 verlängert. In der mündlichen Verhandlung vor dem Gericht war unstreitig, daß die Dauer des JET erneut über 1996 hinaus verlängert werden würde (siehe die Entscheidung 94/799 vom 8. Dezember 1994 und die Entscheidung des JET-Rats vom 21. März 1995, mit der offiziell eine erneute Verlängerung des JET durch Ratsbeschluß verlangt wurde). Diese dritte Verlängerung bis zum 31. Dezember 1999 wurde förmlich mit der Entscheidung 96/305/Euratom des Rates vom 7. Mai 1996 (ABl. L 117, S. 9) beschlossen.
- 10 Im Februar 1990 waren 206 Angehörige des Personals der Gastorganisation, die dem JET zur Verfügung gestellt waren, der Auffassung, daß sich die Umstände seit dem Urteil Ainsworth geändert hätten; sie richteten eine Petition an das Parlament, in der sie dieses aufforderten, die Kommission und den Rat aufzufordern, die diskriminierenden Praktiken zu beenden, denen sie sich ausgesetzt fühlten.
- 11 Die Unterzeichner der Petition rügten insbesondere folgende Punkte:
  - a) Ihre Arbeitsbedingungen seien schlechter als diejenigen der Angehörigen der anderen Mitgliedstaaten, die stets als Bedienstete auf Zeit der Kommission für den JET arbeiteten. Ihre Vergütung als Angestellte der Gastorganisation belaufe

sich ungefähr auf die Hälfte dessen, was das Personal der Kommission als Bedienstete auf Zeit erhalte; ein britischer Staatsbürger hohen Dienstalters und hohen Ranges erhalte häufig weniger Entgelt als das unter seiner Leitung arbeitende Personal;

- b) auch ihre Berufsaussichten seien schlechter, da diejenigen Angehörigen des Personals des JET, die Bedienstete auf Zeit der Kommission seien, einen besseren Zugang zu anderen Gemeinschaftsstellen namentlich im Gebiet der EAG hätten.

12 Zudem hätten der JET und/oder seine Mitglieder nach dem Erlaß des Urteils Ainsworth und unter Verstoß gegen dieses Urteil Praktiken angenommen oder befolgt, die zum Ziel oder doch zum Ergebnis hätten, die Einstellung britischer Staatsangehöriger durch andere Mitglieder als die Gastorganisation zu verhindern. Namentlich

- a) müsse jedermann, der beim JET arbeiten wolle, vorab eine „Rückfahrkarte“ haben, die von einem Mitglied des JET ausgestellt sei;
- b) hätten die Mitglieder des JET vereinbart oder sich dahin abgestimmt, daß britischen Angehörigen von anderen Mitgliedern als der Gastorganisation keine „Rückfahrkarte“ ausgestellt werde;
- c) sei 1987 in die ergänzenden Bestimmungen die sogenannte Regel des „vorherigen Ausscheidens“ oder „resign first rule“ eingeführt worden, nach der ein von der Gastorganisation beschäftigter britischer Angehöriger seine Stelle beim JET aufgeben müsse, bevor er sich auf eine andere Stelle beim JET als Bediensteter auf Zeit der Gemeinschaft bewerben könne.
- d) Gerügt wird auch die Regel der „sechsmonatigen Abwesenheit“. Die Verhandlung vor dem Gericht hat nicht erlaubt, die Bedeutung dieser Regel genau zu bestimmen; ihr wird in diesem Urteil nicht nachgegangen.

13 In der Petition wurde weiter geltend gemacht, die Sachlage habe sich seit dem Urteil Ainsworth grundlegend geändert. Namentlich

- a) wende sich die Gastorganisation nicht mehr dagegen, daß bei ihr angestellte britische Angehörige, die beim JET arbeiteten, Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaft würden (Erklärung des Präsidenten der Gastorganisation vom 17. Oktober 1989, Anhang 15 der Petition), so daß eine solche Änderung der Stellung den sozialen Frieden in Culham nicht mehr gefährde;
- b) stellten weder das System der „Rückfahrkarten“ noch die Anstellung bei der Gastorganisation nach dem Ende des Projekts eine Arbeitsplatzgarantie dar (siehe Anhänge 9 und 11 der Petition);
- c) seien zahlreiche Beschäftigte des JET weder bei der Gastorganisation noch bei einem anderen Mitglied beschäftigt gewesen, bevor sie dem Projekt zur Verfügung gestellt worden seien, und hätten damit keine wirkliche Beziehung zum sponsoring member; insbesondere hätten 97 britische Angehörige des Personals des JET vor ihrer Abstellung zum JET keine Beziehung zur Gastorganisation gehabt (siehe Anhang 10 der Petition);
- d) könne das JET-Projekt nicht mehr als befristetes Projekt betrachtet werden, da es bereits mindestens 18 Jahre währe und wahrscheinlich mindestens 21 Jahre währen werde; zahlreiche betroffene britische Staatsangehörige hätten mehr als die Hälfte ihres Berufslebens in den Diensten des JET verbracht.

14 Unter diesen Umständen sei es nicht mehr gerechtfertigt, von den britischen Staatsangehörigen eine von einem anderen Mitglied des JET ausgestellte „Rückfahrkarte“ zu verlangen, wenn sie als Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaft eingestellt werden wollten. Gerechter und wirksamer wäre es, daß das gesamte Personal des JET denselben Arbeitgeber hätte. Die Petenten beantragten zudem Schadensersatz für ihre Diskriminierung.

- 15 Im Oktober 1991 stellte der Petitionsausschuß des Parlaments fest, daß die Diskriminierung, die die Petenten rügten, bestehe und abzuschaffen sei. Mit legislativer EntschlieÙung vom 10. Dezember 1991 (ABl. 1992, C 13, S. 50) hat das Parlament folglich den Vorschlag der Kommission für eine Entscheidung des Rates zur Verlängerung des JET bis 1996 geändert und zum einen seine Befürchtung, „daß die unterschiedliche Bezahlung von Wissenschaftlern im Dienste der Kommission und nationaler Behörden nicht nur zu Spannungen bei JET in Culham führt, wie bereits geschehen, sondern auch die Mobilität von Forschern behindert“, zum anderen aber seine Erwartung zum Ausdruck gebracht, „daß die Kommission innerhalb von sechs Monaten durch einen unabhängigen Berater einen Vorschlag für eine auf Leistung anstelle einer unflexiblen Satzung beruhenden Bezahlung ausarbeiten läßt“.
- 16 Die Kommission hat die Frage von einem Ausschuß von Weisen, dem sogenannten Pandolfi-Panel, und einem unabhängigen Berater prüfen lassen. Der Bericht des Pandolfi-Panels vom 16. September 1992 empfiehlt unter anderem,
- Mittel zu suchen, wie „die zur Zeit zum JET abgeordneten UKAEA-Bediensteten auf Wunsch Zeitverträge als Euratom-Bedienstete bis zum Ende ihrer Tätigkeiten beim JET-Projekt bekommen könnten“ (Empfehlung Nr. 1);
  - hilfsweise Wege zu suchen, „die zum JET abgeordneten UKAEA-Bediensteten als interne Bewerber für Dauerstellen der Kommission wie Euratom-Bedienstete zu behandeln oder sie wenigstens gegenüber externen Bewerbern bevorzugt zu behandeln“ (Empfehlung Nr. 2);
  - eine Verlängerung der „Erfahrungswahrungszulage“, die zwischen der Gastorganisation und der Personalvertretung ausgehandelt wurde und in gewissem Umfang den Unterschied zwischen dem Entgelt dieses dem JET zur Verfügung gestellten Personals und dem von Bediensteten auf Zeit der Gemeinschaft ausgleichen soll (Empfehlung Nr. 3).

- 17 Der JET-Rat ist am 26. Februar 1993 zu einer außerordentlichen Versammlung zusammengetreten, um zu den Empfehlungen des Pandolfi-Panels Stellung zu nehmen. Dabei ergab sich, daß „eine klare Mehrheit der Mitglieder des JET-Beirates ... die Empfehlung Nr. 1 für unannehmbar halten und die Kommission dazu auffordern, ihre Durchführung nicht weiter zu verfolgen“. Zur Empfehlung Nr. 2 führte der JET-Rat aus, die Kommission habe in den Grenzen ihrer dienstrechtlichen Befugnisse bereits Maßnahmen ergriffen, die die Möglichkeiten der Einstellung auf andere Stellen im Fusionsprogramm auch für zum JET abgestellte Bedienstete der Gastorganisation verbessert hätten, und forderte die Kommission auf, diese Praktiken fortzuführen. Der JET-Rat hat seine Auffassung in der Sitzung vom 13. und 14. Oktober 1993 bekräftigt.
- 18 Die Kommission hat in ihrem Bericht an das Parlament über den Bericht des Pandolfi-Panels vom 31. März 1993 die Ansicht vertreten, „daß die Durchführung der Empfehlung Nr. 1 die angemessenste Lösung darstellt, um das Projekt einem guten Ende zuzuführen“. Nach dem Ergebnis der außerordentlichen Versammlung des JET-Rates vom 26. Februar 1993 würde die Durchführung dieser Empfehlung aller Wahrscheinlichkeit nach jedoch nicht die erforderliche Mehrheit im JET-Rat erhalten. Außerdem bedürfe es zur Durchführung dieser Empfehlung der Ausstellung einer „Rückfahrkarte“ durch die Gastorganisation, solle es nicht zu neuen Diskriminierungen diesmal von anderen Mitgliedern als der Gastorganisation zum JET abgestellten Personals kommen; die Gastorganisation habe der Bewilligung einer solchen „Rückfahrkarte“ ausdrücklich nicht zugestimmt. Zur Empfehlung Nr. 2 führt die Kommission aus, mit Rücksicht auf die bestehenden dienstrechtlichen Zwänge könne sie ihr nicht beipflichten, sie habe jedoch Maßnahmen getroffen, um den Berufsweg der Angehörigen des JET-Teams einschließlich der von der Gastorganisation abgestellten zu erleichtern und werde solche Maßnahmen auch weiterhin treffen. So schlage sie ein Fortbildungsprogramm vor und habe die Altersgrenze für Bewerber auf Stellen im Rahmen des ITER-Projekts von 35 auf 50 Jahre angehoben.
- 19 Im Namen der Leitung des JET hat der Leiter ausgeführt, die Empfehlung Nr. 1 des Berichts des Pandolfi-Panels sei die einzige, „die die Wiederherstellung des sozialen Friedens gewährleisten würde“ (siehe Nr. 11 des Berichts der Kommission an das Parlament). Die Personalvertretung des JET (JET Staff Representatives

Committee, SRC) sowie die IMPS (Institution of Professionals, Managers and Specialists) und die CPSA (Civil and Public Services Association), die beiden gewerkschaftlichen Vertretungsorganisationen des Personals der Gastorganisation, haben in einem Bericht vom 9. Februar 1993 die Ansicht geäußert, weder die Empfehlung Nr. 2 noch die Empfehlung Nr. 3 jeweils für sich genommen erlaubten eine zufriedenstellende Lösung der rechtswidrigen Diskriminierung der britischen Angehörigen des JET-Teams. Nur der Übergang auf eine Zeitplanstelle der Gemeinschaft erlaube es diesen Bediensteten, für die restliche Dauer des JET mit ihren Kollegen gleichbehandelt zu werden und nach dem Ende des Projekts vernünftige Berufsaussichten zu haben.

20 In einer Mitteilung vom September 1992, die als Antwort auf den Bericht des Pandolfi-Panels veröffentlicht wurde, sowie in einem Schreiben ihres Präsidenten vom 15. März 1994 hat die Gastorganisation mitgeteilt, sie wende sich nicht gegen die Empfehlung Nr. 1, soweit die Angehörigen ihres Personals, die Zeitbedienstete der Gemeinschaft wurden, aus ihren Diensten ausschieden. Sie unterstütze auch die Empfehlung Nr. 2.

21 Der Haushaltsausschuß des Parlaments beanstandete die Ablehnung der Empfehlung Nr. 1 durch den JET-Rat, die unter Verkennung seiner Verantwortlichkeit ohne jede Begründung und ungeachtet der Zustimmung erfolgt sei, die alle anderen betroffenen Parteien ausgesprochen hätten (Arbeitsdokument EP 204.729 vom 20. April 1993, Anhang 19 zur Klageschrift in der Rechtssache T-177/94). Daraufhin hat das Parlament in seiner Sitzung vom 17. Dezember 1993 beschlossen, 59 000 000 ECU aus dem Beitrag der Gemeinschaft zum JET (also mehr als die Hälfte des Gesamtjahreshaushalts des Projekts) in Reserve zu nehmen, und dabei ausgeführt, daß diese Mittel „in der Reserve [verbleiben] bis die Kommission und die britische Atomenergiebehörde sich auf eine Änderung ihrer bisherigen Positionen und Regelungen einigen, die diskriminierende Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis von Bürgern des Vereinigten Königreichs bei den EG-Behörden hatten und weiterhin haben“. Das Parlament hat weiter

2 000 000 ECU bereitgestellt, die „zur Gewährung von Zulagen an Angehörige des derzeitigen Personals von JET bestimmt [sind], die die Euratom-Einstellungsbedingungen zum Zeitpunkt der Aufnahme ihrer Beschäftigung bei JET erfüllten“. Dazu hat der Präsident des Parlaments in einem anscheinend nicht datierten Schreiben an den Präsidenten des JET-Rates (Anhang 22 der Klageschrift in der Rechtssache T-377/94) ausgeführt:

„Das Europäische Parlament hat stets das Fusionsprogramm und insbesondere das JET-Projekt unterstützt, das eines der wichtigsten gemeinsamen wissenschaftlichen Projekte in Europa ist. Das Parlament kann jedoch diskriminierende Praktiken bei einem Projekt nicht akzeptieren, das die Gemeinschaft unterstützt, und auch keine Maßnahmen, die unserer Auffassung von der Rolle eines europäischen Wissenschaftlers widersprechen.“

Die in diesem Jahr beschlossene Reserve steht damit in direktem Zusammenhang mit diesem ungelösten Problem des JET; das gleiche gilt für die 2 000 000 ECU. Die Bemühungen, die Mittelbindung für das Projekt aufzuheben, müßten also auf eine Behebung der internen Diskriminierung, nicht auf Kürzungen des Programms gerichtet sein. Darüber hinaus dürfen auch die 2 000 000 ECU nicht als ungerechtfertigte Anhebung der Vergütung für bestimmte Angestellte betrachtet werden, sondern als Beitrag der Gemeinschaft an den JET zugunsten derjenigen, die in der Vergangenheit bei der Einstellung diskriminiert wurden.“

- 22 Das Parlament und die Kommission haben am 3. Mai 1994 einen politischen Kompromiß erzielt, der die Freigabe der in Reserve gestellten Mittel erlaubte. Der Kompromiß ist in einer „Note of Understanding“ niedergelegt (Anhang 4 der Erwiderung in der Rechtssache T-177/94), in der es unter anderem heißt:

„2. Aufgrund der Vereinbarung wird die sogenannte Praktik des ‚vorherigen Ausscheidens‘ und der ‚sechsmonatigen Abwesenheit‘ beseitigt. 1994 wurden für ITER 20 Stellen der Laufbahnen A, B oder C geschaffen; 1995 und in den folgenden Jahren wird die Kommission weitere 10 A-, B- oder C-Stellen pro Jahr beantragen. Die Altersgrenze für Auswahlverfahren für Fusionsstellen wird auf 50 Jahre festgesetzt.“

3. Die Einstellung des Personals wird ohne Diskriminierung unter Berücksichtigung der sozialen Realitäten (einschließlich des Problems des Personals der Gastorganisation beim JET) stattfinden.

4. Das vom JET am 24. Februar 1994 beschäftigte Personal der Gastorganisation hat nach Maßgabe seines Dienstalters beim JET Anspruch auf 2 000 000 ECU.“

23 In der mündlichen Verhandlung hat die Beklagte auf Frage des Gerichts ausgeführt, die 2 000 000 ECU seien im Dezember 1995 an die Beschäftigten gezahlt worden, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt hätten, wobei 10,2 % zurückbehalten worden seien, um die zwischen der Gastorganisation und dem Department of Social Security auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit gestritten würde. Dieser Betrag sei auf die betroffenen Angehörigen des Personals der Gastorganisation nach Maßgabe der Dauer ihrer Abstellung zum JET verteilt worden, und zwar in Höhe von 700 UKL je Dienstjahr. Im Durchschnitt sei eine Zahlung von 5 000 bis 10 000 UKL erfolgt. Die Kläger betrachten die Zahlung als Geste des guten Willens des Parlaments ihnen gegenüber, mit der eine Diskriminierung beim JET anerkannt worden sei, nicht aber als angemessenen Ausgleich dieser Diskriminierung. Auch nach Auffassung der Kommission handelt es sich dabei um eine freiwillige Zahlung kraft Ermessens, die das Parlament angesichts der von ihm festgestellten „unangenehmen“ Situation gewährt habe.

24 Aus Antworten der Beklagten auf andere Fragen des Gerichts geht hervor, daß die Zahl der Beschäftigten der Gastorganisation, die zum JET abgestellt waren, von 1993 bis 1996 230 oder mehr betrug. Die Zahl der Bediensteten auf Zeit der Gemeinschaft, die zum JET abgestellt wurden, ging von 163 am 1. Januar 1993 auf 117 am 1. Januar 1996 zurück. Das Projektteam umfaßt auch Vertragspersonal, das

von fremden Gesellschaften zur Verfügung gestellt wird, einige Bedienstete, die von der Generaldirektion XII — Wissenschaft, Forschung und Entwicklung — abgestellt wurden und andere Personengruppen, die kurzfristig nach verschiedenen Regelungen abgestellt wurden.

### *Verwaltungsverfahren*

- 25 Im Anschluß an die Veröffentlichung des Berichts des Pandolfi-Panels haben die Kläger in den vorliegenden Rechtssachen, die sämtlich britische Staatsangehörige, Angehörige des Personals der Gastorganisation und zum JET abgestellt sind, jeder für sich im Falle der Kläger Altmann u. a. in der Zeit vom 18. bis 29. Januar 1993 und im Fall der Kläger Casson u. a. in der Zeit vom 28. September bis zum 19. Oktober 1993 ein Schreiben an den Leiter des JET gesandt, in dem sie ihre Einstellung als Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaft verlangten. Diese Schreiben blieben unbeantwortet.
- 26 Die Kläger Altmann u. a. haben gegen die stillschweigende Ablehnung ihrer Anträge am 12. und am 17. August 1993 gemeinsame Beschwerden eingereicht. Ebenso haben die Kläger Casson u. a. gegen die stillschweigende Ablehnung ihrer Anträge am 14. April und am 20. Mai 1994 zwei gemeinsame Beschwerden eingereicht. Alle diese Beschwerden wurden an den Generalsekretär der Kommission, an den Generalsekretär des Rates, an den Leiter des JET und an den Präsidenten des JET-Rates gesandt.
- 27 In diesen Beschwerden haben die Kläger unter anderem auf ihr Vorbringen in der Petition an das Parlament Bezug genommen und beantragt,
- sie als „anderes Personal“ im Sinne des Punktes 8.5 der Satzung des gemeinsamen Unternehmens JET und somit als Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaft einzustellen;

- darauf zu achten, daß die Unterzeichner zu den gleichen Bedingungen wie die übrigen nach Punkt 8.5 der Satzung eingestellten Bediensteten auf Zeit der Gemeinschaft eingestellt würden, insbesondere auch unter das Abkommen zwischen der Kommission und der Personalvereinigung dieser anderen Beschäftigten über die künftige Anstellung als Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaft fielen;
  
- hilfsweise die Regeln aufzuheben, die beim JET nach dem Urteil Ainsworth eingeführt worden seien und zum Ziel und zur Wirkung hätten, die vom Gerichtshof in Randnummer 26 des Urteils als rechtswidrig verworfene Diskriminierung fortzuführen; und
  
- die Unterzeichner für die Schäden zu entschädigen, die ihnen aus dem mit der Beschwerde gerügten Tatbestand erwachsen seien.

28 Nur die Kommission ist auf diese Beschwerden eingegangen. Sie hat sie mit zwei nahezu wortgleichen Entscheidungen (Entscheidungen) zurückgewiesen: die erste datiert vom 14. Januar 1994 (Altmann-Entscheidung) und war an die Kläger Altmann u. a. gerichtet, die sie gegen Ende des Monats erhielten; die zweite datiert vom 16. September 1994 (Casson-Entscheidung); sie wurde den Klägern Casson u. a. mit einem Schreiben der Dienststelle für Verwaltung und Personal des JET vom 27. Oktober 1994 übermittelt und ging den Empfängern gegen Anfang November 1994 zu.

29 In diesen beiden Entscheidungen stellte die Kommission jeweils klar, daß sie den Angehörigen des Personals des gemeinsamen Unternehmens JET, Culham, antwortete, die Beschwerden auf der Grundlage des Artikels 90 Absatz 2 Beamtenstatut gegen die stillschweigende Zurückweisung ihres bei der Anstellungsbehörde gestellten Antrags auf Einstellung als Bedienstete auf Zeit eingelegt hätten.

- 30 Zur Sache führte die Kommission in diesen Entscheidungen namentlich aus, daß die Einstellung der Kläger als Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaft gegen Punkt 8.4 der Satzung des JET verstieße und daß der JET-Rat die Kommission in seiner Sitzung vom 26. Februar 1993 aufgefordert habe, nicht auf der Grundlage der Empfehlung Nr. 1 des Berichts des Pandolfi-Panels zu handeln.

### Verfahren und Anträge der Parteien

- 31 Mit Klageschrift, die am 22. April 1994 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist, haben die Kläger Altmann u. a. eine Klage ursprünglich gegen die Kommission und den JET-Rat erhoben (Rechtssache T-177/94).

- 32 Mit Klageschrift, die am 24. November 1994 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist, haben die Kläger Casson u. a. eine ähnliche, ursprünglich ebenfalls gegen die Kommission und den JET-Rat gerichtete Klage erhoben (Rechtssache T-377/94).

- 33 Mit Beschluß von 16. Dezember 1994 hat das Gericht (Dritte Kammer) die Klage in der Rechtssache T-177/94 als offenkundig unzulässig abgewiesen, soweit sie gegen den JET-Rat gerichtet war.

- 34 Mit Schreiben vom 15. Februar 1995 an die Kanzlei des Gerichts haben die Kläger sich mit dem Beschluß vom 16. Dezember 1994 zufrieden gegeben und es hingegenommen, daß die Kommission in den beiden Rechtssachen T-177/94 und T-377/94 die einzige Beklagte sei.

- 35 Mit Beschlüssen vom 13. Januar und vom 7. April 1995 wurde der Rat in den Rechtssachen T-177/94 und T-377/94 als Streithelfer zur Unterstützung der Anträge der Beklagten zugelassen.
- 36 Die Rechtssachen T-177/94 und T-377/94 wurden mit Beschluß vom 7. April 1995 verbunden.
- 37 Mit Beschluß des Gerichts vom 19. September 1995 wurde der Berichterstatter in den verbundenen Rechtssachen T-177/94 und T-377/94 mit Wirkung vom 1. Oktober 1995 der zweiten Kammer zugeteilt, der die Rechtssachen folglich zugewiesen wurden.
- 38 Das Gericht (Zweite Kammer) hat auf Bericht des Berichterstatters die mündliche Verhandlung eröffnet und die Parteien mit Schreiben vom 12. Dezember 1995 und vom 8. März 1996 im Rahmen von prozeßleitenden Maßnahmen nach Artikel 64 der Verfahrensordnung aufgefordert, vor der mündlichen Verhandlung bestimmte Fragen schriftlich zu beantworten. Die Antworten der Kläger wurden am 22. Januar 1996, diejenigen der Beklagten am 15. Februar und am 21. März 1996 eingereicht.
- 39 Mit Schreiben an den Kanzler vom 18. März 1996 teilte der Prozeßvertreter der Kläger dem Gericht mit, daß der 26. Kläger in der Rechtssache T-177/94, D. Hurford, beim JET ausgeschieden sei und das Verfahren nicht weiter betreibe.
- 40 In der Sitzung vom 28. März 1996 haben die Parteien mündlich verhandelt und Fragen des Gerichts beantwortet.

## 41 Alle Kläger beantragen wortgleich

- 1) festzustellen, daß die Anwendung der Satzung und der ergänzenden Bestimmungen auf die Beschäftigung der Kläger beim JET seit dem Urteil Ainsworth diskriminierend und ungerechtfertigt war;
- 2) der Kommission und/oder dem JET-Rat aufzugeben, es den Klägern zu ermöglichen, Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaft für die Dauer des JET zu werden, und zwar entweder als „anderes Personal“ oder auf andere Weise;
- 3) der Kommission und/oder dem JET-Rat aufzugeben, alle Verwaltungspraktiken zu beseitigen, die als Ziel oder im Ergebnis
  - a) Mitglieder des JET-Rates daran hindern oder davon abhalten, den Klägern „Rückfahrkarten“ zu dem Zweck auszustellen, daß sie die Stellung von Bediensteten auf Zeit der Gemeinschaft erlangen; oder
  - b) die Kläger an der Bewerbung um Stellen beim JET auf der Grundlage hindern oder behindern, daß sie die Stellung von Bediensteten auf Zeit der Gemeinschaft erlangen würden;
  - c) die Kläger daran hindern oder dabei behindern, sich um solche Stellen in gleicher Weise wie andere Angehörige des JET-Teams zu bewerben;
- 4) die Satzung insoweit für diskriminierend, nicht gerechtfertigt und daher rechtswidrig zu erklären, als
  - a) das Gericht gerügte Praktiken oder Umstände als unausweichliche Folge der Satzung betrachtet; und/oder

- b) als die Satzung von den Klägern begehrte Abhilfe ver- oder behindert,
- 5) der Kommission und/oder dem JET-Rat aufzugeben, die Satzung im Lichte einer Erklärung nach Punkt 4 zu ändern;
- 6) der Kommission und/oder dem JET-Rat aufzugeben, alle Empfehlungen des Berichts des Pandolfi-Panels umzusetzen;
- 7) der Kommission aufzugeben, den Klägern Schadensersatz für ihren seit dem Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache Ainsworth erlittenen Schaden und entgangene Berufsaussichten, gegebenenfalls auch entgangenes Dienstalter und Verlust von Pensionsansprüchen zuzusprechen, die durch die ungerechtfertigte Diskriminierung verursacht wurde;
- 8) Leitlinien zu erlassen, die die Kommission bei der Berechnung des den Klägern entstandenen Schadens anzuwenden hat, und einen Zeitplan festzusetzen, binnen dessen die Kommission den Klägern konkrete Entschädigungsvorschläge zu machen hat;
- 9) der Beklagten die Kosten der Kläger aufzuerlegen;
- 10) nach Maßgabe der Satzung des Gerichtshofes und/oder der Verfahrensordnung des Gerichts alle weiteren Maßnahmen zu ergreifen und alle weitere Hilfe zu gewähren, die erforderlich, gerecht oder billig ist.

42 Die Beklagte beantragt,

— die Klagen insgesamt als unbegründet abzuweisen;

— über die Kosten nach Rechtslage zu entscheiden.

43 Der Streithelfer stellt klar, daß die Streithilfe sich auf die Unterstützung derjenigen Anträge der Kommission beschränkt, mit denen die Abweisung der Klage insoweit beantragt wird, als die Rechtmäßigkeit und Gültigkeit der Satzung in Frage gestellt wird; er beantragt,

— die Klagen abzuweisen;

— über die Kosten nach Rechtslage zu entscheiden.

## Zulässigkeit

*A — Die Bedeutung und die Zulässigkeit bestimmter Anträge der Kläger*

44 Das Gericht ist zur Entscheidung über die Klage zuständig, deren Kläger keine Beamten oder Bediensteten der Gemeinschaft sind, aber dies werden wollen (siehe Randnrn. 33 bis 36 des Beschlusses vom 16. Dezember 1994).

45 In der Klageschrift beziehen sich die Kläger ausdrücklich auf Artikel 73 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften (Beschäftigungsbedingungen) und auf die Artikel 90 und 91 des Status der Beamten der Europäischen Gemeinschaften (Beamtenstatut); die Kläger haben diese Bestimmungen auch beachtet. Daher ist der erste Antrag, gegebenenfalls in Verbindung mit dem zehnten, als Antrag zu verstehen, die Altmann- bzw. die Casson-Entscheidung aufzuheben. Mit diesen beiden Entscheidungen werden die Beschwerden der Kläger gegen die stillschweigende Ablehnung ihrer Anträge auf Einstellung als Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaft zurückgewiesen; es handelt sich damit um beschwerende Handlungen im Sinne der Artikel 90 und 91 Beamtenstatut. Da die Kläger das dort vorgesehene Verfahren beachtet haben, sind ihre Anfechtungsanträge zulässig.

46 Der vierte Antrag der Kläger, mit dem sie förmlich beantragen, über die Gültigkeit des Satzung zu entscheiden, ist nur der verfahrensmäßige Ausdruck der in Artikel 156 EAG-Vertrag jeder Partei in einem Rechtsstreit über eine Verordnung des Rates oder der Kommission eingeräumten Möglichkeit, unter Berufung auf die in Artikel 146 Absatz 1 EAG-Vertrag angeführten Rügen die Unanwendbarkeit dieser Verordnung vor dem Gemeinschaftsrichter geltend zu machen. Da dieser Antrag nicht selbständig, sondern als Inzidentantrag zur Stützung der Anträge auf Aufhebung der angefochtenen Entscheidungen gestellt wird, ist er ebenfalls zulässig (vgl. im Umkehrschluß die Urteile des Gerichtshofes vom 16. Juli 1981 in der Rechtssache 33/80, Albin/Rat und Kommission, Slg. 1981, 2141, vom 11. Juli 1985 in den Rechtssachen 87/77, 130/77, 22/83, 9/84 und 10/84, Salerno u. a./Kommission und Rat, Slg. 1985, 2523, und vom 7. Juli 1987 in den Rechtssachen 89/86 und 91/86, Étoile commerciale und CNTA/Kommission, Slg. 1987, 3005).

47 Hingegen sind nach ständiger Rechtsprechung die Verpflichtungsanträge (der zweite, der dritte, der fünfte und der sechste Antrag) als unzulässig abzuweisen. Es ist nicht Sache des Gemeinschaftsrichters, im Rahmen der von ihm ausgeübten Rechtmäßigkeitskontrolle den Organen Anweisungen zu erteilen. Es ist Sache der betreffenden Verwaltung, die Maßnahmen zur Durchführung eines auf eine Anfechtungsklage ergangenen Urteils zu ergreifen (Urteil des Gerichtshofes vom

13. Dezember 1989 in der Rechtssache C-100/88, Oyowe und Traore/Kommission, Slg. 1989, 4285, Randnr. 19, zuletzt Urteil des Gerichts vom 13. Dezember 1995 in der Rechtssache T-109/94, Windpark Groothusen/Kommission, Slg. 1995, II-3007, Randnr. 61).

## B — *Der Einwand der Rechtskraft*

### Parteivorbringen

- 48 Der Rat als Streithelfer nur im Rahmen des Rechtsstreits über die Rechtmäßigkeit der Satzung trägt vor, daß das Urteil Ainsworth gegenüber denjenigen Klägern, die damals bereits Partei gewesen seien, Rechtskraftwirkung habe (siehe Urteil des Gerichtshofes vom 16. Februar 1965 in der Rechtssache 14/64, Barge/Hohe Behörde, Slg. 1965, XI-2). Der Gerichtshof habe festgestellt, daß das in den Punkten 8.4 und 8.5 der Satzung festgelegte Einstellungssystem rechtmäßig sei; diese Kläger könnten daher dieselbe Rüge in einer späteren Klage nicht mehr erheben. Im übrigen habe der Gerichtshof mit Beschluß vom 1. April 1987 in den Rechtssachen 159/84, 267/84, 12/85 und 264/85 (Ainsworth u. a./Kommission, Slg. 1987, 1579) festgestellt, daß die von Ainsworth u. a. nach dem Urteil Ainsworth erhobenen Klagen „auf dieselben Ziele gerichtet und auf dieselben Gründe gestützt sind wie die Klagen, die zu [jenem] Urteil... geführt haben“ und „daher... als unzulässig abzuweisen“ seien.
- 49 Die Kläger halten sich hingegen für berechtigt, nach der Verkündung des Urteils Ainsworth eingetretene Änderungen der Umstände geltend zu machen.

### Rechtliche Würdigung

- 50 Nach ständiger Rechtsprechung steht die Rechtskraft des Urteils, mit dem der Gerichtshof die Klage von Ainsworth u. a. als unbegründet abgewiesen hat, der

Zulässigkeit der vorliegenden Klage nur entgegen, wenn die beiden Klagen dieselben Parteien betreffen, auf dieselben Ziele gerichtet und auf dieselben Gründe gestützt sind (Urteile des Gerichtshofes vom 19. September 1985 in den Rechtssachen 172/83 und 226/83, Hoogovens Groep/Kommission, Slg. 1985, 2831, Randnr. 9, und vom 22. September 1988 in der Rechtssache 358/85 und 51/86, Frankreich/Parlament, Slg. 1988, 4821, Randnr. 12, Urteil des Gerichts vom 8. März 1990 in der Rechtssache T-28/89, Maindiaux u. a./WSA, Slg. 1990, II-59, Randnr. 23).

- 51 Mit den vorliegenden Klagen wird die Aufhebung von Entscheidungen der Kommission begehrt, die sich von den in der Rechtssache Ainsworth angefochtenen unterscheiden; sie verfolgen somit ein anderes Ziel als die damals von den Klägern Ainsworth u. a. eingelegte Klage. Wie das Gericht in seinem Urteil Maindiaux/WSA (Randnr. 23) bereits ausgeführt hat, stellt der angefochtene Rechtsakt einen wesentlichen Gesichtspunkt für die Feststellung des Streitgegenstands dar. Der Beschluß der Gerichtshofes vom 1. April 1987 in der Rechtssache Ainsworth u. a./Kommission, auf den sich der Rat beruft, ist nicht einschlägig, da der Gerichtshof dort gerade festgestellt hat, daß die von Ainsworth u. a. nach dem Urteil vom 15. Januar 1987 erhobenen Klagen denselben Zwecken dienen wie die mit diesem Urteil beschiedenen Klagen, nämlich der Aufhebung derselben Entscheidung des Leiters des gemeinsamen Unternehmens.
- 52 Selbst wenn im übrigen die zur Stützung der vorliegenden Klagen erhobenen Rügen teilweise mit den in der Rechtssache Ainsworth erhobenen übereinstimmen, so stützen sich doch die Kläger in der vorliegenden Rechtssache auch auf weitere Sach- und Rechtsrügen, da sie sich gerade auf den Wegfall der objektiven Rechtfertigung der in den Punkten 8.4 und 8.5 der Satzung vorgesehenen Ungleichbehandlung beruhen, die der Gerichtshof damals festgestellt hatte.
- 53 Daher ist der vom Streithelfer erhobene Einwand der Rechtskraft zurückzuweisen. In der Begründetheitsprüfung sind sowohl das Urteil Ainsworth wie die in den vorliegenden Klagen neu aufgeworfenen Rechtsfragen zu berücksichtigen.

## Die Anfechtungsanträge

### *Parteivorbringen*

- 54 Die Kläger stützen ihre Anfechtungsanträge auf eine einzige Rüge, nämlich den Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung und das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit.
- 55 Die britischen Angehörigen des JET-Teams würden unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsplatzsicherheit bei Ende des Projekts schlechter behandelt als andere; zudem seien ihre Vergütung und ihre Arbeitsbedingungen merklich schlechter als die anderer Angehöriger des JET-Teams.
- 56 Diese Ungleichbehandlung beruhe auf den Punkten 8.4 und 8.5 der Satzung. Seit dem Urteil Ainsworth habe sich die Lage verschlechtert; zudem sei die Ungleichbehandlung anders als zur Zeit des Urteils des Gerichtshofes nicht mehr objektiv gerechtfertigt, da sich die Sachlage geändert habe. Der JET könne nicht mehr als kurzfristiges Projekt betrachtet werden; die Gastorganisation selbst erkenne jetzt an, daß die Einstellung von Angehörigen ihres zum JET abgestellten Personals als Bedienstete auf Zeit der Kommission ihr Funktionieren nicht störe.
- 57 Zudem seien die im Urteil Ainsworth aufgezeigten Abhilfen für die Ungleichbehandlung, namentlich die Möglichkeit britischer Staatsangehöriger, von anderen Mitgliedern des JET als der Gastorganisation zur Verfügung gestellt zu werden und damit die Stellung von Bediensteten auf Zeit der Gemeinschaft zu erlangen, aufgrund verschiedener Praktiken, die die Leitung und die Mitglieder des JET-Rates seit 1987 angewandt hätten, nicht zum Tragen gekommen.

- 58 Namentlich hätten sich die Mitglieder des JET dahin abgestimmt, daß die Einstellung britischer Staatsangehöriger durch ein anderes Mitglied als die Gastorganisation zum Zwecke der Abstellung an das Projektteam zu verhindern sei; das zeigten insbesondere die Fälle von H. Altmann und A. Hubbard im Jahr 1987, von A. Gondhalekar im Jahr 1989 sowie von G. Fishpool und R. Shaw im Jahr 1993.
- 59 Im übrigen hätten die Leitung und die Mitglieder des JET bewirkt, daß britische Angehörige dieses Teams, wenn sie von der Gastorganisation angestellt und zum Projekt abgestellt worden seien, daran gehindert oder zumindest davon abgehalten würden, den Arbeitgeber zu wechseln, und zwar als Ergebnis der sogenannten Regel des „vorherigen Ausscheidens“, die 1987 eingeführt worden sei, um die vom Gerichtshof verworfenen Praktiken fortzuführen. Namentlich aus der Entscheidung der Kommission vom 28. Dezember 1994 gegenüber Peter Stott, die Gegenstand der Anfechtungsklage T-99/95, Stott/Kommission, sei, ergebe sich, daß eine bestimmte Fassung dieser Regel trotz der „Note of Understanding“ vom 3. Mai 1994 (oben Randnr. 22) beibehalten worden sei.
- 60 Weiter entspreche es aufgrund der geänderten Umstände entgegen dem Urteil des Gerichtshofes aus dem Jahr 1987 nicht mehr den Anforderungen einer guten Verwaltung, von jedem Bewerber zu verlangen, daß er eine Mitgliedsorganisation finde, die bereit sei, ihn zum JET abzustellen, und die Einstellung von Bewerbern auf gemeinschaftliche Zeitplanstellen als „anderes Personal“ gänzlich zu verweigern. Weder die Anstellung bei der Gastorganisation noch die den nicht-britischen Angehörigen des JET-Personals ausgestellten „Rückfahrkarten“ gewährten nämlich bei Ablauf des Projekts Arbeitsplatzsicherheit, so daß die Kommission sich veranlaßt gesehen habe, ihren zum JET abgestellten Bediensteten auf Zeit gewisse Arbeitsplatzgarantien zu geben, von denen die Kläger ausgeschlossen seien.
- 61 Unter diesen Umständen sei die in den Altmann- und Casson-Entscheidungen ausgesprochene Weigerung der Kommission, die Kläger als „anderes Personal“ einzustellen, was Punkt 8.5 der Satzung erlaube, fehlerhaft und diskriminierend. Außerdem habe die Kommission in diesen Entscheidungen die Bedeutung der Punkte 8.4 und 8.5 der Satzung verkannt.

- 62 Falls die Weigerung der Kommission aber als notwendige Folge der Satzung angesehen werden sollte, weil diese angemessenen Maßnahmen entgegenstehe, die eine Diskriminierung der Kläger verhinderten, sei die Satzung selbst rechtswidrig, da es für die dort vorgesehene Ungleichbehandlung keine objektive Rechtfertigung mehr gebe.
- 63 Die Beklagte bestreitet, daß sich die sachlichen Umstände derart geändert hätten, daß die Überlegungen des Gerichtshofes im Urteil Ainsworth keine Anwendung mehr fänden; zumindest sei die objektive Rechtfertigung der in den Punkten 8.4 und 8.5 der Satzung vorgesehenen Ungleichbehandlung nach wie vor gegeben, so daß kein Anlaß bestehe, zu einem anderen Ergebnis als dem zu gelangen, zu dem der Gerichtshof 1987 gelangt sei.
- 64 Der JET bleibe definitionsgemäß ein Unternehmen auf Zeit; die Gastorganisation nehme ihm gegenüber als solche eine ganz besondere Stellung ein. Zwar habe die Gastorganisation sich nicht gegen die erste Empfehlung des Berichts des Pandolfi-Panels gewandt, sie habe aber darauf bestanden, daß die Angehörigen ihres Personals aus ihren Diensten ausschieden, wenn sie Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaft würden; das unterstreiche die Dichotomie, die der Gerichtshof für gerechtfertigt befunden habe.
- 65 Die wesentliche Rechtfertigung für die Unterscheidung zwischen dem von der Gastorganisation angestellten Personal und dem Zeitpersonal der Gemeinschaft sei es, eine Diskriminierung innerhalb des Personals der Gastorganisation in Culham oder innerhalb deren gesamten Personals zu vermeiden. Die Angehörigen des Personals der Gastorganisation übten dieselbe Art von Tätigkeit in derselben Organisation, derselben Stadt oder demselben Land aus wie das zum JET abgestellte Personal der Gastorganisation, wären aber anderen Bedingungen unterworfen. Eine solche Ungleichbehandlung sei nicht gerechtfertigt.

- 66 Im übrigen sei die Beklagte für die von den Klägern gerügten diskriminierenden Praktiken, die es auch gar nicht gegeben habe, nicht verantwortlich.
- 67 Weiter verbiete Punkt 8.4 der Satzung ausdrücklich die Einstellung von seitens der Gastorganisation zur Verfügung gestellten Personal auf Zeitplanstellen, so daß der Antrag der Kläger hätte abgelehnt werden müssen. Punkt 8.5 sehe zwar die Einstellung „anderen Personals“ vor, eine derartige Einstellung habe es aber nicht gegeben; die Kläger hätten auf der Grundlage weder der Satzung noch des Urteils Ainsworth Anspruch darauf.
- 68 Im übrigen müßte die Einstellung der Kläger als „anderes Personal“ auf der Grundlage des Punktes 8.5 der Satzung auch den Angehörigen des Personals zugänglich gemacht werden, die dem JET von anderen Mitgliedern zur Verfügung gestellt worden seien; anderenfalls komme es zu einer nicht objektiv gerechtfertigten neuen Diskriminierung dieses Personenkreises.
- 69 Eine solche Erstreckung zerstöre aber das in der Satzung vorgesehene Einstellungssystem, dessen Rechtmäßigkeit der Gerichtshof im Urteil Ainsworth anerkannt habe.
- 70 Was die Regel des „vorherigen Ausscheidens“ angehe, so ergebe sich insbesondere aus Punkt 8.4 der Satzung und Section 9.1 der ergänzenden Bestimmungen, daß ein Angehöriger des JET-Teams, der den Arbeitgeber wechsele, seine Stelle beim JET ohne weiteres verliere und sich daher erneut dem Einstellungsverfahren nach Section 5 der ergänzenden Bestimmungen unterziehen müsse.

- 71 Der Rat beschränkt seine Streithilfe auf die Rechtmäßigkeit der Satzung. Das in Artikel 8 der Satzung vorgesehene Einstellungssystem sei nach wie vor rechtmäßig und gültig; der Rat sei zur Änderung der Satzung in diesem Punkt nicht verpflichtet.
- 72 Aus dem Urteil Ainsworth folge, daß die Satzung im Zeitpunkt ihres Erlasses und jedenfalls noch im Zeitpunkt dieses Urteils gültig gewesen sei. Mit den vorliegenden Klagen müsse also geltend gemacht werden, daß die Satzung ihre Gültigkeit aufgrund einer wesentlichen Änderung der Umstände nachträglich verloren habe. Eine solche Rüge sei sach- und rechtsirrig.
- 73 Zunächst zeigten die Kläger eine solche Änderung der Umstände nicht auf. Der Sachverhalt, der zum Zeitpunkt des Erlasses der Satzung bestanden habe, namentlich die beschränkte Dauer des JET-Projekts und die besondere Stellung der Gastorganisation gegenüber den gemeinsamen Unternehmen, habe sich im Grunde nicht geändert.
- 74 Selbst wenn die von den Klägern behaupteten Änderungen tatsächlich eingetreten wären, hätte das die Gültigkeit der Satzung nicht berührt, da ihre Fassung eine Anpassung der Anwendung nach Maßgabe der Entwicklung der Umstände erlaube. Die Kläger selbst gestünden zu, daß die Satzung die Kommission nicht daran hindere, angemessene Maßnahmen zu treffen, um ihrer angeblichen Diskriminierung abzuhelpfen. Die Anwendung der Satzung sei deshalb Funktion des Beurteilungsspielraums der zuständigen Organe und begründe keine Rechtswidrigkeit.
- 75 Selbst wenn die Satzung keine Anpassung ihrer Anwendung erlauben würde, könnte die schlichte Änderung der Umstände ihre Gültigkeit nicht beeinträchtigen. Nach dem Rechtsstaatsprinzip (Urteil des Gerichtshofes vom 13. Februar 1979 in der Rechtssache 101/78, Granaria, Slg. 1979, 623, Randnr. 5) bleibe ein von den Gemeinschaftsorganen rechtmäßig erlassener Akt rechtmäßig und gültig, solange er

nicht durch einen späteren Akt aufgehoben oder von einem zuständigen Gericht für ungültig erklärt worden sei. Das Rechtsstaatsprinzip und insbesondere der Grundsatz der Rechtssicherheit verlangten also die Aufrechterhaltung und Stabilität einer Rechtslage. Wenn die spätere Entwicklung der Sachlage, in deren Kontext ein bestimmter Rechtsetzungsakt erlassen worden sei, dessen Gültigkeit beeinflussen könnte, würden die Adressaten im Hinblick auf ihre Rechte und Pflichten verunsichert.

- 76 Schließlich könne Artikel 8 der Satzung nur im Verfahren des Artikels 24 geändert werden. Wenn ein Mitglied des gemeinsamen Unternehmens eine Änderung der Satzung vorschläge und der JET-Rat diesem Vorschlag zustimme, lege die Kommission danach diesen Vorschlag dem Rat gemäß Artikel 50 und 47 EAG-Vertrag zur Änderung vor.
- 77 In seinem Streithilfeschriftsatz, der vor dem Erlaß der Entscheidung 96/305 am 7. Mai 1996 eingereicht wurde, führt der Rat weiter aus, wenn die Kommission eine Änderung des Einstellungssystems vorschläge, so werde er die vorgeschlagene Änderung unter Berücksichtigung der Sachlage im Zeitpunkt der Prüfung erörtern. Werde ihm ein Vorschlag zur Verlängerung des JET-Projekts vorgelegt, so könne er entscheiden, ob diese Verlängerung eine Änderung des in Artikel 8 der Satzung vorgesehenen Einstellungssystems rechtfertige.

### *Rechtliche Würdigung*

#### *A — Einleitung*

- 78 Die Kläger wenden sich gegen die Entscheidungen der Kommission, sie nicht als „anderes Personal“ nach den Punkten 8.1 und 8.5 der Satzung einzustellen. Nur hilfsweise machen sie geltend, die Satzung sei ungültig. Gleichwohl beruhen ihre

Klagen insgesamt auf der These, die Ergebnisse, zu denen der Gerichtshof im Urteil Ainsworth gelangt sei, müßten aufgrund einer Änderung der Sachlage überprüft werden; derzeit gebe es keine objektive Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung oder Diskriminierung der Kläger mehr.

79 Da der Grundsatz der Gleichbehandlung und das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit Grundprinzipien des Gemeinschaftsrechts sind, deren Beachtung die Gemeinschaftsrichter sicherzustellen haben, sind im Lichte des Parteivorbringens zunächst die Fragen zu erörtern, die zum einen mit dem Vorliegen einer Ungleichbehandlung oder einer Diskriminierung beim gemeinsamen Unternehmen JET und zum anderen mit den Folgen zusammenhängen, die eine mögliche Entwicklung der Sachlage seit dem Urteil Ainsworth auf die Rechtmäßigkeit der von der Kommission auf der Grundlage der Punkten 8.4 und 8.5 der Satzung erlassenen Entscheidungen haben.

80 Vorab aber ist die Auffassung der Beklagten zurückzuweisen, da die Klagen sehr ähnlich seien, müsse das Urteil Ainsworth vom Gericht in der vorliegenden Rechtsache als bindender Präzedenzfall betrachtet werden. Das Gericht ist an eine Entscheidung des Gerichtshofes nur nach Maßgabe des Artikels 55 der EAG-Satzung des Gerichtshofes (Artikel 54 der EG-Satzung des Gerichtshofes) sowie im Rahmen der Rechtskraft (oben Randnrn. 50 ff.) gebunden.

### B — *Das Vorliegen einer Ungleichbehandlung*

81 Unstreitig ist das gemeinsame Unternehmen JET ein Gemeinschaftsprojekt. Nach den Akten sind alle Angehörigen des Personals, die das Projektteam bilden, unabhängig von dem Mitglied, das sie zum JET abgestellt hat, in einer vergleichbaren Lage. Alle arbeiten nämlich ausschließlich im Rahmen desselben Teams und

unter demselben Leiter für das Projekt. Sie sind auf der Grundlage derselben Auswahlverfahren eingestellt und ausschließlich aufgrund ihrer Verdienste befördert worden, ohne daß ihr nomineller Arbeitgeber dabei eine Rolle spielte.

82 Gleichwohl untersteht das von der Gastorganisation dem JET zur Verfügung gestellte Personal nach Punkt 8.4 der Satzung weiterhin den Bestimmungen dieser Organisation, während das von den Mitgliedern des gemeinsamen Unternehmens — außer der Gastorganisation — dem JET zur Verfügung gestellte Personal nach Punkt 8.5 der Satzung auf Zeitplanstellen der Gemeinschaft eingestellt wird.

83 Nach den Akten war weiterhin ein erheblicher Teil der Angehörigen des Projektteams vor ihrer Abstellung zum JET in keiner Beziehung zu dem Mitglied gestanden, das sie zur Verfügung stellte. Zu der Zeit, zu der dem Parlament eine Petition unterbreitet wurde, befanden sich 97 britische Staatsangehörige, damit 45 % des britischen Personals des JET, gegenüber der Gastorganisation in dieser Lage (Anhang 10 der Petition); 30 der 71 Kläger haben auf eine schriftliche Frage des Gerichts geantwortet, sie seien von der Gastorganisation erst nach ihrer Auswahl durch den JET eingestellt worden. Aus der Antwort der Beklagten auf eine andere schriftliche Frage des Gerichts ergibt sich, daß zumindest 39 der 117 Bediensteten auf Zeit der Gemeinschaft, die am 1. Januar 1996 beim JET arbeiteten, mit dem Mitglied des JET, das sie zur Verfügung stellte, in keinem früheren Arbeitsverhältnis standen.

84 Im vorliegenden Fall steht fest, daß die dem JET von der Gastorganisation zur Verfügung gestellten Beschäftigten eine merklich geringere Vergütung als die Beschäftigten erhalten, die als Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaften eingestellt sind.

85 Die Kläger sind jedoch nach ihrem eigenen Vorbringen über eine zweite Ungleichbehandlung weit mehr besorgt, nämlich hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit, die in der Rechtssache Ainsworth nicht geltend gemacht wurde. Aus den Akten ergibt

sich, daß die dem JET von der Gastorganisation zur Verfügung gestellten Beschäftigten geringere Chancen haben, auf gemeinschaftliche Dauerplanstellen eingestellt zu werden, als die von den anderen Mitgliedern abgestellten, von der Kommission auf Zeitplanstellen eingestellten Beschäftigten; die Kommission bestreitet dies nicht. Die letzteren Beschäftigten genießen als „interne Bewerber“ bei der Einstellung in den gemeinschaftlichen öffentlichen Dienst gewisse Vorrechte.

86 Diese Vorrechte ergeben sich namentlich:

- aus Artikel 29 Absatz 1 Buchstabe b Beamtenstatut, wonach die Anstellungsbehörde ein externes Auswahlverfahren zur Besetzung einer Planstelle erst eröffnet, wenn sie die Möglichkeiten der Durchführung eines Auswahlverfahrens innerhalb des Organs geprüft hat; im Urteil vom 31. März 1965 in der Rechtssache 16/64 (Rauch/Kommission, Slg. 1965, XI-6, 188) hat der Gerichtshof entschieden, daß der Ausdruck „Auswahlverfahren innerhalb des Organs“ das gesamte Personal in dessen Dienst unabhängig vom Anstellungsverhältnis betrifft; folglich können Bedienstete auf Zeit oder Hilfskräfte zu internen Auswahlverfahren zugelassen werden;
- aus Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe g des Anhangs III des Beamtenstatuts, der für den Fall, daß in einer Ausschreibung ein Höchstalter festgesetzt ist, ein hinausgeschobenes Höchstalter für Bedienstete vorsieht, die seit mindestens einem Jahr im Dienst stehen.

87 Gemäß Artikel 101 EAG-Vertrag hat die EAG mit der Regierung Japans, der Regierung der russischen Föderation und der Regierung der Vereinigten Staaten von Amerika am 21. Juli 1992 ein Übereinkommen über die Zusammenarbeit bei der Erstellung eines detaillierten technischen Entwurfs für den internationalen thermonuklearen Versuchsreaktor (ABl. L 244, S. 14; ITER-EDA-Übereinkommen) geschlossen. Das Personal, das diesem Projekt im Rahmen von Abordnungsvereinbarungen zur Verfügung zu stellen, sich die EAG, gemäß Artikel 8 des ITER-EDA-Übereinkommens verpflichtete, wird auf Gemeinschaftsplanstellen eingestellt, was seit 1994 zur Schaffung mehrerer Dutzend Gemeinschaftsplanstellen geführt hat, die aufgrund der wissenschaftlichen und

technischen Kenntnisse des derzeit beim JET-Projekt beschäftigten Personals ein natürliches Auffangbecken für diese darstellt (siehe hierzu Punkt 3 der zwischen der Kommission und dem Parlament ausgetauschten „Note of Understanding“).

- 88 Die Kommission hat die Altersgrenze für externe Bewerber auf ITER-Stellen auf 50 Jahre festgesetzt. Das schafft jedoch keine echte Gleichbehandlung beim Zugang zu diesen Stellen zwischen den beiden Personalgruppen, die das JET-Projektteam darstellen, wie namentlich die Fälle Harbour (1992) und Gondhalekar (1994) belegen, die in den Anhängen 12 und 15 der Klageschrift in der Rechtssache T-177/94 dargestellt sind.
- 89 Aus einer Antwort der Beklagten auf eine schriftliche Frage des Gerichts ergibt sich außerdem, daß der Anteil von JET-Beschäftigten, die insbesondere im Rahmen des ITER-Projekts nach ihrer Abstellung zum JET eine Dauerplanstelle bei der Kommission erlangen, bei Beschäftigten, die von anderen Mitgliedern als der Gastorganisation abgestellt wurden, wesentlich höher ist als bei denen, die von der Gastorganisation abgestellt wurden. Die Beklagte hat für die Jahre 1992 bis 1995 folgende Zahlen zur Verfügung gestellt:

	1992	1993	1994	1995
a) Gesamtzahl nicht bei der Gastorganisation Beschäftigte, die den JET verlassen	18	25	17	10
b) Nicht bei der Gastorganisation Beschäftigte, die eine Planstelle bei der Kommission erhalten	15	21	13	8
c) Nicht bei der Gastorganisation Beschäftigte, die von ihrer „Rückfahrkarte“ Gebrauch machen	3	1	2	0
d) Gesamtzahl bei der Gastorganisation Beschäftigte, die den JET verlassen	23	8	16	21
e) Bei der Gastorganisation Beschäftigte, die eine Planstelle bei der Kommission erlangen (externes Auswahlverfahren)	0	2	2	1
f) Bei der Gastorganisation Beschäftigte, die zur Gastorganisation zurückkehren	1	2	5	4

- 90 Weiter ergibt sich aus den Akten, daß die Kommission von 1988 bis 1993 den zum JET abgestellten Bediensteten auf Zeit der Gemeinschaft wiederholt Beschäftigungsgarantien gegeben hat, indem sie sich namentlich verpflichtete, ihnen als Bewerbern auf andere Stellen bei der Kommission bei Ablauf des JET Vorrang einzuräumen. Die Kläger haben auf mehrere derartige Verpflichtungen der Kommission vom 15. Dezember 1988, 14. November 1989, vom 30. November 1990 und vom 22. Dezember 1992 sowie auf eine Sitzung vom 1. Juli 1993 hingewiesen, in der der Leiter des JET erklärt hat: „Die Kommission hat sich verpflichtet, dem EAG-Personal des JET als Bewerber auf andere Stellen bei der Kommission bei Ablauf des JET Vorrang einzuräumen. Sie hat ihre Gutwilligkeit durch die Art und Weise bewiesen, in der sie die Mehrzahl derjenigen übernommen hat, deren Beschäftigung 1992 zu Ende ging“ (Anhang 10 zur Klageschrift in der Rechtssache T-177/94). Beschäftigte in der Lage der Kläger kamen nicht in den Genuß dieser Garantien, da sie Angestellte der Gastorganisation sind.
- 91 Die vom Gerichtshof im Urteil Ainsworth festgestellte Ungleichbehandlung im JET-Projektteam nach Maßgabe dessen, ob die Beschäftigten von der Gastorganisation oder von einem anderen Mitglied dem JET zur Verfügung gestellt wurden, besteht also nach wie vor und hat sich sogar verschärft. Sie betrifft nicht mehr nur die Arbeitsbedingungen, sondern auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes und vor allem die Aussichten auf einen Zugang zum öffentlichen Dienst der Gemeinschaft namentlich im Rahmen des ITER-Projekts und der ITER-EDA.

*C — Die Änderung der Sachlage seit dem Urteil Ainsworth*

- 92 Angesichts des ganz besonderen Charakters des gemeinsamen Unternehmens JET und der spezifischen Zwänge, denen seine Organisationsregeln Rechnung tragen mußten, hat der Gerichtshof in den Randnummern 34 bis 38 des Urteils Ainsworth entschieden, daß die in den Punkten 8.4 und 8.5 der Satzung geschaffene Ungleichbehandlung objektiv gerechtfertigt sei.

- 93 Der Gerichtshof hat sich dabei namentlich auf die Erwägung gestützt, daß ein ausschließlich der Forschung gewidmetes gemeinsames Unternehmen, das befristet sei, nur in enger Verbindung mit einer bereits bestehenden nationalen Organisation zweckentsprechend funktionieren könne, die dadurch dazu veranlaßt werde, eigene Verantwortlichkeiten bei der Organisation und dem Funktionieren dieses gemeinsamen Unternehmens zu übernehmen (Randnrn. 35 und 36 des Urteils).
- 94 In Randnummer 37 hat der Gerichtshof zudem hervorgehoben, daß sich die Gastorganisation in der ganz besonderen Lage befunden habe, daß sie Personal der gleichen Qualifikation zu verwalten gehabt habe, das an demselben Standort mit gleichartigen Aufgaben betraut, aber zwei rechtlich getrennten Organisationen zugewiesen gewesen sei. Die Gastorganisation habe sich bemüht, zu verhindern, daß diese Situation zu Störungen ihrer eigenen Tätigkeit führe, und — in diesem Punkt von der Regierung des Vereinigten Königreichs unterstützt — bei den Verhandlungen, die dem Erlaß der Entscheidung des Rates 78/471 vom 30. Mai 1978 vorausgegangen seien, gefordert, daß das Personal, das sie dem JET zur Verfügung stellen würde, weiter ihren eigenen Beschäftigungsbedingungen unterliege. Wegen der privilegierten Rolle, die der Gastorganisation aufgrund der besonderen Merkmale des JET vorbehalten gewesen sei, habe die Satzung diese Forderung nicht außer acht lassen können.
- 95 In den vorliegenden Rechtssachen fordern die Kläger im Rahmen ihres Anfechtungsantrags das Gericht auf, zu entscheiden, ob diese vom Gerichtshof im Urteil Ainsworth angeführten Faktoren noch von Belang sind. Das Gericht hat somit zu prüfen, ob die mit den Punkten 8.4 und 8.5 der Satzung eingeführte Ungleichbehandlung entsprechend der Auffassung der Kläger aufgrund einer Änderung der Sachlage seit 1987 nicht mehr in der vom Gerichtshof im Urteil Ainsworth ausgeführten Weise objektiv gerechtfertigt ist.
- 96 Seit 1987 sind gegenüber der Sachlage, von der der Gerichtshof ausging, eine Reihe von neuen Gesichtspunkten oder Änderungen eingetreten. Dabei handelt es sich namentlich darum, daß a) die Dauer des JET erheblich verlängert wurde, b) die Gastorganisation in der Organisation und dem Funktionieren des JET eine geringere Rolle spielt, c) die Gastorganisation ihre Einwände dagegen aufgegeben

hat, daß das von ihr abgestellte Personal bei ihr ausscheidet, um in den Dienst der Kommission zu treten, d) das Funktionieren des JET infolge eines Sozialkonflikts gestört wurde, und e) das Einstellungssystem des JET die Ziele verfehlt, die zu erreichen es bestimmt war.

## 1. Verlängerung der Dauer des JET und Verfolg des Fusionsprogramms

97 Die Dauer des gemeinsamen Unternehmens JET wurde erheblich verlängert. Der I. Gerichtshof hatte keinen Anlaß zu der Annahme, daß der JET nicht, wie vorgesehen, nach 12 Jahren 1990 zu Ende gehen würde. Heute steht fest, daß es mindestens bis 1999 und somit insgesamt 21 Jahre dauern wird. Angesichts der Erfahrungen in der Vergangenheit ist zudem nicht ausgeschlossen, daß „neue, wesentliche wissenschaftliche und technische Argumente ...“, insbesondere im Hinblick auf einen „Next Step“ (zweite Begründungserwägung der Entscheidung 96/305 vom 7. Mai 1996) erneut für eine Fortsetzung des JET-Betriebes über 1999 hinaus sprechen werden, wie sie es 1988, 1991 und 1996 taten.

98 Selbst wenn also der JET ein spezialisiertes Forschungsunternehmen theoretisch beschränkter Dauer bleibt, so hat es doch dank wiederholter Verlängerungen den Charakter eines ständigen Unternehmens oder eines solchen von sehr langer Dauer angenommen. Das zeigt sich namentlich darin, daß das dem JET von seinen Mitgliedern zur Verfügung gestellte Personal dort echte Laufbahnen hat und nur ausnahmsweise zu seinem ursprünglichen Arbeitgeber zurückkehrt (siehe Tabelle oben in Randnr. 89), während diese Rückkehr ursprünglich als wesentlicher Gesichtspunkt des Projekts gesehen wurde (siehe Randnr. 106 unten). Die Kläger haben zudem in Beantwortung einer schriftlichen Frage des Gerichts ausgeführt, daß im Februar 1996 ihre Beschäftigung beim JET 5 bis 17 Jahre mit einem Durchschnitt von 12 Jahren betragen habe.

- 99 Wie bereits ausgeführt (siehe Randnrn. 2 und 87 oben), ist das JET-Projekt im übrigen nur die erste Zwischenstufe eines Forschungs- und Entwicklungsprogramms, das sich bis Mitte des nächsten Jahrhunderts erstreckt und dessen Durchführung für die beim JET beschäftigten Wissenschaftler eine natürliche Berufsaussicht eröffnet.

## 2. Änderung der Rolle der Gastorganisation in der Organisation und dem Funktionieren des JET

- 100 Nach Artikel 15 der Satzung und ihrem Anhang hat die Gastorganisation dem JET in seinen ersten Jahren bedeutende Unterstützung gewährt. Nach einer Klärung der Vereinbarung über die von der Gastorganisation geschuldete Unterstützung, die im Jahre 1987 ausgehandelt und 1988 vom JET-Rat genehmigt wurde, wurde jedoch eine Reihe von Dienstleistungen, die zuvor auf der Grundlage dieser Vereinbarung von der Gastorganisation erbracht worden waren, aufgrund von im Wege von Ausschreibungsverfahren vergebenen kaufmännischen Verträgen ausgeführt (siehe Punkt 1.3 der Petition an das Parlament und Punkt 4.3 des Berichts des Rechnungshofes).

## 3. Änderung der Haltung der Gastorganisation

- 101 Aus einer Erklärung des Präsidenten der Gastorganisation vom 17. Oktober 1989 (Anhang 15 der Petition an das Parlament), aus der Antwort der Gastorganisation auf den Bericht des Pandolfi-Panels (siehe Randnr. 20 oben), aus dem Protokoll der „joint working party on the future career prospects of JET team members“ vom 30. September 1993 (Zusammenfassung O'Hara, siehe Anhang 8 zur Klageschrift T-177/94, A 8.16) und schließlich aus einem Schreiben des Präsidenten der Gastorganisation vom 15. März 1994 (Anhang 18 zur Klageschrift T-177/94) ergibt sich, daß die Gastorganisation keine Einwände mehr dagegen hat, daß ihre zum JET

abgestellten Beschäftigten Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaft werden, soweit sie bei dieser Gelegenheit aus ihren Diensten ausscheiden. Der Leiter des JET war der Auffassung, daß nur die Empfehlung Nr. 1 des Pandolfi-Panels die Wiederherstellung des sozialen Friedens garantiere. Auch die gewerkschaftlichen Vertreter des Personals der Gastorganisation haben in ihrem Bericht vom 9. Februar 1993 die Empfehlung Nr. 1 uneingeschränkt unterstützt (siehe Randnr. 19 oben).

102 Aufgrund dieser Änderungen läßt sich aus den Akten nicht mehr feststellen, wie es der Gerichtshof in Randnummer 37 des Urteils Ainsworth getan hat, daß die in den Punkten 8.4 und 8.5 der Satzung eingeführte Ungleichbehandlung wegen des Bemühens objektiv gerechtfertigt bleibe, zu verhindern, daß das Funktionieren der Gastorganisation gestört würde, da diese nunmehr nur noch bestrebt ist, keine Beschäftigungsgarantien für Beschäftigte zu geben, die sie dem JET zur Verfügung stellte.

#### 4. Sozialkonflikt beim JET

103 Der JET befindet sich ständig in einem Sozialkonflikt, der nicht nur die Arbeitsbeziehungen im JET gestört, sondern auch die pünktliche Erfüllung der Ziele des gemeinschaftlichen Fusionsprogramms gefährdet hat, da das Parlament bei seiner Intervention in diesem Konflikt für mehrere Monate beinahe die Hälfte der jährlich dem JET zugewiesenen Haushaltsmittel in dem Bemühen blockiert hat, zu beenden, was es als unzulässige Diskriminierung der Kläger sah.

104 Im übrigen hat der Leiter des JET die Empfehlung Nr. 1 des Pandolfi-Panels als die einzige Garantie für die Wiederherstellung des sozialen Friedens angesehen; Dienststellen der Kommission haben diese Empfehlung selbst als geeignetste Lösung betrachtet, um das Projekt zu einem guten Ende zu führen (siehe Bericht der Kommission an das Parlament, Anhang 17 zur Klageschrift in der Rechtssache T-177/94).

## 5. Entwicklung des ursprünglich beabsichtigten Einstellungssystems

- 105 Die Ungleichbehandlung, die mit den Punkten 8.4 und 8.5 der Satzung geschaffen wurde, ist mit der besonderen Regelung der Einstellung und der Zuweisung des Personals verbunden, die man bei der Errichtung des JET eingeführt hat. Charakteristisch dafür ist, daß die Mitglieder des JET qualifiziertes Personal zur Verfügung stellen (Punkte 8.1 und 8.3 der Satzung), das von der Kommission auf Zeitplanstellen eingestellt wird (Punkt 8.5 der Satzung) und zu dessen Wiedereinstellung sich das betroffene Mitglied verpflichtet (Punkt 8.8 der Satzung). Wegen der Störungen, zu denen diese Regelung bei der Gastorganisation aufgrund ihrer Sonderstellung führen konnte, gab es für diese jedoch eine Sonderregelung dahin, daß das von ihr zur Verfügung gestellte Personal weiterhin von ihr zu ihren Bedingungen beschäftigt wird (Punkt 8.4 der Satzung).
- 106 Zur Zeit der Errichtung des JET wurde dieses System angesichts der befristeten Dauer des JET als unabdingbar angesehen, um bei Ablauf des Projekts soziale Probleme zu vermeiden und die Kommission nicht dazu zu verpflichten, das zum JET abgestellte Personal auf Dauerplanstellen zu ernennen, zugleich aber eine hinreichend zentralisierte Personalverwaltung zu erlauben (siehe Sitzungsbericht in der Rechtssache Ainsworth, Slg. 1987, 178, sowie Schlußanträge des Generalanwalts VerLoren van Themaat, Slg. 1987, 190; siehe auch zur gesamten Frage den Bericht des Pandolfi-Panels).
- 107 Diese Regelung, die zumindest in sechs wesentlichen Aspekten geändert wurde, kann jedoch die Ziele nicht mehr erreichen, die zu erreichen sie entworfen worden war.

## — Keine Beschäftigungsgarantie für die Beschäftigten der Gastorganisation

- 108 Nach den Akten haben die Beschäftigten der Gastorganisation keine Garantie dafür, nach Ende ihrer Beschäftigung beim JET eine angemessene Stelle zu finden. Zunächst zeigen die von der Beklagten auf Verlangen des Gerichts vorgelegten

Statistiken, daß nur sehr wenige von ihnen nach ihrer Abstellung wieder von der Gastorganisation eingestellt werden (in der Zeit von 1992 bis 1995 12 von 68: siehe oben Randnr. 69). Die Kläger haben die Fälle mehrerer Beschäftigter dargestellt, deren Vertrag nach Ende ihrer Abstellung nicht verlängert wurde oder die gezwungen wurden, in den vorzeitigen Ruhestand zu treten (siehe Schreiben der Gastorganisation vom Dezember 1992, Anhang 8 der Klageschrift, und vgl. mit denjenigen der 80er Jahre). Sie haben außerdem, von der Beklagten unwidersprochen, auf die Erklärung des Sekretärs der Gastorganisation Bretherton vor der Personalversammlung des JET vom 17. September 1993 hingewiesen, daß der Großteil der britischen Angehörigen des JET-Teams bei Ablauf des JET gekündigt werde, sowie auf die Erklärung des Personaldirektors der Gastorganisation Dawson bei einer Sitzung der „Joint working Party on the Career Prospects of JET Team Members“ (gemischte Arbeitsgruppe zu den Berufsaussichten der Angehörigen des JET-Teams) vom 30. September 1993, daß die Übernahme von 200 Personen Ende 1996 der Gastorganisation große Schwierigkeiten machen werde und daß vermutlich einem großen Teil gekündigt werde (Anhang 8 zur Klageschrift in der Rechtssache T-177/94). Zudem hat die Gastorganisation die Beschäftigungssicherheit ihres Personals dadurch erheblich verringert, daß sie regelmäßig auf nicht mehr als 3 Jahre befristete Arbeitsverträge abschließt (siehe Unterlagen im Anhang 11 der Petition an das Parlament und im Anhang 7 der Klageschrift in der Rechtssache T-177/94).

— Praktische Unmöglichkeit des britischen Personals, eine „Rückfahrkarte“ von einem JET-Mitglied zu erhalten

109 Aus den Akten ergibt sich weiter, daß es britischen Staatsangehörigen nur ausnahmsweise (siehe Rechtssache T-99/95, Stott/Kommission) praktisch möglich ist, eine „Rückfahrkarte“ von einem anderen JET-Mitglied als der Gastorganisation zu erlangen (siehe im Anhang 14 zur Klageschrift in der Rechtssache T-177/94, deren Inhalt die Kommission nicht bestritten hat, die Fälle Altmann, Hubbard, Gondhalekar, Fishpool und Shaw aus den Jahren 1987 und 1993, die das deutsche, das niederländische und das italienische Mitglied des JET betreffen). Die vom Gerichtshof in den Randnummern 25 und 26 des Urteils Ainsworth ins Auge gefaßte Möglichkeit, daß britische Staatsangehörige dem JET von einem Mitglied zur Verfügung gestellt würden, ist damit reine Theorie geblieben. Ebenso belegen die 5 erwähnten Beispielfälle wie die Umstände der Rechtssache T-99/95, Stott/

Kommission, im Gegensatz zu der in Randnummer 27 des Urteils Ainsworth festgestellten Situation, daß die Kläger den Anforderungen der Satzung und der ergänzenden Bestimmungen in der Auslegung durch die Kommission nur dadurch gerecht werden konnten, daß sie auf die Möglichkeit, dem JET durch eine andere Mitgliedsorganisation als die Gastorganisation zur Verfügung gestellt zu werden, und damit auch auf die Möglichkeit verzichteten, in Anwendung des Punktes 8.5 der Satzung als Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaften eingestellt zu werden.

— Geringer praktischer Nutzen der „Rückfahrkarten“

- 110 Aus den Akten ergibt sich, daß nur sehr wenige dem JET von anderen Mitgliedern als der Gastorganisation zur Verfügung gestellte Beschäftigte von ihrer „Rückfahrkarte“ Gebrauch machen. Die von der Beklagten auf Anforderung des Gerichts vorgelegten Statistiken belegen, daß von insgesamt 70 Beschäftigten, die von 1992 bis 1995 den JET verlassen haben, nur 6 davon Gebrauch gemacht haben (siehe oben, Randnr. 89).
- 111 Der praktische Nutzen dieser „Rückfahrkarten“ wird im übrigen durch mehrere Erklärungen der JET-Leitung und der Kommission in Frage gestellt (siehe namentlich Punkt 21 des Jahresberichts des JET-Leiters zu Personalangelegenheiten, 1986/87, der dem JET-Exekutivausschuß Nr. 62 vom 14. und 15. Mai 1987 vorgelegt wurde, und das Schreiben des Beamten Kind in der GD XII vom 16. Juli 1991 an die Leiter aller Fusionsforschungseinheiten, das im Anhang 9 der Klageschrift in der Rechtssache T-177/94 enthalten ist). In der Folge zweier Untersuchungen über die Gültigkeit der „Rückfahrkarten“, die die Verwaltung der GD XII 1992 bei den JET-Mitgliedern und dem EAG-Personal des JET durchführte, kam die Sondergruppe JET der GD XII in ihrer Sitzung vom 2. Juni 1992 zum Ergebnis, daß die große Mehrheit der „Rückfahrkarten“ in ihrer derzeitigen Form keine echten Garantien darstellten (siehe Protokoll der Sitzung im Anhang 9 der Klageschrift in der Rechtssache T-177/94).
- 112 Aus den von der Beklagten in Beantwortung von Fragen des Gerichts genannten Zahlen ergibt sich nämlich, daß eine große Anzahl der „Rückfahrkarten“ zeitlich

beschränkt ist und daher keinen wesentlichen Nutzen in Sachen Beschäftigungssicherheit bringt. Die Bedingungen der „Rückfahrkarten“ der von anderen Mitgliedern als der Gastorganisation am 1. Januar 1993 bzw. am 1. Januar 1996 zum JET abgestellten Bediensteten auf Zeit der Gemeinschaft waren die folgenden:

Dauer der Wiedereinstellung	Zahl	
	1.1.1993	1.1.1996
3 Monate	8	5
6 Monate	39	31
12 Monate	14	11
18 Monate	1	1
unbeschränkt	101	69
<b>Summe</b>	<b>163</b>	<b>117</b>

113 Zudem bedeutet der Rückgang der Zahl der zeitlich unbeschränkten „Rückfahrkarten“ von 101 am 1. Januar 1993 auf 69 am 1. Januar 1996, also eine Differenz von 32, nicht, daß diese „Rückfahrkarten“ verwendet worden wären. Während dieser Zeit haben nämlich 42 der 52 Bediensteten auf Zeit der Gemeinschaft, die beim JET ausschieden, eine Dauerplanstelle bei der Kommission erlangt; nur 3 haben von ihrer „Rückfahrkarte“ Gebrauch gemacht. Von den 45 Beschäftigten der Gastorganisation, die während derselben Zeit beim JET ausschieden, haben hingegen nur 5 im Wege des externen Auswahlverfahrens eine Dauerplanstelle bei der Kommission erlangt (siehe oben, Randnr. 89).

— Übernahme von dem JET von der EAG zur Verfügung gestellten Bediensteten auf Zeit auf Dauerplanstellen der Kommission; entsprechende Verpflichtungen

114 Um diesen Mißständen abzuhelpfen, hat die Kommission lange vor Ablauf des JET einen erheblichen Anteil des dem Projekt von seinen Mitgliedern zur Verfügung gestellten Teams in das Personal der Gemeinschaft übernommen (siehe oben,

Randnr. 89) und ist überdies verschiedene allgemeine Verpflichtungen eingegangen, um die Verwendung des gemeinschaftlichen Zeitpersonals des JET bei anderen Dienststellen bei Ablauf des Projekts zu erleichtern (siehe oben Randnr. 90). Dieses Vorgehen läuft direkt den Gründen zuwider, die 1978 zur Rechtfertigung der Regelung über die Zurverfügungstellung des Personals durch die Mitglieder angeführt worden waren.

— Künstliche Schaffung von Beziehungen zu den Mitgliedsorganisationen

- 115 Die derzeitige Einstellungsregelung führt in einer großen Zahl von Fällen (30 der 70 Kläger sind in dieser Lage) zur künstlichen Schaffung von Beziehungen zwischen dem Forscher und einer Mitgliedsorganisation des JET, mit der dieser vor seiner Auswahl im Rahmen des Projekts keine Beziehungen hatte. Die Verbindung mit dem betroffenen Mitglied wird zur reinen Formsache — über die Vereinbarkeit dieser Praktik mit dem Buchstaben der Punkte 8.1, 8.4, 8.5 und 8.8 der Satzung braucht nicht entschieden zu werden —, wenn die „Rückfahrkarten“ tatsächlich von Drittunternehmen oder -stellen ausgestellt und von dem fraglichen Mitglied des JET nur „unterschieden“ werden. Nach einer Antwort der Kommission auf eine schriftliche Frage des Gerichts befanden sich im Februar 1996 von den 117 zum Projekt abgestellten Bediensteten auf Zeit 39 in dieser Lage.
- 116 Nach alledem entspricht es nicht mehr dem vom Gerichtshof in Randnummer 23 des Urteils Ainsworth festgestellten Bestreben, allen Angehörigen des JET-Personals am Ende des Projekts eine Beschäftigungsgarantie zu geben, wenn die Zurverfügungstellung des Personals durch Mitglieder des JET dadurch privilegiert wird, daß jeder Bewerber eine Mitgliedsorganisation finden muß, die ihm dem JET zur Verfügung stellt.
- 117 Nach alledem sind sämtliche Umstände weggefallen, auf die der Gerichtshof sich bei der Entscheidung gestützt hat, daß die von der Satzung des JET geschaffene Ungleichbehandlung objektiv gerechtfertigt sei. Zudem war der Gerichtshof nicht aufgerufen, über die Ungleichbehandlung bei den Berufsaussichten und der

Beschäftigungssicherheit zu entscheiden, die nicht Gegenstand der Rechtssache Ainsworth waren.

D — *Rechtliche Folgen der Entwicklung der Sachlage seit dem Urteil Ainsworth*

118 Aufgrund der Entwicklung der Sachlage ist die mit den Punkten 8.4 und 8.5 der Satzung geschaffene Ungleichbehandlung nicht mehr aus den Gründen objektiv gerechtfertigt, die der Gerichtshof im Urteil Ainsworth festgestellt hat (siehe oben, Randnrn. 81 bis 117). Damit stellt sich die Frage, ob das Gericht im Rahmen einer Einrede der Rechtswidrigkeit nach Artikel 156 EAG-Vertrag (184 EG-Vertrag) aufgrund einer Änderung der Rechts- und Sachlage eine Bestimmung für unanwendbar erklären kann, von der der Gerichtshof bereits entschieden hat, daß sie im Zeitpunkt ihres Erlasses rechtmäßig war. Auf diese Frage hat insbesondere der Streit-helfer abgestellt, der sich auf das Rechtsstaatsprinzip und den Grundsatz der Rechtssicherheit gestützt hat.

119 Die Berücksichtigung einer solchen Einwirkung ist vom Gesetzgebungs- und Rechtsschutzsystem der Verträge als solche nicht ausgeschlossen. Nach Artikel 156 EAG-Vertrag (184 EG-Vertrag) kann jede Partei unbefristet die anfängliche Rechtswidrigkeit einer Verordnung des Rates oder der Kommission geltend machen, auf die es in dem Rechtsstreit ankommt. Erst recht kann diese Partei daher einredeweise eine spätere Rechtswidrigkeit geltend machen. Im vorliegenden Fall wurde die Satzung mit einer Entscheidung des Rates, nicht mit einer förmlichen Verordnung erlassen. Nach ständiger Rechtsprechung ist Artikel 156 EAG-Vertrag (184 EG-Vertrag) Ausdruck eines allgemeinen Grundsatzes, der jeder Partei das Recht einräumt, zum Zwecke der Nichtigerklärung einer sie unmittelbar und individuell betreffenden Entscheidung im Wege der Vorfrage die Gültigkeit der Organ-handlungen zu beanstanden, die die Rechtsgrundlage dieser Entscheidung bilden, wenn diese Partei keine Möglichkeit hatte, gemäß Artikel 146 EAG-Vertrag (173 EWG-Vertrag) direkte Klage gegen diese Handlungen zu erheben, deren Folgen sie also tragen müßte, ohne sie anfechten zu können (Urteile des Gerichtshofes vom 6. März 1979 in der Rechtssache 92/78, Simmenthal/Kommission, Slg. 1979, 777, und vom 19. Januar 1984 in der Rechtssache 262/80, Andersen u. a./Parlament,

Slg. 1984, 195). Da die Rechtmäßigkeit des angefochtenen Individualaktes nach Maßgabe der Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt seines Erlasses zu würdigen ist (Urteil des Gerichtshofes vom 7. Februar 1979 in den Rechtssachen 15/76 und 16/76, Frankreich/Kommission, Slg. 1979, 321), ist auch die Rechtmäßigkeit des Rechtssatzes, auf dem er beruht, nach Maßgabe dieses Datums, nicht aber nach dem Datum seines Erlasses zu würdigen.

- 120 Zudem ergibt sich aus dem Urteil Ainsworth, daß der Gerichtshof eine objektive Rechtfertigung für die fragliche Ungleichbehandlung in der damaligen Sach- und Rechtslage fand. Das Gericht kann nicht annehmen, daß der Gerichtshof dieselben Überlegungen angestellt hätte, wenn diese Lage eine andere gewesen wäre.
- 121 Der allgemeine Grundsatz der Gleichbehandlung, eines der Grundprinzipien des Gemeinschaftsrechts, verbietet es, gleichartige Fälle unterschiedlich zu behandeln, soweit die Unterscheidung nicht objektiv gerechtfertigt ist (Urteil Ainsworth, Randnr. 93; siehe zuletzt Urteil des Gerichts vom 14. September 1995 in der Rechtssache T-571/93, Lefevbre u. a./Kommission, Slg. 1995, II-2379, Randnr. 78). Da jede Ungleichbehandlung somit Ausnahmecharakter hat und von einem Grundprinzip des Gemeinschaftsrechts abweicht, kann sie selbst dann, wenn die Bestimmung, mit der sie eingeführt wurde, nicht ausdrücklich befristet ist, keine Gültigkeit mehr haben, wenn die Voraussetzungen, die sie objektiv gerechtfertigt haben, weggefallen sind (eine Anwendung dieser Grundsätze findet sich im Urteil des Gerichtshofes vom 28. Juni 1984 in der Rechtssache 36/83, Mabanaf, Slg. 1984, 2497, namentlich Randnr. 34).
- 122 Das gilt insbesondere dann, wenn, wie im vorliegenden Fall, die Befristetheit einer gegebenen Lage einer der Gesichtspunkte ist, der eine Ungleichbehandlung objektiv rechtfertigt. Hier muß mit besonderem Nachdruck dafür Sorge getragen werden, daß diese Lage nicht unangemessen über das hinaus verlängert wird, was bei Beginn beabsichtigt war. In einem solchen Fall muß der Gesetzgeber nämlich seine ursprüngliche Würdigung überprüfen.

- 123 Das widerspricht dem Grundsatz der Rechtsgemeinschaft nicht. Dieser gibt den Bürgern das Recht, die Gültigkeit von Verordnungen vor Gericht anzufechten. Er verpflichtet auch all diejenigen, die das Gemeinschaftsrecht zu beachten haben, die volle Wirksamkeit von Verordnungen anzuerkennen, solange ihre Ungültigkeit nicht von einem zuständigen Gericht festgestellt ist (Urteil Granaria). Im vorliegenden Fall war die Beklagte aufgrund des Grundsatzes der Rechtsgemeinschaft sicherlich verpflichtet, die Satzung des JET weiterhin anzuwenden, selbst nachdem diese, wie die Kläger vortragen, wegen Wegfalls der objektiven Rechtfertigung der von ihr geschaffenen Ungleichbehandlung rechtswidrig geworden war. Gleichwohl kann der Grundsatz nicht dem Recht der Kläger entgegengehalten werden, den Gemeinschaftsrichter mit dem Antrag zu befassen, diese Satzung für nicht von Anfang an, aber ab einem Wechsel der Sachlage für unanwendbar zu erklären.
- 124 Selbst wenn das Rechtsstaatsprinzip und der Grundsatz der Rechtssicherheit entsprechend dem Vortrag des Rates es dem Gericht verböten, trotz der Änderung der Sach- und Rechtslage, die bei der Errichtung des gemeinsamen Unternehmens JET die durch die Punkte 8.4 und 8.5 der Satzung geschaffene Ungleichbehandlung objektiv rechtfertigte, diese künftighin für unanwendbar zu erklären, so beträfe ein solches Verbot doch zumindest nur die ursprüngliche, in Artikel 1 der Entscheidung 78/471 und in Artikel 19 der Satzung im Anhang dazu festgesetzte Dauer von 12 Jahren.
- 125 Ohne Verlängerung wäre nämlich das gemeinsame Unternehmen JET am 30. Mai 1990 gemäß Artikel 1 der Entscheidung 78/471 und Artikel 19 der Satzung ausgelaufen. Die Entscheidung 88/447, mit der der Rat die Dauer des JET und die entsprechende Anwendung der Satzungsbestimmungen über die Organisation und das Funktionieren um 31 Monate verlängerte, hat also eigene Rechtswirkungen gezeitigt (siehe Urteil des Gerichtshofes vom 29. Juni 1995 in der Rechtssache C-135/93, Spanien/Kommission, Slg. 1995, I-1681, Randnrn. 25 bis 30). Dasselbe gilt für die Entscheidungen 91/677 und 96/305, mit denen der JET weiter verlängert wurde.

- 126 Zu den eigenen Rechtswirkungen dieser Entscheidungen gehörte die Aufrechterhaltung der beim JET geltenden Ein- und Abstellungsregelung. Diese war nicht etwa eine zwangsläufige Folge der Verlängerung des JET. Sie war vielmehr Ergebnis einer erneuten Ausübung der sachlichen und rechtlichen Entscheidungsbefugnis des Rates, wie dieser in Nummer 19 seines Streithilfeschriftsatzes selbst ausdrücklich anerkannt hat. Dort heißt es, werde ihm ein Vorschlag zur Verlängerung des JET-Projekts vorgelegt, so könne er entscheiden, ob diese Verlängerung eine Änderung des in Artikel 8 der Satzung vorgesehenen Einstellungssystems rechtfertige.
- 127 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofes steht die Anfechtungsklage gemäß Artikel 146 EAG-Vertrag (173 EG-Vertrag) gegen alle von den Organen erlassenen Bestimmungen unabhängig von ihrer Art oder ihrer Form offen, sofern sie Rechtswirkungen zeitigen wollen (Urteile des Gerichtshofes vom 31. Mai 1971 in der Rechtssache 22/70, Kommission/Rat, Slg. 1971, 263, Randnr. 42, und Spanien/Kommission, Randnr. 20). Handelt es sich wie im vorliegenden Fall um institutionelle oder allgemeine Bestimmungen, gegen die nur die Organe und die Mitgliedstaaten direkte Klage erheben können, deren Folgen die übrigen Rechtssubjekte also tragen müssen, ohne ihre Nichtigerklärung beantragen zu können, so können die letzteren die Gültigkeit dieser Bestimmungen gemäß Artikel 156 EAG-Vertrag (184 EG-Vertrag) angreifen, um die Aufhebung einer auf ihnen beruhenden Entscheidung zu erlangen, die sie unmittelbar betrifft (Urteile Simmenthal/Kommission und Andersen u. a./Parlament).
- 128 Die Kläger sind somit jedenfalls berechtigt, zur Stützung ihrer Klagen auf Aufhebung der angefochtenen Entscheidungen die Gültigkeit der Entscheidungen des Rates anzugreifen, mit denen dieser den JET verlängert hat, namentlich aber eine der Rechtswirkungen dieser Entscheidungen, nämlich die Aufrechterhaltung des Auswahl-, Abstellungs- und Personalführungsverfahrens beim JET einschließlich der mit den Punkten 8.4 und 8.5 der Satzung geschaffenen Ungleichbehandlungen. Ein solcher Angriff berührt den Grundsatz der Rechtssicherheit nicht, da er nur die eigenen Rechtswirkungen der Verlängerungsentscheidung betrifft, ohne die Rechtmäßigkeit und die Wirkungen der früheren Lage im Lichte der neuen Rechtsauffassung zu beeinträchtigen.

- 129 Im vorliegenden Fall mochte sich die mit den Punkten 8.4 und 8.5 der Satzung eingeführte Ungleichbehandlung noch rechtfertigen, als der JET mit der Entscheidung 88/447 um 31 Monate verlängert wurde, jedoch nicht mehr, als der Rat es am 19. Dezember 1991 (vor Einleitung des Verwaltungsverfahrens und Erhebung der vorliegenden Klagen) mit der Entscheidung 91/677 erneut um 4 Jahre bis zum 31. Dezember 1996 verlängerte.
- 130 Hier ist von Bedeutung, daß die Vereinbarung über die Unterstützung durch die Gastorganisation 1988 geändert wurde, daß die Gastorganisation durch ihren Präsidenten am 17. Oktober 1989 wissen ließ, daß sie der Einstellung ihres zum JET abgestellten Personals durch die Kommission nicht widerspreche, daß die Kommission seit Ende 1988 Beschäftigungsgarantien für das gemeinschaftliche Zeitpersonal des JET gab, daß das Scheitern der Regelung der „Rückfahrkarten“ 1990 bereits offenkundig war, wie die Anhänge der an das Parlament gerichteten Petition von Februar 1990 belegen, und daß das Parlament den Rat am 10. Dezember 1991 mit einer legislativen Entschlußung befaßt hatte, die die Gültigkeit des Einstellungssystems des JET in Frage stellte (siehe oben, Randnr. 15). Aus den am 16. September 1992 veröffentlichten Ergebnissen des Berichts des Pandolfi-Panels ergibt sich klar, daß die Punkte 8.4 und 8.5 der Satzung ebenso wie die Regelung der „Rückfahrkarten“ den vier unabhängigen Sachverständigen im Panel nicht mehr als sinnvoll erschienen und daß sie eine Änderung im Rechtssetzungswege für erforderlich hielten. Dieser Ansicht schlossen sich das Personal und die Leitung des JET, das Personal und die Leitung der Gastorganisation, die Kommission und das Parlament an. Nur der JET-Rat verweigerte die Umsetzung, ohne dafür eine Begründung zu geben. In Anbetracht der vom Pandolfi-Panel erwogenen Gesichtspunkte ergibt sich, daß seine Feststellungen und seine Ergebnisse bereits am 19. Dezember 1991 zu beachten waren, als der Rat die in Artikel 8 der Satzung vorgesehene Einstellungsregelung verlängerte.
- 131 Nach alledem haben die Punkte 8.4 und 8.5 der Satzung, wie sie mit der Entscheidung 91/677 und später mit der Entscheidung 96/305 aufrechterhalten wurden, mindestens seit dem 19. Dezember 1991 eine objektiv nicht gerechtfertigte und folglich rechtswidrige Ungleichbehandlung insbesondere beim Zugang zum öffentlichen Dienst der Gemeinschaft zwischen den beiden Gruppen der JET-

Beschäftigten nach Maßgabe der Mitgliedsorganisation zur Folge, die den fraglichen Beschäftigten dem JET zur Verfügung stellt.

- 132 Die Kläger machen jedoch geltend, die Satzung in ihrer derzeitigen Fassung ermächtige die Kommission, sie als „anderes Personal“ nach Punkt 8.5 auf Zeitplanstellen einzustellen, womit die festgestellte Ungleichbehandlung behoben wäre. Diese Einstellung hatten sie ursprünglich bei der Anstellungsbehörde beantragt (siehe Punkt 3 und Anhang 2 der Beschwerde nach Artikel 73 der Beschäftigungsbedingungen und Artikel 90 Beamtenstatut) und in diesem Sinne haben sie auch die Aufhebung der Entscheidungen beantragt, mit denen ihre Anträge zurückgewiesen wurden. Auch der Rat als Verfasser der Satzung hat im Streithilfeschriftsatz vorgebracht und in der mündlichen Verhandlung auf eine Frage des Gerichts wiederholt, daß der Satzung kein Rechtsgrund zu entnehmen sei, die Kläger nicht in der von ihnen beantragten Form einzustellen.
- 133 Somit ist zu prüfen, ob die Satzung die Einstellung von Personen, die, wie die Kläger, von der Gastorganisation dem Projekt bereits zur Verfügung gestellt sind, als „anderes Personal“ im Sinne des Punktes 8.5 erlaubt. Wäre dies der Fall, so wäre festzustellen, daß die Satzung eine Möglichkeit vorsieht, wie der von ihr geschaffenen Ungleichbehandlung zumindestens teilweise abzuhelfen ist. Ließe sich dies feststellen, so könnte eine Erklärung der Rechtswidrigkeit aus den dargelegten Gründen möglicherweise vermieden werden.

#### *E — Die Rechtmäßigkeit der angefochtenen Entscheidungen*

- 134 In Punkt 10 der angefochtenen Entscheidungen heißt es, die Einstellung der Kläger als Bedienstete auf Zeit widerspreche Punkt 8.4 der Satzung, wonach das von der Gastorganisation zur Verfügung gestellte Personal weiterhin dieser unterstehe. In Punkt 11 der Entscheidungen heißt es weiter, gemäß den Punkten 8.4 und 8.5 der

Satzung müßten die Kläger ihren Arbeitsvertrag mit der Gastorganisation lösen und von einer anderen Mitgliedsorganisation eingestellt und zum JET abgestellt werden, wenn sie von der Kommission als Bedienstete auf Zeit eingestellt zu werden wünschten. Im übrigen verweisen die Entscheidungen (in Punkt 12) auf die Weigerung des JET-Rates, die Empfehlung Nr. 1 des Berichts des Pandolfi-Panels durchzuführen, und (in den Punkten 13 und 14) auf die wiederholten Verpflichtungserklärungen der Gastorganisation bezüglich ihres dem JET zur Verfügung gestellten Personals. In ihren Schriftsätzen fügt die Beklagte hinzu, die Einstellung der Kläger als „anderes Personal“ schüfe eine neue Diskriminierung zu ungunsten der dem JET von den anderen Mitgliedern als der Gastorganisation zur Verfügung gestellten Personals; damit würde das von der Satzung geschaffene Einstellungssystem zerstört.

135 Die Kläger machen geltend, keine Satzungsbestimmung verbiete ausdrücklich ihre Einstellung als „anderes Personal“; sie hätten vielmehr Anspruch auf eine solche Einstellung, da dies die einzige Möglichkeit sei, ihre Diskriminierung zu beenden.

136 Es ist zwar richtig, daß keine Satzungsbestimmung ausdrücklich und unzweideutig die Einstellung von Personen, die, wie die Kläger, dem Projekt bereits von der Gastorganisation zur Verfügung gestellt sind, nach Punkt 8.5 als „anderes Personal“ verbietet. Gleichwohl führt der allgemeine Aufbau der Satzung und der Wortlaut ihrer Bestimmungen zu dem Ergebnis, daß eine solche Einstellung zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Einstellungs- und Personalführungsregelung führen würde, die die Satzung geschaffen hat.

137 Der Begriff des „anderen Personals“ in Punkt 8.5 der Satzung ist unter Rücksichtnahme auf Punkt 8.1 auszulegen, wonach das Projektteam zum einen aus Personal, das die Mitglieder des gemeinsamen Unternehmens gemäß Punkt 8.3 zur

Verfügung stellen, sowie zum anderen aus „anderem Personal“ besteht. Daß ein von der Gastorganisation zur Verfügung gestellter Angehöriger des Projektteams aus der Gastorganisation allein mit dem Ziel ausscheidet, von der Kommission als „anderes Personal“ eingestellt zu werden, ist hier nicht vorgesehen.

- 138 Im übrigen läuft die von den Klägern vorgeschlagene Auslegung der Satzung, wie die Beklagte zu Recht vorgetragen hat, dem Grundsatz zuwider, auf dem die geltende Regelung der Einstellung und der Personalführung im JET beruht, nämlich der Einführung und der Beibehaltung zweier Personalgruppen nach Maßgabe des Mitglieds, das sie zur Verfügung stellt.
- 139 In ihrer derzeitigen Fassung erlauben die Punkte 8.4 und 8.5 der Satzung somit die Einstellung der Kläger als „anderes Personal“ im Sinne dieser Bestimmungen nicht.
- 140 Zudem haben der JET-Rat und die JET-Leitung zusätzliche Sonderregelungen erlassen, um eine solche Einstellung sicher zu unterbinden (siehe hierzu die Auslegung der Section 9.1 der ergänzenden Bestimmungen und der Regel des „vorherigen Ausscheidens“ durch das Gericht im heutigen Urteil in der Parallelsache T-99/95, Stott/Kommission). Damit wird die von den Punkten 8.4 und 8.5 der Satzung geschaffene Ungleichbehandlung durch ergänzende Mechanismen verstärkt, die jede Form der Abhilfe ausschließen helfen sollen.
- 141 Somit ist die Rechtswidrigkeit der Punkte 8.4 und 8.5 der Satzung, der sie ergänzenden Durchführungsbestimmungen und der Verwaltungsregeln festzustellen, die ihre Wirkung sichern sollen, soweit sie eine objektiv nicht gerechtfertigte und daher rechtswidrige Ungleichbehandlung zwischen zwei Gruppen von JET-Beschäftigten

nach Maßgabe dessen schaffen, welche Mitgliedsorganisation sie dem JET zur Verfügung stellt, oder zu ihrer Aufrechterhaltung beitragen, insbesondere im Hinblick auf den Zugang zum öffentlichen Dienst der Gemeinschaft.

- 142 Damit ist der von den Klägern hilfsweise nach Artikel 156 EAG-Vertrag erhobene Einrede der Rechtswidrigkeit stattzugeben; die Punkte 8.4 und 8.5 der Satzung sind im vorliegenden Fall nach Maßgabe der Randnummern 131 und 141 für unanwendbar zu erklären. Dasselbe gilt für die ergänzenden Bestimmungen und die Regelung des „vorherigen Ausscheidens“, die von derselben Rechtswidrigkeit behaftet sind.
- 143 Da diese Bestimmungen somit keine Rechtsgrundlage für die angefochtenen Entscheidungen abgeben, bleibt zu prüfen, ob die Anträge der Kläger aus einem anderen in Randnummer 134 genannten Grund zurückgewiesen werden konnten.
- 144 Der Widerstand des JET-Rates gegen die Durchführung der Empfehlung Nr. 1 des Berichts des Pandolfi-Panels ist offensichtlich kein Grund, den die Beklagte dem Antrag der Kläger rechtmäßig entgegenhalten könnte, da der JET-Rat niemanden von der Anwendung des Gemeinschaftsrechts freistellen konnte. Vielmehr war es Sache der Kommission, über die strikte Anwendung der Grundprinzipien des Gemeinschaftsrechts durch den JET-Rat zu wachen, der ein zu 80 % aus Gemeinschaftsmitteln finanziertes gemeinsames Unternehmen ist und die EAG zu seinen Mitgliedern zählt. Im übrigen hat der Gerichtshof die Kommission im Urteil Ainsworth für rechtlich für die Handlungen der JET-Leitung verantwortlich erklärt (siehe Randnrn. 19 bis 27).
- 145 Das Vorbringen, die Einstellung der Kläger als „anderes Personal“ schaffe eine neue Diskriminierung, diesmal der dem JET von den anderen Mitgliedern als der Gastorganisation zu Verfügung gestellten Beschäftigten, soweit sie ihnen nicht ebenfalls zugänglich gemacht werde, ist nicht erheblich, da es eine Art der Einstellung betrifft, die den Klägern nicht zur Verfügung steht, wie das Gericht bereits festge-

stellt hat. Es ist Sache der betroffenen Organe, jede neue Form der nicht objektiv gerechtfertigten Ungleichbehandlung zu vermeiden, wenn sie gemäß Artikel 149 EAG-Vertrag die sich aus diesem Urteil ergebenden Maßnahmen ergreifen.

- 146 Nach alledem ist keiner der Gründe, auf die die angefochtenen Entscheidungen gestützt sind, rechtlich gerechtfertigt. Die Entscheidungen sind daher aufzuheben.

### Die Schadensersatzanträge

- 147 Die Schadensersatzanträge (Anträge 7 und 8) waren bereits Teil der Beschwerden der Kläger nach Artikel 90 Absatz 2 Beamtenstatut, die gegen beschwerende Handlungen gerichtet waren, nämlich die stillschweigende Ablehnung der Anträge auf Einstellung der Kläger als Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaft. Damit wurden die Schadensersatzanträge im Rahmen des Artikels 152 EAG-Vertrag (179 EG-Vertrag) und der Artikel 90 und 91 Beamtenstatut erhoben, die beachtet wurden. Diese Anträge sind somit grundsätzlich zulässig.

- 148 Die Zulässigkeit der Schadensersatzklage ist jedoch auf den Ersatz des Schadens beschränkt, der in unmittelbarem Zusammenhang mit der beschwerenden Handlung, im vorliegenden Fall also die stillschweigenden Ablehnungen der ursprünglichen Anträge der Kläger auf Einstellung als Bedienstete auf Zeit der Kommission, steht, die die Kläger Altmann u. a. im Januar 1993, die Kläger Casson u. a. im September/Oktobre 1993 eingereicht hatten. Hingegen sind die Klagen mangels Durchführung des zweistufigen, in den Artikeln 90 und 91 Beamtenstatut vorgesehenen Verwaltungsverfahrens als unzulässig abzuweisen, soweit sie auf den Ersatz von Schäden gerichtet sind, die auf einem Verhalten der Kommission beruhen, das unabhängig von der beschwerenden Handlung, also der Ablehnung ihrer

ursprünglichen Anträge ist (siehe zuletzt Urteil des Gerichts vom 1. Dezember 1994 in der Rechtssache T-54/92, Schneider/Kommission, Slg. ÖD 1994, II-887, und Beschluß des Gerichts vom 11. Mai 1995 in der Rechtssache T-569/93, Moat/Kommission, Slg. ÖD 1995, II-305, Randnr. 25).

- 149 Die Kläger könnten ihre Schadensersatzklagen auch auf die Artikel 188 Absatz 2 EAG-Vertrag und 215 Absatz 2 EG-Vertrag stützen. Jedoch fällt ein Rechtsstreit zwischen einem Beamten und seinem derzeitigen oder früheren Dienstherrn, in dem es um Schadensersatz geht, dann, wenn er seinen Ursprung im Dienstverhältnis hat, unter Artikel 152 EAG-Vertrag (179 EG-Vertrag) und die Artikel 90 und 91 Beamtenstatut und liegt namentlich hinsichtlich der Zulässigkeit außerhalb des Anwendungsbereichs der Artikel 151 und 188 EAG-Vertrag (178 und 215 EG-Vertrag) (Urteile des Gerichtshofes vom 22. Oktober 1975 in der Rechtssache 9/75, Meyer-Burckhart/Kommission, Slg. 1975, 1171, und vom 17. Februar 1977 in der Rechtssache 48/76, Reinartz/Kommission und Rat, Slg. 1977, 291, 297). Da die Zuständigkeit des Gemeinschaftsrichters im Hinblick auf Personen, die Beamte oder sonstige, nicht örtliche Bedienstete der Gemeinschaften werden wollen, auf Artikel 152 EAG-Vertrag (179 EG-Vertrag) beruht (Urteil in der Rechtssache 65/74 vom 11. März 1975, Porrini u. a./EAG u. a., Slg. 1975, 319, und Urteil Ainsworth), ist auch sie nach Maßgabe dieses Artikels auf die im Beamtenstatut oder den Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Gemeinschaft vorgesehenen Grenzen und Bedingungen beschränkt (siehe in diesem Sinne die Schlußanträge des Generalanwalts Mischo in der Rechtssache Ainsworth, Slg. 1987, 196 bis 201). Zudem haben die Kläger durch die Stellung eines Antrags und die Einlegung einer Beschwerde selbst den Weg der Artikel 90 und 91 Beamtenstatut gewählt; daher ist die Zulässigkeit ihrer Klagen nach diesen Bestimmungen zu beurteilen (Urteil Meyer-Burckhart/Kommission, Randnr. 8).

- 150 Der Einwand, der Rat und nicht die Kommission habe die Entscheidung 78/471 zur Errichtung des JET und zum Erlaß seiner Satzung erlassen, kann dem Recht der Kläger, ihre Klagen unmittelbar gegen das Organ zu richten, das die beschwerende Handlung erlassen hat, nicht entgegengehalten werden. Nach Artikel 184 EAG-Vertrag hat nämlich nur die Gemeinschaft Rechtspersönlichkeit (siehe auch Artikel 152 und 188 Absatz 2 EAG-Vertrag, die nur die Gemeinschaft, nicht ihre

Organe im Auge haben). Wenn es in der Gemeinschaftsrechtsordnung auch im Interesse einer geordneten Rechtspflege liegt, daß die Gemeinschaft bei Klagen, in denen es um ihre durch die Handlung eines ihrer Organe ausgelöste Haftung geht, vor dem Gerichtshof von dem oder den Organen vertreten wird, dem oder denen die die Haftung auslösende Handlung vorgeworfen wird (Urteile des Gerichtshofes 13. November 1973 in den Rechtssachen 63/72 bis 69/72, Werhahn Hansamühle u. a./Rat, Slg. 1973, 1229, Randnr. 7, und vom 9. November 1989 in der Rechtssache 353/88, Briantex und Di Domenico/Europäische Wirtschaftsgemeinschaft und Kommission, Slg. 1989, 3623, Randnr. 7), so hat das doch nicht die Unzulässigkeit einer Schadensersatzklage zur Folge, die eng mit einer zulässigen Anfechtungsklage verbunden ist.

151 Bei der Begründetheit ist zunächst zu prüfen, ob die Haftung der Gemeinschaft durch rechtswidrige, von der Kommission durchgeführte Handlungen des Rates ausgelöst ist.

152 Die Beklagte macht zu Recht geltend, daß die Satzung des JET Teil eines Rechtssetzungsaktes sei, nämlich der Entscheidung 78/471, geändert durch die Entscheidungen 88/447, 91/677 und 96/305. Soweit die Schadensersatzanträge darauf gestützt sind, daß diese Satzung rechtswidrig sei, genügt diese Rechtswidrigkeit nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofes nicht für sich allein, um die Haftung der Gemeinschaft auszulösen. Hierfür ist vielmehr eine hinreichend schwere Verletzung einer höherrangigen, die einzelnen schützenden Rechtsnorm erforderlich (Urteile des Gerichtshofes vom 25. Mai 1978 in den Rechtssachen 83/76 und 94/76, 4/77, 15/77 und 40/77, Bayerische HNL u. a./Rat und Kommission, Slg. 1978, 1209, Randnrn. 4 bis 6, vom 4. Oktober 1979 in der Rechtssache 238/78, Ireks-Arkady/Rat und Kommission, Slg. 1979, 2955, Randnr. 9, und vom 5. Dezember 1979 in der Rechtssache 143/77, Koninklijke Scholten Honig/Rat und Kommission, Slg. 1979, 3583, Randnr. 10). Die in diesen Entscheidungen entwickelten Grundsätze sind auf den vorliegenden Fall einer Beamtensache entsprechend anzuwenden, da die Organe bei der Festsetzung der Regeln über die Verfassung und

das Funktionieren der gemäß Kapitel 5 des Titels II des EAG-Vertrags errichteten gemeinsamen Unternehmen durch allgemeine Bestimmungen über ein weites Ermessen verfügen. Folglich kommt eine Haftung der Gemeinschaft im vorliegenden Fall nur in Betracht, wenn das betroffene Organ die Grenzen seines Ermessens offenkundig und erheblich verkannt hat.

- 153 Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist sicherlich eine höherrangige, die einzelnen schützende Rechtsnorm (vgl. Urteil Ireks-Arkady/Rat und Kommission, Randnr. 11, sowie die Urteile des Gerichtshofes vom 4. Oktober 1979 in den Rechtssachen 64/76, 113/76, 167/78, 239/78, 27/79, 28/79 und 45/79, Dumortier frères u. a./Rat, Slg. 1979, 3091, und vom 19. Mai 1992 in den Rechtssachen C-104/89 und C-37/90, Mulder u. a./Rat und Kommission, Slg. 1992, I-3061).
- 154 Jedoch ist die Verletzung dieses Grundsatzes durch die Satzung im vorliegenden Fall nicht so schwer, daß sie die Haftung der Gemeinschaft auslöste. Schließlich war die Ungleichbehandlung, die die Kläger rügen, bei der Errichtung des JET ursprünglich objektiv gerechtfertigt; ihre Gültigkeit wurde vom Gerichtshof 1987 im Urteil Ainsworth bestätigt. Zwar konnte der Rat, wie oben in Randnummer 130 dargelegt, ab Dezember 1991 Änderungen der Sachlage feststellen, die er bei Erlass der Entscheidung 91/677 hätte berücksichtigen müssen, da sie die Überlegungen des Gerichtshofes im Urteil Ainsworth entkräfteten. Angesichts der Autorität, die Urteilen des Gerichtshofes in der Gemeinschaftsrechtsordnung zukommt, sowie des weiten Ermessens, das die Organe bei der Organisation und dem Funktionieren der gemeinsamen Unternehmen haben, hat der Rat jedoch die Grenzen seiner Rechtssetzungsbefugnis nicht offenkundig und schwerwiegend verkannt, als er die in Artikel 8 der Satzung vorgesehene Einstellungsregelung rechtswidrig in Kraft ließ. Unter den außergewöhnlichen Umständen des vorliegenden Falles, in denen sich die Organe bei einer komplexen Sachlage in ständiger Entwicklung teilweise auf die Autorität des Urteils Ainsworth verließen, ist ihr Verhalten jedenfalls bis zur Verkündung des vorliegenden Urteils, mit dem das Verschwinden der objektiven Rechtfertigungen der vom Gerichtshof im Urteil Ainsworth festgestellten Ungleichbehandlung festgestellt wird, nicht geeignet, die Haftung der Gemeinschaft auszulösen.

155 Aus denselben Gründen ist auch das der Kommission vorgeworfene Verhalten nicht geeignet, die Haftung der Gemeinschaft auszulösen, soweit es um die verwaltungsmäßige Umsetzung der Satzung geht. Im übrigen war die Kommission zu Recht der Auffassung, daß die Satzung in ihrer derzeitigen Fassung die Einstellung der Kläger als „anderes Personal“ nach Punkt 8.5 als solche nicht gestattet.

156 Damit sind die Schadensersatzanträge als unbegründet abzuweisen.

## Kosten

157 Nach Artikel 87 § 2 der Verfahrensordnung trägt die unterliegende Partei auf Antrag die Kosten. Nach Artikel 87 § 3 der Verfahrensordnung kann das Gericht die Kosten teilen oder beschließen, daß jede Partei ihre eigenen Kosten trägt, wenn jede Partei teils obsiegt, teils unterliegt oder wenn ein außergewöhnlicher Grund gegeben ist. Nach Artikel 88 der Verfahrensordnung tragen die Organe in Streit-sachen zwischen den Gemeinschaften und deren Bediensteten ihre Kosten selbst.

158 Da die Beklagte im wesentlichen unterlegen ist und angesichts der besonderen Umstände, die die Abweisung der Schadensersatzklagen nach sich ziehen, entspricht es einer billigen Anwendung dieser Grundsätze, der Beklagten neben ihren eigenen Kosten auch die Kosten der Kläger aufzuerlegen. Nach Artikel 87 § 5 der Verfahrensordnung sind in Ermangelung besonderer Anträge der Parteien zu diesem Punkt dem 26. Kläger in der Rechtssache T-177/94 D. Hurford seine eigenen Kosten aufzuerlegen.

159 Gemäß Artikel 87 § 4 trägt der Streithelfer seine eigenen Kosten.

Aus diesen Gründen

hat

DAS GERICHT (Zweite Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

- 1) Die Klagerücknahme des 26. Klägers in der Rechtssache T-177/94 D. Hurford wird festgestellt. Die Rechtssache T-177/94 wird im Register gestrichen, soweit sie ihn betrifft.
- 2) Die Entscheidungen der Kommission vom 14. Januar bzw. 16 September 1994, die übrigen Kläger nicht auf gemeinschaftliche Zeitplanstellen einzustellen, werden aufgehoben.
- 3) Im übrigen werden die Klagen abgewiesen.
- 4) Die Beklagte trägt mit Ausnahme der Kosten von D. Hurford die Kosten der Kläger sowie ihre eigenen Kosten. D. Hurford und der Streithelfer tragen jeweils ihre eigenen Kosten.

Kirschner

Bellamy

Kalogeropoulos

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 12. Dezember 1996.

Der Kanzler  
H. Jung

Der Präsident  
H. Kirschner

II - 2105

## Inhaltsverzeichnis

I — Sachverhalt .....	II - 2048
Einschlägiges Recht .....	II - 2048
Das Urteil Ainsworth .....	II - 2052
Weitere Entwicklung .....	II - 2053
Verwaltungsverfahren .....	II - 2061
II — Verfahren und Anträge der Parteien .....	II - 2063
III — Zulässigkeit .....	II - 2067
A — Die Bedeutung und die Zulässigkeit bestimmter Anträge der Kläger .....	II - 2067
B — Der Einwand der Rechtskraft .....	II - 2069
Parteivorbringen .....	II - 2069
Rechtliche Würdigung .....	II - 2069
IV — Die Anfechtungsanträge .....	II - 2071
Parteivorbringen .....	II - 2071
Rechtliche Würdigung .....	II - 2076
A — Einleitung .....	II - 2076
B — Das Vorliegen einer Ungleichbehandlung .....	II - 2077
C — Die Änderung der Sachlage seit dem Urteil Ainsworth .....	II - 2081
1. Verlängerung der Dauer des JET und Verfolg des Fusionsprogramms .....	II - 2083
2. Änderung der Rolle der Gastorganisation in der Organisation und dem Funktionieren des JET .....	II - 2084
3. Änderung der Haltung der Gastorganisation .....	II - 2084

4. Sozialkonflikt beim JET .....	II - 2085
5. Entwicklung des ursprünglich beabsichtigten Einstellungssystems .....	II - 2086
— Keine Beschäftigungsgarantie für die Beschäftigten der Gastorganisation .....	II - 2086
— Praktische Unmöglichkeit des britischen Personals, eine „Rückfahrkarte“ von einem JET-Mitglied zu erhalten .....	II - 2087
— Geringer praktischer Nutzen der „Rückfahrkarten“ .....	II - 2088
— Übernahme von dem JET von der EAG zur Verfügung gestellten Bediensteten auf Zeit auf Dauerplanstellen der Kommission; entsprechende Verpflichtungen .....	II - 2089
— Künstliche Schaffung von Beziehungen zu den Mitgliedsorganisationen .....	II - 2090
D — Rechtliche Folgen der Entwicklung der Sachlage seit dem Urteil Ainsworth .....	II - 2091
E — Die Rechtmäßigkeit der angefochtenen Entscheidungen .....	II - 2096
V — Die Schadensersatzanträge .....	II - 2100
Kosten .....	II - 2104