

URTEIL DES GERICHTS (Erste Kammer)

5. Oktober 2004\*

In der Rechtssache T-45/01

**Stephen Sanders**, wohnhaft in Oxon (Vereinigtes Königreich), und 94 weitere Kläger, die im Anhang namentlich aufgeführt sind, vertreten durch P. Roth, QC, sowie I. Hutton und A. Howard, Barristers,

Kläger,

gegen

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften**, vertreten durch J. Currall und L. Escobar Guerrero als Bevollmächtigte, Zustellungsanschrift in Luxemburg,

Beklagte,

unterstützt durch

**Rat der Europäischen Union**, zunächst vertreten durch J.-P. Hix und A. Pilette, sodann durch J.-P. Hix und B. Driessen als Bevollmächtigte,

Streithelfer,

\* Verfahrenssprache: Englisch.

wegen Ersatzes der materiellen Schäden, die die Kläger erlitten zu haben behaupten, weil sie für ihre Tätigkeit im gemeinsamen Unternehmen Joint European Torus (JET) nicht als Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaften eingestellt worden sind,

erlässt

**DAS GERICHT ERSTER INSTANZ  
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (Erste Kammer)**

unter Mitwirkung des Präsidenten B. Vesterdorf sowie der Richter M. Jaeger und H. Legal,

Kanzler: J. Plingers, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 8. Mai und 23. September 2003

folgendes

**Urteil**

**Rechtlicher Rahmen**

<sup>1</sup> Artikel 1 Absatz 2 EAG-Vertrag lautet:

„Aufgabe der Atomgemeinschaft ist es, durch die Schaffung der für die schnelle Bildung und Entwicklung von Kernindustrien erforderlichen Voraussetzungen zur Hebung der Lebenshaltung in den Mitgliedstaaten und zur Entwicklung der Beziehungen mit den anderen Ländern beizutragen.“

- 2 Artikel 2 EAG-Vertrag sieht u. a. vor, dass die Gemeinschaft zur Erfüllung ihrer Aufgabe nach Maßgabe des Vertrages die Forschung zu entwickeln und die Verbreitung der technischen Kenntnisse sicherzustellen hat.
- 3 Artikel 49 EAG-Vertrag lautet:

„Die Errichtung eines gemeinsamen Unternehmens erfolgt durch Entscheidung des Rates.

Jedes gemeinsame Unternehmen hat Rechtspersönlichkeit.

Es hat in jedem Mitgliedstaat die weitestgehende Rechts- und Geschäftsfähigkeit, die das jeweilige innerstaatliche Recht juristischen Personen zuerkennt; es kann insbesondere bewegliches und unbewegliches Vermögen erwerben und veräußern sowie klagen und verklagt werden.

Soweit die Bestimmungen dieses Vertrages oder seine Satzung nichts anderes vorsehen, unterliegt jedes gemeinsame Unternehmen den für gewerbliche oder kaufmännische Unternehmen geltenden Vorschriften; die Satzung kann hilfsweise auf das innerstaatliche Recht der Mitgliedstaaten Bezug nehmen.

Soweit nicht nach den Bestimmungen dieses Vertrages der Gerichtshof zuständig ist, werden Streitigkeiten, bei denen gemeinsame Unternehmen beteiligt sind, durch die zuständigen innerstaatlichen Rechtsprechungsorgane entschieden.“

4 Artikel 51 EAG-Vertrag lautet:

„Solange die mit dem Betrieb der gemeinsamen Unternehmen betrauten Organe noch nicht eingesetzt sind, sorgt die Kommission für die Durchführung der Entscheidungen des Rates über die Errichtung dieser Unternehmen.“

5 Artikel 152 EAG-Vertrag bestimmt:

„Der Gerichtshof ist für alle Streitsachen zwischen der Gemeinschaft und deren Bediensteten innerhalb der Grenzen und nach Maßgabe der Bedingungen zuständig, die im Statut der Beamten festgelegt sind oder sich aus den Beschäftigungsbedingungen für die Bediensteten ergeben.“

6 Artikel 151 EAG-Vertrag lautet:

„Der Gerichtshof ist für Streitsachen über den in Artikel 188 Absatz 2 [EAG-Vertrag] vorgesehenen Schadensersatz zuständig.“

7 Artikel 188 Absatz 2 EAG-Vertrag lautet:

„Im Bereich der außervertraglichen Haftung ersetzt die Gemeinschaft den durch ihre Organe oder Bediensteten in Ausübung ihrer Amtstätigkeit verursachten Schaden nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen, die den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten gemeinsam sind.“

- 8 Das gemeinsame Unternehmen (joint undertaking) Joint European Torus (JET), für das die Kläger tätig waren, wurde durch Beschluss 78/471/Euratom des Rates vom 30. Mai 1978 (ABl. L 141, S. 10) im Rahmen der Durchführung des Fusionsprogramms der EAG gegründet, das den Bau, den Betrieb und die Nutzung einer großen Torusanlage des Typs Tokamak und ihrer Nebeneinrichtungen vorsah. Die ursprüngliche Laufzeit des JET-Projekts von zwölf Jahren wurde dreimal verlängert: durch Beschluss 88/447/Euratom des Rates vom 25. Juli 1988 (ABl. L 222, S. 4) bis zum 31. Dezember 1992, durch Beschluss 91/677/Euratom des Rates vom 19. Dezember 1991 (ABl. L 375, S. 9) bis zum 31. Dezember 1996 und schließlich durch Beschluss 96/305/Euratom des Rates vom 7. Mai 1996 (ABl. L 117, S. 9) bis zum 31. Dezember 1999. Anschließend wurde das Programm u. a. im Rahmen des European Fusion Development Agreement [Europäisches Fusionsprogramm] fortgeführt.
- 9 Nach der Satzung des gemeinsamen Unternehmens im Anhang des Beschlusses 78/471 (im Folgenden: Satzung) ist Sitz des Unternehmens Culham, Oxfordshire, Vereinigtes Königreich; Mitglieder des Unternehmens sind neben der Europäischen Atomgemeinschaft die Mitgliedstaaten oder deren für Kernenergie zuständige Einrichtungen, insbesondere die Gastorganisation, die United Kingdom Atomic Energy Authority (UKAEA), sowie seit dem Beschluss 91/677 die Schweizerische Eidgenossenschaft.
- 10 Nach der Satzung sind die Organe des JET der Rat und der Projektleiter. Der JET-Rat wird vom Exekutivausschuss unterstützt und kann den Wissenschaftlichen Beirat konsultieren.
- 11 Punkt 4.2.2 der Satzung lautet:

„Insbesondere hat der JET-Rat folgende Aufgaben:

...

- d) Benennung des Projektleiters und des leitenden Personals des Projekts im Hinblick auf ihre Einstellung durch die Kommission bzw. die Gastorganisation und Festsetzung ihrer Abordnungsdauer, Genehmigung der Struktur des Projektteams in ihren Grundzügen und Entscheidung über die Verfahren für die Personalabordnung und Personalverwaltung;

...

- f) Genehmigung des Jahreshaushalts einschließlich des Stellenplans sowie des Projektentwicklungsplans und der Projektkostenschätzungen entsprechend Artikel 10 ...“

<sup>12</sup> Nach Artikel 7 der Satzung ist der Projektleiter der Geschäftsführer des gemeinsamen Unternehmens und sein gesetzlicher Vertreter. Er „führt den Projektentwicklungsplan aus und leitet die Durchführung des Projekts im Rahmen der vom JET-Rat aufgestellten Richtlinien“. „Insbesondere hat [er] folgende Aufgaben:

- a) Aufbau, Leitung und Überwachung des Projektteams,
- b) Unterbreitung von Vorschlägen an den JET-Rat über die Struktur des Projektteams in ihren Grundzügen und die Benennung des leitenden Personals“.

- 13 Artikel 8 der Satzung, der das Projektteam betrifft, sieht in seiner ursprünglichen, bis zum 21. Oktober 1998 geltenden Fassung (siehe nachstehend Randnrn. 25 und 26) vor:

„8.1 Das Projektteam unterstützt den Projektleiter bei der Erfüllung seiner Aufgaben. Der Personalbestand wird im Stellenplan des Jahreshaushalts festgelegt. Das Projektteam besteht aus Personal, das die Mitglieder des Gemeinsamen Unternehmens gemäß Punkt 8.3 zur Verfügung stellen, sowie aus anderem Personal. Das Personal des Projektteams wird entsprechend Punkt 8.4 und 8.5 eingestellt.

8.2 Die Zusammensetzung des Projektteams soll einerseits den Gemeinschaftscharakter des Projekts, insbesondere bei Stellen, für die Qualifikationen eines gewissen Niveaus erforderlich sind (Physiker, Ingenieure, Verwaltungspersonal mit entsprechendem Niveau), gewährleisten und andererseits dem Projektleiter weitestgehend ermöglichen, das Personal nach eigenem Ermessen im Interesse einer effizienten Projektdurchführung auszuwählen. Bei der Anwendung dieses Grundsatzes ist auch den Interessen der nicht der Gemeinschaft angehörenden Mitglieder Rechnung zu tragen.

8.3 Die Mitglieder des Gemeinsamen Unternehmens stellen dem Gemeinsamen Unternehmen qualifiziertes wissenschaftliches und technisches Personal sowie qualifiziertes Verwaltungspersonal zur Verfügung.

8.4 Das von der Gastorganisation zur Verfügung gestellte Personal untersteht hinsichtlich der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen auch weiterhin den Bestimmungen dieser Organisation und wird von ihr zum Gemeinsamen Unternehmen abgeordnet.

8.5 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.

8.6 Das gesamte zum Projektteam gehörende Personal untersteht ausschließlich dem Projektleiter.

8.7 Alle Personalkosten, einschließlich der Kosten für das Personal, das von der Kommission und der Gastorganisation zum Gemeinsamen Unternehmen abgeordnet wird, werden vom Gemeinsamen Unternehmen getragen.

8.8 Jedes Mitglied, das einen Assoziierungsvertrag mit [der EAG] hat, stellt das von ihm für das JET-Projekt abgestellte und von der Kommission in Zeitplanstellen eingewiesene Personal nach Beendigung seiner Arbeit am Projekt wieder ein.

8.9 Der JET-Rat legt die Verfahren für die Abordnung und Verwaltung des Personals im Einzelnen fest.“

14 In den dem Urteil des Gerichtshofes vom 15. Januar 1987 zugrunde liegenden 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) hatten die Kläger, britische Staatsangehörige, die von der UKAEA angestellt und in dieser Eigenschaft dem gemeinsamen Unternehmen für das Projektteam zur Verfügung gestellt worden waren, die Entscheidung angefochten, mit der der Leiter des gemeinsamen Unternehmens JET



im Namen der Kommission abgelehnt hatte, sie im Rahmen der EAG als Bedienstete auf Zeit in das Personal der Kommission zu integrieren. Unter anderem machten sie im Wege der Einrede geltend, dass die Satzung des Gemeinsamen Unternehmens wegen der in den Punkten 8.4 und 8.5 dieser Satzung vorgesehenen ungleichen Behandlung rechtswidrig sei.

- 15 Der Gerichtshof stellte fest, dass „durch die streitigen Vorschriften in Wirklichkeit eine unterschiedliche Behandlung nach der Mitgliedsorganisation, die den betreffenden Bediensteten dem gemeinsamen Unternehmen zur Verfügung [gestellt hat], und nicht nach der Staatsangehörigkeit dieses Bediensteten erfolgen soll“ (Randnr. 32). Er wies jedoch darauf hin, dass das „JET ein ausschließlich der Forschung gewidmetes Unternehmen dar[stellt], dessen Lebensdauer befristet ist“ (Randnr. 35), und führte die besondere Lage der UKAEA an, die als Gastorganisation eigene Verantwortlichkeiten übernommen habe (Randnrn. 36 und 37). Er vertrat daher die Ansicht, dass „die ganz spezielle Lage, in der sich die UKAEA, die Gastorganisation, gegenüber dem JET befindet und die nicht mit der Lage irgendeiner anderen Mitgliedsorganisation des JET vergleichbar ist, eine objektive Rechtfertigung für die durch [die Punkte] 8.4 und 8.5 der Satzung eingeführte unterschiedliche Behandlung dar[stellt]“ (Randnr. 38).
- 16 Das Europäische Parlament nahm am 10. Dezember 1991 eine legislative Entschließung an, in der es u. a. zu dem Vorschlag für einen Beschluss des Rates zur Änderung der Satzung des gemeinsamen Unternehmens JET Stellung nahm, und brachte in diesem Zusammenhang seine Befürchtung zum Ausdruck, dass die unterschiedliche Bezahlung der Wissenschaftler im Dienste der Kommission und derjenigen im Dienste nationaler Behörden zu Spannungen innerhalb des JET führen werde (ABl. 1992, C 13, S. 50).
- 17 In den dem Urteil des Gerichts vom 12. Dezember 1996 zugrunde liegenden Rechtssachen T-177/94 und T-377/94 (Altmann u. a./Kommission, Slg. 1996, II-2041) hatten die Kläger, britische Staatsangehörige, die als Bedienstete der UKAEA dem JET zur Verfügung gestellt worden waren, die Entscheidungen der Kommission angefochten, mit denen ihre Anträge auf Einstellung als Bedienstete auf Zeit der Gemeinschaft abgelehnt worden waren. Sie beriefen sich u. a. darauf, dass sich die Umstände seit der Verkündung des Urteils Ainsworth u. a./Kommission und Rat geändert hätten.

18 Das Gericht stellte dazu zum einen fest: „[A]lle Angehörigen des Personals, die das Projektteam bilden, sind 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“ (Randnr. 81). Zum anderen wies das Gericht darauf hin, dass die unterschiedliche Behandlung innerhalb des Projektteams hinsichtlich Vergütung und Berufsaussichten, bedingt durch die Punkte 8.4 und 8.5 der Satzung des gemeinsamen Unternehmens, fortbestand (Randnrn. 82, 84 und 85).

19 Das Gericht führte sodann aus, dass „seit 1987 ... gegenüber der Sachlage, von der der Gerichtshof ausging, eine Reihe von neuen Gesichtspunkten oder Änderungen eingetreten sind. 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“ (Randnr. 96).

20 Des Weiteren stellte das Gericht fest:

„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“ (Randnr. 117).

21 Zum Begriff des „anderen Personals“ in Artikel 8 der Satzung in ihrer ursprünglichen Fassung vertrat das Gericht die Ansicht, 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“ (Randnr. 136).

22 Das Gericht fügte hinzu:

„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“ (Randnr. 137).

23 Das Gericht war der Ansicht, dass die Punkte 8.4 und 8.5 der Satzung in ihrer ursprünglichen Fassung „die Einstellung der Kläger als ‚anderes Personal‘ im Sinne dieser Bestimmungen nicht [erlaubten]“ (Randnr. 139). Das Gericht stellte „die Rechtswidrigkeit der Punkte 8.4 und 8.5 der Satzung, der sie ergänzenden Durchführungsbestimmungen und der Verwaltungsregeln [fest], die [deren] Wirkung sichern [sollten], soweit sie eine objektiv nicht gerechtfertigte und daher rechtswidrige Ungleichbehandlung zwischen zwei Gruppen von JET-Beschäftigten nach Maßgabe dessen [geschaffen haben], welche Mitgliedsorganisation sie dem JET zur Verfügung stellt, oder zu ihrer Aufrechterhaltung [beigetragen haben], insbesondere im Hinblick auf den Zugang zum öffentlichen Dienst der Gemeinschaft“ (Randnr. 141).

24 Zu den Schadensersatzanträgen der Kläger wegen der ihnen durch diese Diskriminierung entstandenen finanziellen Verluste vertrat das Gericht die Ansicht, dass die Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung durch die Satzung in diesem Fall nicht so schwer war, dass sie die Haftung der Gemeinschaft wegen der rechtswidrig vom Rat erlassenen und von der Kommission durchgeführten Rechtsakte ausgelöst hätte (Randnr. 154).

25 Nach dem Urteil Altmann u. a./Kommission, gegen das kein Rechtsmittel eingelegt wurde, wurde die Satzung des gemeinsamen Unternehmens durch den Beschluss 98/585/Euratom des Rates vom 13. Oktober 1998 (ABl. L 282, S. 65) geändert, der am 21. Oktober 1998 in Kraft trat. Dabei wurde insbesondere der dort früher enthaltene Begriff „anderes Personal“ gestrichen.

26 Nach Nummer 4 des Anhangs des Beschlusses 98/585 lauten die Punkte 8.1, 8.3, 8.4, 8.5 und 8.7 folgendermaßen:

„8.1 Das Projektteam unterstützt den Projektleiter bei der Erfüllung seiner Aufgaben. Der Personalbestand wird im Stellenplan des Jahreshaushalts festgelegt. Das Projektteam besteht aus Personal, das die Mitglieder des Gemeinsamen Unternehmens gemäß Nummer 8.3 zur Verfügung stellen.“

„8.3 Die Mitglieder des Gemeinsamen Unternehmens, die Assoziierungsverträge mit Euratom haben oder zeitlich begrenzte Verträge im Rahmen des Euratom-Fusionsprogramms mit Mitgliedstaaten haben, in denen es keine Assoziation gibt (im Folgenden ‚Heimatorganisation‘ genannt), stellen dem Gemeinsamen Unternehmen qualifiziertes wissenschaftliches und technisches Personal sowie qualifiziertes Verwaltungspersonal zur Verfügung.“

„8.4 Das von der Heimatorganisation zur Verfügung gestellte Personal wird an das Gemeinsame Unternehmen abgeordnet und

- a) bleibt während der Abordnung bei der Heimatorganisation gemäß den Beschäftigungsbedingungen der Heimatorganisation beschäftigt,
  
- b) hat während der Abordnung Anspruch auf eine Zulage gemäß den ‚Vorschriften über die Abordnung von Personal von Heimatorganisationen an das Gemeinsame Unternehmen‘, die vom Rat nach Artikel 8 Nummer 8.5 festgelegt werden.“

„8.5 Der JET-Rat legt die Durchführungsbestimmungen für die Personalverwaltung (einschließlich der ‚Vorschriften über die Abordnung von Personal von Heimatorganisationen an das Gemeinsame Unternehmen‘) fest. Er legt die Übergangsbestimmungen fest und erlässt die erforderlichen Maßnahmen in Bezug auf das Projektteam-Personal, das vor dem 21. Oktober 1998 von der Kommission und der Gastorganisation an das Gemeinsame Unternehmen abgeordnet wurde.“

„8.7 Alle Personalkosten, einschließlich der Kosten für abgeordnetes Personal, die den Heimatorganisationen entstehen, sowie der Kosten für das Personal, das von der Kommission und der Gastorganisation an das Gemeinsame Unternehmen vor Inkrafttreten der oben genannten Bestimmungen abgeordnet wurde, werden vom Gemeinsamen Unternehmen getragen.“

## Vorgeschichte des Rechtsstreits und Verfahren

27 Die 95 Kläger, die die britische Staatsangehörigkeit besitzen, waren im Rahmen des JET-Projekts tätig, 51 von ihnen über einen Zeitraum von zehn Jahren oder länger, und hatten im Allgemeinen Stellen als Ingenieure, Techniker oder Zeichner inne. Die Betroffenen, die alle aufgrund eines anfänglichen Vertrages von einem Jahr vor der Satzungsänderung vom Oktober 1998 eingestellt worden waren, standen in keinen vertraglichen Beziehungen zur UKAEA oder der Kommission, sondern waren bei Drittunternehmen, die vertraglich an das gemeinsame Unternehmen JET gebunden waren, beschäftigt und wurden von diesen auch entlohnt. Das Beschäftigungsverhältnis der Kläger, in dessen Rahmen sie dem gemeinsamen Unternehmen JET zur Verfügung gestellt wurden, endete jedenfalls mit der Beendigung des Projekts am 31. Dezember 1999.

28 Das gemeinsame Unternehmen JET schloss mit Arbeitnehmerüberlassungsfirmen Verträge über die Zurverfügungstellung von Diensten einer Person oder einer Personengruppe mit besonderen fachlichen Qualifikationen oder Kompetenzen. Die Gruppenverträge erlaubten es, Gruppen von Arbeitnehmern, die z. B. im Rahmen des MAC („main assembly contract“ [Hauptmontagevertrag]), im Rahmen des MEC („main electrical contract“ [Hauptvertrag für Elektrizität]), im Zeichenbüro oder für Datenprogrammierung eingesetzt wurden, sowie Personen, die im Postraum arbeiteten, Telefonisten und Werkstatttechniker dem gemeinsamen Unternehmen JET zur Verfügung zu stellen. Das gemeinsame Unternehmen JET schloss im Übrigen mit anderen Unternehmen Verträge über die Erbringung von Dienstleistungen wie Unterhaltung und Reinigung der Gebäude ab.

29 Die meisten Verträge zwischen dem gemeinsamen Unternehmen JET und den Arbeitnehmerüberlassungsfirmen wurden auf Ausschreibungen des gemeinsamen Unternehmens hin geschlossen, die im Allgemeinen im Rhythmus von drei Jahren veröffentlicht wurden. Die Leitung des Unternehmens JET lud die Bewerber, die von den an der Ausschreibung teilnehmenden Unternehmen vorgeschlagen wurden, zu einem Gespräch, bevor sie die Auswahl, die das erfolgreiche Unternehmen bezüglich

der von ihm für Tätigkeiten im gemeinsamen Unternehmen einzustellenden Personen getroffen hatte, akzeptierte oder ablehnte. Alle Verträge über die Überlassung von Personal wurden vom gemeinsamen Unternehmen JET für die Dauer eines Jahres geschlossen und konnten stets um ein Jahr verlängert werden. Umgekehrt waren die Verträge jederzeit kündbar.

- 30 Jeder der Kläger richtete zwischen dem 12. November 1999 und dem 16. Februar 2000 ein Schreiben an die Kommission, das in erster Linie auf Artikel 90 des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften (im Folgenden: Statut) gestützt war. Alternativ stützten die Kläger ihr Schreiben auf Artikel 188 EAG-Vertrag. Sie beantragten den Erlass einer Entscheidung über ihren Antrag auf Schadensersatz als Ausgleich für den Rechtsverstoß, den das gemeinsame Unternehmen JET ihrer Ansicht nach dadurch begangen hatte, dass es sie unter Verstoß gegen seine Satzung nicht als Zeitbedienstete der Gemeinschaften eingestellt hatte. Die Kommission erklärte gegenüber den Betroffenen in einem Schreiben vom 14. März 2000, dass sie ihren Antrag als Antrag nach Artikel 90 Absatz 1 des Statuts verstehe.
- 31 Da auf diesen Antrag innerhalb von vier Monaten kein Bescheid erging, legten die Kläger über ihren Bevollmächtigten mit Schreiben vom 28. Juni 2000 eine Beschwerde bei der Kommission gemäß Artikel 90 Absatz 2 des Statuts gegen die stillschweigende Ablehnung ihres Antrags ein.
- 32 Diese Beschwerde, auf die die Kommission nicht innerhalb der Viermonatsfrist des Artikels 90 Absatz 2 des Statuts geantwortet hatte, wurde innerhalb der für die Erhebung einer Klage gegen diese stillschweigende Ablehnung vorgesehenen Frist des Artikels 91 Absatz 3 des Statuts am 14. November 2000 ausdrücklich zurückgewiesen; diese Entscheidung wurde dem Bevollmächtigten der Betroffenen mit Fernkopie am 17. November 2000 zugestellt.
- 33 Mit Klageschrift, die am 27. Februar 2001 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist, haben die Kläger die vorliegende Klage erhoben.

- 34 Der Präsident des Gerichts hat mit Beschluss vom 3. Oktober 2001 den Rat in der vorliegenden Rechtssache als Streithelfer zur Unterstützung der Kommission zugelassen.
- 35 Die Kläger haben die Vorlage von Schriftstücken beantragt, die sich im Besitz der Kommission befinden. Diese hat zwei Ergänzungen zu ihrer Klagebeantwortung vorgelegt, die sich auf frühere Rechtsstreitigkeiten und die Aufgaben bestimmter Kläger beziehen. Die Kläger haben mit Schriftsatz, der am 18. Juli 2002 in das Register der Kanzlei des Gerichts eingetragen worden ist, außerdem die Vorlage des Schriftwechsels zwischen der Leitung des gemeinsamen Unternehmens JET und dem Rechnungshof beantragt, der das Vertragspersonal für das JET-Projekt betraf.
- 36 Mit einer am 26. September 2002 zugestellten prozessleitenden Maßnahme hat das Gericht die Beklagte zu „ergänzenden Vorschriften“ für das Personal des gemeinsamen Unternehmens JET aus dem Jahr 1979 befragt. Die Kommission hat hierauf mit Schriftsatz vom 4. Oktober 2002 geantwortet.
- 37 Die Parteien haben in der Sitzung vom 8. Mai 2003 mündlich verhandelt und die Fragen des Gerichts beantwortet.
- 38 Mit Beschluss vom 21. Juli 2003 hat der Präsident der Ersten Kammer des Gerichts die mündliche Verhandlung wiedereröffnet, um den Parteien Gelegenheit zu geben, zu dem auf den vorliegenden Rechtsstreit anwendbaren rechtlichen Rahmen und den daraus zu ziehenden Folgerungen Stellung zu nehmen. Die Parteien haben sich hierzu in einer weiteren Sitzung am 23. September 2003 geäußert.



## Anträge der Parteien

39 Die Kläger beantragen,

- festzustellen, dass die Kommission sie in der Zeit ihrer Anstellung für das JET-Projekt bezüglich des Arbeitsentgelts, ihrer Ruhegehaltsansprüche und damit zusammenhängenden Vergünstigungen sowie der Garantie eines späteren Arbeitsplatzes diskriminiert hat, ohne dass eine objektive Rechtfertigung vorgelegen hat,
  
- festzustellen, dass die Kläger als „anderes Personal“ im Sinne von Punkt 8.1 der ursprünglichen Satzung des gemeinsamen Unternehmens JET hätten behandelt werden müssen,
  
- festzustellen, dass die Änderungen des Artikels 8 der Satzung des gemeinsamen Unternehmens JET durch den Beschluss 98/585 und dessen Durchführungsvorschriften rechtswidrig sind, da sie eine Diskriminierung der Kläger hinsichtlich der im ersten Antrag genannten Punkte begründen oder zur Aufrechterhaltung einer solchen beigetragen haben, ohne dass eine objektive Rechtfertigung vorhanden gewesen ist,
  
- festzustellen, dass die Kläger einen Anspruch gehabt haben, auf Zeitplanstellen der Kommission eingestellt zu werden,
  
- die Entscheidung der Kommission vom 14. November 2000 aufzuheben,

- die Kommission zu verurteilen, die Kläger für die durch die genannten Verstöße gegen das Gemeinschaftsrecht eingetretenen Einbußen beim Arbeitsentgelt, dem Altersruhegehalt, den Entschädigungen und den Vergünstigungen zu entschädigen,
  
- der Kommission die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen.

40 Die Kommission, unterstützt vom Rat, beantragt,

- die Klage abzuweisen,
  
- über die Kosten nach Rechtslage zu entscheiden.

### Zur Natur der Streitsache

41 Die Kläger begehren im Wesentlichen Ersatz des materiellen Schadens, der ihnen ihrer Meinung nach dadurch entstanden ist, dass sie von der Kommission nicht im Rahmen von Verträgen für Bedienstete auf Zeit eingestellt worden sind. Ihre Anträge, die vorstehend in Randnummer 39 wiedergegeben und u. a. auf die Aufhebung der Entscheidung vom 14. November 2000 gerichtet sind, mit der die Beschwerde zurückgewiesen worden ist, die jeder der Kläger nach der stillschweigenden Ablehnung seines Entschädigungsantrags nach dem vorstehend in den Randnummern 30 und 31 beschriebenen Verfahren bei der Kommission eingelegt hatte, bewirken, dass das Gericht mit der beschwerenden Maßnahme befasst ist, gegen die die Beschwerde eingelegt wurde (Urteil des Gerichtshofes vom 14. Februar 1989 in der Rechtssache 346/87, Bossi/Kommission, Slg. 1989, 303, Randnr. 10), d. h. im vorliegenden Fall mit der stillschweigenden Ablehnung ihres Entschädigungsantrags. Die Klageanträge sind von diesem in Wirklichkeit einzigen und nur auf Schadensersatz gerichteten Antrag nicht zu trennen, der Gegenstand

der Klage ist und auf den der Rechtsverstoß gestützt wird, den die Kommission schuldhaft begangen habe, weil sie die Betroffenen unter Verstoß gegen die Satzung des JET nicht aufgrund solcher Verträge eingestellt habe. Da zwischen den Klägern und der Kommission keinerlei vertragliche Beziehungen bestehen, wirft die Klage die Frage der außervertraglichen Haftung der Gemeinschaft auf.

- 42 Aufgrund der besonderen Umstände des vorliegenden Falles ist von Amts wegen als eine Frage der öffentlichen Ordnung zu entscheiden, ob der Rechtsstreit den allgemeinen Streitsachen über die außervertragliche Haftung gemäß den Artikeln 151 und 188 Absatz 2 EAG-Vertrag den Streitsachen zwischen der Gemeinschaft und deren Bediensteten nach Artikel 152 EAG-Vertrag zuzuordnen ist. Die Parteien sind zu dieser Frage in einer eigens hierzu anberaumten Sitzung am 23. September 2003 gehört worden.
- 43 Aus den folgenden drei Gründen ist die Klage den Streitsachen zwischen der Gemeinschaft und deren Bediensteten zuzuordnen.
- 44 Erstens hängt die Beurteilung der Begründetheit der Klage von der Auslegung der Satzung des JET ab, die den Klägern nach deren Ansicht einen Anspruch auf Einstellung als Bedienstete auf Zeit einräumte. Zudem entspricht die von den Klägern verlangte Entschädigung der Differenz zwischen dem Entgelt, das sie erhalten hätten, wenn sie in dem gemeinsamen Unternehmen als Bedienstete auf Zeit gearbeitet hätten, und dem Entgelt, das sie von dem Arbeitgeber erhalten haben, der sie dem JET zur Verfügung gestellt hat. In einem solchen Fall, in dem es um die Geltendmachung dienstrechtlicher Ansprüche geht, entsprechen die zu lösenden rechtlichen Probleme denen, die sich stellen, wenn die Kläger für sich in Anspruch nehmen, Beamte oder Bedienstete zu sein, und der Gerichtshof und das Gericht den Rechtsstreit im Rahmen des Streitverfahrens für den öffentlichen Dienst prüfen (Urteil des Gerichtshofes vom 11. März 1975 in der Rechtssache 65/74, *Porrini u. a./EAG u. a.*, Slg. 1975, 319, Randnrn. 3 bis 13, und Urteil des Gerichts vom 12. Mai 1998 in der Rechtssache T-184/94, *O'Casey/Kommission*, Slg. ÖD 1998, I-A-183 und II-565, Randnrn. 56 bis 62).

- 45 Zweitens wird der Begriff der Streitsache zwischen der Gemeinschaft und ihren Bediensteten von der Rechtsprechung weit ausgelegt, so dass in diesem Rahmen auch die Streitigkeiten geprüft werden, die Personen betreffen, die keine Beamten oder Bediensteten sind, diese Eigenschaft aber für sich in Anspruch nehmen (Urteile des Gerichtshofes vom 5. April 1979 in der Rechtssache 116/78, Bellintani u. a./Kommission, Slg. 1979, 1585, Randnr. 6, 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, Randnrn. 24 und 25, und vom 13. Juli 1989 in der Rechtssache 286/83, Alexis u. a./Kommission, Slg. 1989, 2445, Randnr. 9). Gleiches gilt insbesondere für die Bewerber für ein Auswahlverfahren (Urteil des Gerichtshofes vom 31. März 1965 in der Rechtssache 23/64, Vandevyvere/Parlament, Slg. 1965, 218, 227). Die Kommission hat schlüssig dargetan, dass ein zu enges Verständnis des Begriffes der Streitsache zwischen der Gemeinschaft und deren Bediensteten Rechtsunsicherheit schaffen würde, da eventuelle Kläger im Ungewissen gelassen würden, welches streitige Verfahren in Betracht kommt, oder ihnen eine künstliche Wahlmöglichkeit geboten würde.
- 46 Im Übrigen wurden in diesem dienstrechtlichen Rahmen die Rechtssachen geprüft, die zu den Urteilen Ainsworth u. a./Kommission und Rat (Randnrn. 10 und 13) und Altmann u. a./Kommission (Randnrn. 44 und 45) geführt haben und Bedienstete des JET betrafen, die weder Beamte noch Bedienstete der Gemeinschaften waren.
- 47 Zwar machen die Kläger erst nachträglich ihren Anspruch auf finanzielle Vergünstigungen gemäß den dienstrechtlichen Bestimmungen geltend, die ihrer Meinung nach in der Vergangenheit auf sie hätten angewandt werden müssen und nicht mehr in Kraft sind. Wenn die Kläger geltend machen, dass ein Teil ihres Schadens in den finanziellen Einbußen im Zusammenhang mit der Aussicht auf eine spätere Einstellung als Bedienstete auf Zeit nach der Beendigung des JET-Projekts bestehe, sind diese Anträge zudem nicht mit einem auf die Gegenwart oder die Zukunft gerichteten Antrag auf Einstellung als Zeitbedienstete der Gemeinschaft verbunden.
- 48 Dennoch ist festzustellen, dass der Rechtsstreit gegenstandslos wäre und es nicht zu dem Rechtsstreit gekommen wäre, wenn keine Verbindung zu der Regelung für die von den Gemeinschaften eingestellten Bediensteten auf Zeit bestände, in deren Rahmen das von den Mitgliedern des gemeinsamen Unternehmens zur Verfügung

gestellte Personal des JET-Teams angestellt war. Es wäre daher unnatürlich, die Frage, ob der dienstrechtliche Begriff des Projektteams auf die Kläger während ihrer Beschäftigung im gemeinsamen Unternehmen JET hätte angewandt werden müssen, nicht den Streitsachen des öffentlichen Dienstes zuzuordnen.

49 Drittens haben die Parteien, wie vorstehend in Randnummer 30 dargestellt, selbst den Weg einer dienstrechtlichen Streitigkeit gewählt, auch wenn sie die Alternative einer Prüfung im Rahmen der außervertraglichen Haftung ins Auge gefasst hatten, als die Kläger ihren Entschädigungsantrag stellten. In der Sitzung vom 23. September 2003 erklärten die Kläger, von der Kommission zum Zeitpunkt dieser Antragstellung zur Einschlagung dieses Weges verpflichtet worden zu sein. Sie bekräftigten, dass der Rechtsstreit nach ihrer Ansicht unter Artikel 152 EAG-Vertrag falle. Nach Ansicht der Kommission und des Rates finden der Rechtsstreit und das ihnen zur Last gelegte Fehlverhalten ihre Grundlage in dienstrechtlichen Bestimmungen.

50 Die vorstehend angeführten Gründe rechtfertigen es, die Klage den Streitsachen zwischen der Gemeinschaft und ihren Bediensteten zuzuordnen. Daran ändern auch die Umstände des vorliegenden Falles nichts, die in der Tat, wie die Parteien einräumen, in mehrfacher Hinsicht beispiellos sind.

51 Erstens sind die Kläger anders als in den den Urteilen Ainsworth u. a./Kommission und Rat und Altmann u. a./Kommission zugrunde liegenden Fällen keine Bediensteten der UKAEA, die dem gemeinsamen Unternehmen zur Verfügung gestellt wurden und in Artikel 8 der Satzung des JET genannt sind.

52 Zweitens haben die Kläger nie die Eigenschaft eines Zeitbediensteten für sich in Anspruch genommen und tun dies auch jetzt nicht. Anders als in den den Urteilen Ainsworth u. a./Kommission und Rat und Altmann u. a./Kommission zugrunde liegenden Fällen oder in dem in der Klagebeantwortung genannten Fall, der zu dem Urteil des Gerichts vom 10. Mai 2000 in der Rechtssache T-177/97 (Simon/

Kommission, Slg. ÖD 2000, I-A-75 und II-319) geführt hat und nach Einlegung eines Rechtsmittels durch Urteil des Gerichtshofes vom 27. Juni 2002 in der Rechtssache C-274/00 P (Simon/Kommission, Slg. 2002, I-5999) bestätigt worden ist, haben die Kläger von der Kommission oder der Leitung des JET während ihrer Tätigkeit für das gemeinsame Unternehmen nie verlangt, als Bedienstete auf Zeit beschäftigt zu werden.

- 53 Drittens handelt es sich im vorliegenden Fall, wie vorstehend in Randnummer 41 ausgeführt worden ist, um einen reinen Schadensersatzantrag, der gestellt wurde, als das JET-Projekt sich seinem Ende näherte oder bereits kurze Zeit beendet war.
- 54 Trotz dieser Besonderheiten ist der Rechtsstreit als eine dienstrechtliche Streitsache zwischen der Gemeinschaft und deren Bediensteten gemäß Artikel 152 EAG-Vertrag und damit anhand der hierfür einschlägigen Bestimmungen insbesondere bezüglich des Verfahrens und der Fristen zu behandeln.

## **Zur Zulässigkeit**

### *Vorbringen der Parteien*

- 55 Die Kommission erhebt zwar nicht förmlich die Einrede der Unzulässigkeit, macht aber, unterstützt vom Rat, Bedenken gegen die Zulässigkeit des Schadensersatzantrags geltend, weil das entsprechende Verfahren von den Betroffenen verspätet eingeleitet worden sei. Zum einen hätten die Kläger die Frage der Einstellungsbedingungen, über die sie sich heute beklagten, schon 1978 mit Beginn des Betriebes des gemeinsamen Unternehmens JET aufwerfen können. Sie hätten den Vertrag mit ihrem Arbeitgeber aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage unterzeichnet. Zum anderen hätten die Kläger nach der Feststellung des Gerichts im Urteil Altmann u. a./Kommission, dass die Entwicklung des JET-Projekts zu

veränderten Umständen geführt habe, innerhalb einer angemessenen Frist nach Kenntnis dieses Urteils handeln müssen. Unter den besonderen Umständen des vorliegenden Falles und angesichts der fehlenden Festlegung einer Frist in Artikel 90 des Statuts für die Einreichung eines Antrags könne diese angemessene Frist zwei Jahre nicht überschreiten.

- 56 Die Kläger machen geltend, die meisten von ihnen hätten ihre Schadensersatzanträge an die Kommission Ende 1999 gerichtet, da die Beendigung des JET-Projekts bevorstanden habe; die Anträge seien nicht verspätet, da ihnen keine anderen als die Fristen der Artikel 90 und 91 des Statuts entgegengehalten werden könnten.

### *Beurteilung durch das Gericht*

- 57 Da der Rechtsstreit, wie vorstehend in Randnummer 54 festgestellt, im Rahmen des Artikels 152 EAG-Vertrag zu beurteilen ist, finden sich die Vorschriften für die Zulässigkeit dieser Klage ausschließlich in den Artikeln 90 und 91 des Statuts und liegen außerhalb des Anwendungsbereichs der Artikel 151 und 188 EAG-Vertrag (Artikel 235 EG und 288 EG) sowie des Artikels 43 (jetzt Artikel 46) der Satzung des Gerichtshofes (Urteil des Gerichtshofes vom 22. Oktober 1975 in der Rechtssache 9/75, Meyer-Burckhardt/Kommission, Slg. 1975, 1171, Randnrn. 7, 10 und 11).
- 58 Es ist unstrittig, dass die Kläger das Verfahren gemäß den genannten Bestimmungen des Statuts eingehalten haben. Artikel 90 Absatz 1 des Statuts sieht für die Einreichung eines Antrags keine Frist vor (Urteil des Gerichtshofes vom 21. Mai 1981 in der Rechtssache 29/80, Reinartz/Kommission, Slg. 1981, 1311, Randnr. 12), wie von der Beklagten eingeräumt wird.

## Verpflichtung zur Einhaltung einer angemessenen Frist

- 59 Die Einhaltung einer angemessenen Frist ist dann notwendig, wenn in einem Fall, in dem eine entsprechende Regelung fehlt, die Grundsätze der Rechtssicherheit und des berechtigten Vertrauens es nicht zulassen, dass die Gemeinschaftsorgane und die natürlichen oder juristischen Personen ohne irgendeine zeitliche Begrenzung handeln und damit insbesondere die Beständigkeit erworbener Rechtspositionen gefährden. Bei Schadensersatzansprüchen, die zu einer finanziellen Verpflichtung der Gemeinschaft führen können, liegt der Einhaltung einer angemessenen Frist für die Einreichung eines Schadensersatzantrags auch die Sorge des Schutzes der öffentlichen Mittel zugrunde, die für Ansprüche aus außervertraglicher Haftung ihren besonderen Ausdruck in der in Artikel 46 der Satzung des Gerichtshofes festgelegten Ausschlussfrist von fünf Jahren gefunden hat.
- 60 Für die Gemeinschaftsorgane gehört die Einhaltung einer angemessenen Frist zum Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung (Urteil des Gerichtshofes vom 18. März 1997 in der Rechtssache C-282/95 P, Guérin automobiles/Kommission, Slg. 1997, I-1503) und folgt aus dem grundlegenden Erfordernis der Rechtssicherheit (Urteil des Gerichtshofes vom 14. Juli 1972 in der Rechtssache 52/69, Geigy/Kommission, Slg. 1972, 787, Randnrn. 20 f.)
- 61 In Bezug auf natürliche oder juristische Personen hat der Gerichtshof in einer Schadensersatzsache entschieden, dass der Geschädigte sich in angemessener Form um die Begrenzung des Schadenumfangs bemühen muss, wenn er nicht Gefahr laufen will, den Schaden selbst tragen zu müssen (Urteil des Gerichtshofes vom 19. Mai 1992 in den Rechtssachen C-104/89 und C-37/90, Mulder u. a./Rat und Kommission, Slg. 1992, I-3061, Randnr. 33).
- 62 Der Beamte oder Bedienstete muss für die Einreichung eines Antrags bei dem Gemeinschaftsorgan eine angemessene Frist vom Zeitpunkt der Kenntnisnahme von einem Rechtsakt oder einer wesentlichen neuen Tatsache an einhalten (vgl. zur



Anfechtung der Einstellungsbedingungen Urteil des Gerichtshofes vom 1. Dezember 1983 in der Rechtssache 190/82, Blomefield/Kommission, Slg. 1983, 3981, Randnrn. 10 und 11, und Beschlüsse des Gerichts vom 25. März 1998 in der Rechtssache T-202/97, Koopman/Kommission, Slg. ÖD 1998, I-A-163 und II-511, Randnr. 24, und vom 29. April 2002 in der Rechtssache T-68/98, Jung/Kommission, Slg. ÖD 2002, I-A-55 und II-251, Randnr. 41).

- 63 Dieses Erfordernis gilt entsprechend für einen Antrag auf Erlass einer Entscheidung, den Personen stellen, die keine Beamten oder Bediensteten sind, sich aber an ein Gemeinschaftsorgan wenden und von diesem eine Stellungnahme begehren.
- 64 Die Einhaltung einer angemessenen Frist, zu der der Einzelne verpflichtet ist, wenn er einen Antrag auf Ersatz eines von der Gemeinschaft im Rahmen ihrer Beziehungen zu ihren Bediensteten verursachten Schadens einreichen will, dient in diesem Rahmen insbesondere dem mit der Rechtssicherheit zusammenhängenden Ziel, den Gemeinschaftshaushalt nicht mit Ausgaben zu belasten, deren tatbestandliche Grundlage zeitlich zu weit zurückliegt.
- 65 Dies gilt jedenfalls, wenn der Anspruch wie im vorliegenden Fall ausschließlich eine Geldforderung betrifft und nicht zu einer Änderung des Rechtsverhältnisses zwischen dem betroffenen Gemeinschaftsorgan und den Klägern oder zwischen diesem Organ und seinen Bediensteten führen kann.
- 66 Infolgedessen mussten die Kläger im vorliegenden Fall ihren Antrag gegenüber der Gemeinschaft auf Ersatz eines Schadens, der ihr angeblich zurechenbar ist, innerhalb einer angemessenen Frist stellen, wie sich aus den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts, insbesondere dem Grundsatz der Rechtssicherheit, ergibt.

## Dauer der angemessenen Frist

- 67 Der Zeitraum, in dem die Betroffenen das Gemeinschaftsorgan mit ihren Schadensersatzanträgen hätten befassen müssen, damit die Anträge als innerhalb einer angemessenen Frist vom Zeitpunkt der Kenntnis der beanstandeten Situation an eingereicht angesehen werden können, ist unter Berücksichtigung der für diese Situation maßgeblichen rechtlichen und tatsächlichen Umstände zu beurteilen. Die Angemessenheit der Verfahrensdauer ist anhand der Umstände jeder einzelnen Rechtssache, insbesondere anhand der Interessen, die in dem Rechtsstreit für den Betroffenen auf dem Spiel stehen, der Komplexität der Rechtssache sowie des Verhaltens der Parteien zu beurteilen (Urteil des Gerichtshofes vom 15. Oktober 2002 in den Rechtssachen C-238/99 P, C-244/99 P, C-245/99 P, C-247/99 P, C-250/99 P bis C-252/99 P und C-254/99 P, *Limburgse Vinyl Maatschappij u. a./Kommission*, Slg. 2002, I-8375, Randnr. 187).
- 68 Es ist festzustellen, dass keiner der verschiedenen Fälle, in denen die Rechtsprechung die Einhaltung einer angemessenen Frist verlangt hat, mit dem Fall des vorliegenden Rechtsstreits vergleichbar ist und als Grundlage für analoge Erwägungen zur Dauer der Frist herangezogen werden könnte.
- 69 Dagegen lässt sich ein Vergleich zu der vorstehend in Randnummer 59 genannten Ausschlussfrist von fünf Jahren gemäß Artikel 46 der Satzung des Gerichtshofes für Ansprüche aus außervertraglicher Haftung ziehen, auch wenn diese Frist in Streitsachen zwischen der Gemeinschaft und deren Bediensteten nicht anwendbar ist (Urteil *Meyer-Burckardt/Kommission*, Randnrn. 7, 10 und 11). Nach dieser Bestimmung kann von jedem, der von der Gemeinschaft Schadensersatz begehrt, verlangt werden, dass er eine Frist einhält, die die Rechtssicherheit gewährleistet und im Interesse aller festgelegt ist. Diese Bestimmung verschafft nämlich dem Betroffenen einen hinreichend langen Zeitraum vom Eintritt des schädigenden Ereignisses an, um seine Forderungen bei dem Gemeinschaftsorgan anzumelden, und erlaubt der Gemeinschaft, die Gemeinschaftsmittel vor Forderungen zu schützen, die von Antragstellern zu nachlässig verfolgt worden sind.

- 70 Diese Bezugnahme ist für den vorliegenden Fall sachgerecht, da ein Urteil, das den Rechtsstreit zugunsten der Kläger mit der Anerkennung der Haftung der Gemeinschaft und deren Verurteilung zu Schadensersatz abschliesse, sich in erster Linie, wenn nicht ausschließlich, auf die gemeinschaftlichen Finanzmittel auswirkte.
- 71 Die Kläger haben nämlich niemals in unmittelbaren rechtlichen Beziehungen zum gemeinsamen Unternehmen JET und der Kommission gestanden, und das gemeinsame Unternehmen besteht jedenfalls seit dem 31. Dezember 1999 nicht mehr. Die Zeit, die die Kläger für die Geltendmachung ihrer Ansprüche benötigt haben, die allein auf Schadensersatz abzielen, kann daher weder Rechtspositionen, die von Dritten erworben worden sind, beeinträchtigen noch die Stabilität der rechtlichen Bedingungen in Frage stellen, unter denen die Gemeinschaftsorgane tätig sind. Die Rechtssicherheit, die durch das Erfordernis einer angemessenen Frist im vorliegenden Fall geschützt werden soll, ist folglich im Wesentlichen eine, die den Gemeinschaftsmitteln zugute kommen soll.
- 72 Angesichts der Vergleichbarkeit mit der für Ansprüche aus außervertraglicher Haftung vorgesehenen fünfjährigen Ausschlussfrist des Artikels 46 der Satzung des Gerichtshofes und in Ermangelung eines anderen Bezugspunkts oder eines überzeugenden Grundes für die Ablehnung dieses Vergleichs ergibt sich somit im Wege der Analogie, dass die Betroffenen, wenn sie sich für in rechtswidriger Weise diskriminiert hielten, innerhalb einer angemessenen Frist, die fünf Jahre vom Zeitpunkt ihrer Kenntnis der beanstandeten Situation nicht überschreiten durfte, einen Antrag an das Gemeinschaftsorgan richten mussten, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um diesem Zustand abzuhelpfen und ihn zu beenden.

#### Beginn der angemessenen Frist

- 73 Da eine einseitige Handlung oder ein Vertrag, der die Beziehungen zwischen dem Gemeinschaftsorgan und dem einzelnen Kläger regelt, fehlt, ist zu untersuchen, welcher Umstand die angebliche Diskriminierung des einzelnen Klägers gegenüber

dem anderen Personal, das im Projekt-Team des JET gearbeitet hat, ans Licht gebracht hat. Dieser Umstand kann dann als wesentlich neue Tatsache angesehen werden, von deren Kenntnis an der Betroffene eine angemessene Frist für die Einreichung eines Antrags bei der Kommission hätte einhalten müssen.

74 Wie sich aus den Akten und den vorstehend in den Randnummern 28 und 29 wiedergegebenen Bedingungen für die Beschäftigung des vertraglich überlassenen Personals (Vertragspersonal) wie der Kläger beim JET-Unternehmen ergibt, wurden zwischen der Leitung des JET und den Arbeitnehmerüberlassungsfirmen Jahresverträge für die Zurverfügungstellung eines oder mehrerer Arbeitnehmer geschlossen, die verlängerbar waren. Zwar waren die Kläger an den auf diese Weise geschlossenen Einzel- oder Gruppenverträgen nicht beteiligt, da nach diesen Verträgen ihr Arbeitgeber Vertragspartner des JET war (Artikel 3 und 4 des Mustereinzelsvertrags, Artikel 5 und 8 des Mustergruppenvertrags). Jeder Arbeitnehmer unterzeichnete jedoch einen Anhang zum Vertrag, in dem seine Pflichten und Verantwortlichkeiten im Rahmen seiner Überlassung an das JET-Unternehmen angegeben waren und insbesondere darauf hingewiesen wurde, dass er von den zwischen seinem Arbeitgeber und dem JET vereinbarten Vertragsbedingungen Kenntnis genommen habe und sich diesen unterwerfe.

75 Somit legten die genannten Einzel- oder Gruppenverträge die Stellung der Kläger gegenüber dem JET klar und eindeutig in der Weise fest, dass sie Arbeitnehmer der mit dem JET vertraglich verbundenen Drittunternehmen waren und dem gemeinsamen Unternehmen von ihrem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurden. Es handelte sich also um Arbeitsbedingungen, die sich von denen für das Personal, das dem gemeinsamen Unternehmen von der UKAEA oder anderen Mitgliedern des gemeinsamen Unternehmens zur Verfügung gestellt worden war und mit dem sie zusammenarbeiten sollten, unterschieden.

76 Aus den zu den Akten gereichten Einzel- oder Gruppenstandardverträgen zwischen dem JET und den Drittunternehmen ergibt sich, dass diese für höchstens ein Jahr mit der Möglichkeit der Verlängerung geschlossen wurden, unter Einhaltung einer Frist von einem Monat aber jederzeit gekündigt werden konnten (Artikel 2 des Einzelstandardvertrags, Artikel 4 und 5.7 des Gruppenstandardvertrags). Die Kommission hat erläutert, dass diese zeitliche Begrenzung mit dem für das JET geltenden Jährlichkeitsprinzip zusammenhänge, und hinzugefügt, dass „die Verträge mit den Unternehmen jeweils für ein weiteres Jahr verlängert wurden, wenn die

Dienste der Betroffenen länger als ein Jahr benötigt wurden“. Nach den Bestimmungen der Standardverträge konnten die Verträge nur auf Veranlassung des gemeinsamen Unternehmens und nicht von den Drittunternehmen, geschweige denn ihren Angestellten, verlängert werden. Artikel 2 des Einzelstandardvertrags und Artikel 4 des Gruppenstandardvertrags bestimmen gleichlautend: „Das gemeinsame Unternehmen behält sich das Recht vor, den Vertrag bei Bedarf um weitere zwölf Monate zu verlängern.“ Eine stillschweigende Verlängerung der Verträge war nicht vorgesehen.

- 77 Die Kläger machen geltend, ihre Beschäftigungsbedingungen seien unsicher gewesen. Sie seien auf Stundenbasis entlohnt worden. Die Kommission hat dazu ausgeführt, am Ende jeder Woche hätten der betroffene Arbeitnehmer und der „responsible officer“ (verantwortlicher Beamter) des JET eine Stundenabrechnung unterzeichnet, die anschließend dem Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen für die Gehaltsabrechnung übersandt worden sei.
- 78 Aus den zu den Akten gereichten Auszügen aus den Tätigkeitsberichten des JET ergibt sich, dass die Beschäftigung des Vertragspersonals wie der Kläger auf einer jährlich überprüften Basis charakteristisch für die Politik der Personalverwaltung gewesen ist, wie sie vom gemeinsamen Unternehmen beschlossen und durchgeführt wurde.
- 79 Die Kommission macht geltend, die Stellung der Kläger sei nicht so unsicher gewesen, wie sie behaupteten; sie hätten darauf vertraut, bis zum Ende des Programms beim JET beschäftigt zu bleiben, wie die Eingabe zeige, die sie am 10. März 1997 an den JET-Rat gerichtet hätten, um Sonderprämien zum Ende des Projekts zu erhalten.
- 80 Dennoch ändert der Umstand, dass die von der Leitung des gemeinsamen Unternehmens geschlossenen Jahresverträge in der Regel verlängert wurden und 62 der 119 Verfasser der Eingabe zwischen 10 und mehr als 20 Jahren beim JET beschäftigt waren, rechtlich nichts an der Unsicherheit ihres Beschäftigungsverhältnisses, dessen Verlängerung jährlich geprüft und ausdrücklich ausgesprochen werden musste und im Ermessen des JET stand.

- 81 So lässt sich wegen der Unsicherheit der Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen der Kläger, bedingt durch die Jährlichkeit der Verträge, die jederzeit gekündigt werden konnten und deren Verlängerung, die nicht sicher war, allein von der ausdrücklichen Entscheidung des gemeinsamen Unternehmens abhing, nicht die Ansicht vertreten, dass den Betroffenen von dem Zeitpunkt an, zu dem sie dem JET erstmals für die nominale Dauer von einem Jahr zur Verfügung gestellt wurden, ihre Situation permanent und kontinuierlich klar gewesen ist.
- 82 Diese Besonderheit der Lage der Kläger, die sich von der unterscheidet, die das Gericht im Urteil Altmann u. a./Kommission festgestellt hatte, schließt es aus, dass die Verkündung dieses Urteils, wie die Kommission vorschlägt, als Ereignis genommen wird, von dem an die Betroffenen als über ihre Lage hinreichend informiert angesehen werden könnten.
- 83 Im vorliegenden Fall bestimmt der Abschluss jedes einzelnen Jahresvertrags, ob erstmalig oder als Verlängerung, den Zeitpunkt der Kenntniserlangung von der beanstandeten Situation; er stellt eine wesentliche neue Tatsache dar, von deren Eintritt an die Kläger Kenntnis von der möglicherweise rechtswidrigen Lage nahmen, in die sie versetzt worden waren, weil die Kommission ihnen keinen Vertrag als Bedienstete auf Zeit angeboten hatte.
- 84 Infolgedessen sind die Schadensersatzansprüche, die gemäß Artikel 90 des Statuts zwischen dem 12. November 1999 und dem 16. Februar 2000, wie vorstehend in Randnummer 30 beschrieben, eingereicht wurden, innerhalb einer angemessenen Frist gestellt worden, soweit es um die Verträge geht, die höchstens fünf Jahre vor diesen Anträgen, d. h. je nach Fall nach einem Zeitpunkt zwischen dem 12. November 1994 und dem 16. Februar 1995, geschlossen oder erneuert worden sind.
- 85 Die Klage, die gemäß dem Verfahren der Artikel 90 und 91 des Statuts erhoben worden ist, ist somit nur insoweit zulässig, als die mit ihr geltend gemachten

Schadensersatzansprüche den Zeitraum betreffen, der mit dem Abschluss oder der Verlängerung des frühesten, höchstens fünf Jahre vor Einreichung des jeweiligen Schadensersatzantrags des einzelnen Klägers zurückliegenden Arbeitsvertrags des Betroffenen beginnt.

## Zur Haftung

### *Zur Rüge der Rechtswidrigkeit*

### Vorbringen der Parteien

86 Die Kläger machen als einzigen Klagegrund geltend, im Rahmen ihrer Tätigkeit für das JET-Projekt im Hinblick auf die Einstellungsbedingungen, das Arbeitsentgelt, die Ruhegehaltsansprüche und andere mit dem Arbeitsplatz verbundene Vergünstigungen sowie der Garantie einer späteren Beschäftigung gegenüber anderen im Projektteam beschäftigten Personen, die von der Kommission auf Zeitplanstellen eingestellt worden seien, diskriminiert worden zu sein. Die Leitung des JET habe mit der Qualifizierung der Kläger als „Vertragspersonal“ versucht, die Kläger ohne irgendeinen objektiven Rechtfertigungsgrund in einer anderen, sie diskriminierenden Stellung zu belassen, obwohl sie auf Zeitplanstellen hätten eingestellt werden müssen.

87 In tatsächlicher Hinsicht machen die Kläger geltend, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen seien denen der Mitglieder des Projektteams vergleichbar, sie seien aufgrund einer von der Leitung des JET getroffenen Auswahl eingestellt worden und hätten ihre Tätigkeit unter den gleichen Bedingungen wie die Mitglieder des Projektteams verrichtet und dabei unmittelbar der Leitung des JET unterstanden. Die von ihnen durchgeführten Arbeiten hätten zum Aufgabenbereich

des Projektteams gehört; die Kläger berufen sich dabei auf Dokumente und Berichte wie das „JET Function Book“ (Jahrbuch über die Tätigkeit des JET), die Internetseite des JET, die „JET News“ (JET-Nachrichten) oder den Bericht mit der Überschrift „Safety Management Arrangement Document (SMAD) for the Integration of the JET Facilities into the Culham Division“ (Dokument über die Vereinbarung von Sicherheitskontrollen für die Integration der JET-Anlagen in die Abteilung von Culham), die ihre Eingliederung in das Team und die Verantwortung, die 71 von ihnen als leitende Angestellte des JET gehabt hätten, bestätigten.

88 Dienstrechtlich fielen sie unter den Begriff des „anderen Personals“, das gemäß den Punkten 8.1 und 8.5 der ursprünglichen Satzung des gemeinsamen Unternehmens JET zum Projektteam gehöre, und sie hätten als solches in das Projektteam aufgenommen werden müssen. Artikel 8 der Satzung gelte für natürliche Personen, und die Mitglieder des Projektteams seien einzelne Personen; die Kommission habe das Projektteam daher nicht über Verträge mit externen Arbeitgebern aufbauen können. Selbst wenn sie als Angestellte von Drittunternehmen ohne vertragliche Beziehungen zur UKAEA oder zur Kommission rechtlich keine Mitglieder des Projektteams gewesen seien, seien sie tatsächlich für dieses bestimmt gewesen. Ein Mitglied des Rechnungshofs habe 1987 die Rechtmäßigkeit der Behandlung des von außenstehenden Firmen zur Verfügung gestellten Personals durch die Leitung des JET in Frage gestellt und von der Kommission verlangt, die Möglichkeit zu prüfen, dieses Personal als „anderes Personal“ im Sinne von Artikel 8 der Satzung des JET zu behandeln.

89 Hilfsweise berufen sich die Kläger auf die Rechtswidrigkeit der Änderungen der JET-Satzung durch den auf das Urteil Altmann u. a./Kommission zurückgehenden Beschluss vom 13. Oktober 1998, da dieser als Abschaffung der Möglichkeit, „anderes Personal“ als Zeitbedienstete der Kommission einzustellen, ausgelegt und in diesem Sinne auch angewandt worden sei, was eine offenkundig falsche Auslegung dieses Urteils gewesen sei. Außerdem habe das Gericht im Urteil Altmann u. a./Kommission festgestellt, dass das „Projektteam ... auch Vertragspersonal [umfasst], das von fremden Gesellschaften zur Verfügung gestellt wird“ (Randnr. 24), und auf die Bedeutung der Dienstleistungen verwiesen, die vom Vertragspersonal im Rahmen kaufmännischer Verträge erbracht worden seien (Randnr. 100).



- 90 Die Kommission macht geltend, die Kläger, die in keiner rechtlichen Beziehung zum gemeinsamen Unternehmen JET stünden, da sie weder von der UKAEA noch von der Kommission angestellt worden seien, könnten nicht nachträglich Anspruch darauf erheben, wie Bedienstete eines Gemeinschaftsorgans behandelt zu werden, und rechtlich keine rückwirkende Einstellung als Bedienstete auf Zeit nach dem EAG-Vertrag verlangen (Urteil vom 10. Mai 2000, Simon/Kommission). Dieser wichtige rechtliche Unterschied stehe den Forderungen und Ansprüchen der Kläger entgegen. Der Begriff „anderes Personal“, das zum Projektteam gehöre, in Artikel 8 der ursprünglichen Satzung betreffe nicht die Kläger. Das „andere Personal“ im Sinne der Punkte 8.1 und 8.5 der Satzung unterscheide sich von den Gruppen des Personals, die nicht zum Projektteam gehörten und u. a. das Vertragspersonal wie die Kläger erfassten.
- 91 Die Kläger gehörten zum Vertragspersonal, auf das das gemeinsame Unternehmen JET wie jedes andere große, komplexe Unternehmen immer wieder zurückgreife, zumal die Satzung des Unternehmens nicht zugelassen habe, dass es selbst eigenes Personal rekrutiere. Es handele sich um einen normalen und üblichen Vorgang in einem solchen Unternehmen. Auch wenn der Satzung des JET zu diesem Punkt nichts zu entnehmen sei, sei das gemeinsame Unternehmen dadurch nicht daran gehindert gewesen, solche Rekrutierungsverfahren anzuwenden. Der Gerichtshof habe im Übrigen den Gemeinschaftsorganen die Befugnis zum Abschluss solcher Verträge zuerkannt (Urteil des Gerichtshofes vom 6. Dezember 1989 in der Rechtssache C-249/87, Mulfinger u. a./Kommission, Slg. 1989, 4127). So seien die Kläger, gleichgültig, ob sie in Gruppen oder einzeln eingestellt worden seien, in allen Fällen Arbeitnehmer von Drittunternehmen, die dem gemeinsamen Unternehmen JET Dienstleistungen erbracht hätten, oder von Vertragspartien, die diesen Unternehmen Dienstleistungen erbracht hätten, geblieben. Sie fielen daher unter die Rechtsvorschriften von England und Wales.
- 92 Die Kläger hätten niemals zum Projektteam gehört noch seien sie als dazugehörig angesehen worden, sondern hätten eine heterogene Gruppe dargestellt, meistens Aufgaben ohne unmittelbare Entsprechung im Projektteam ausgeführt und ihre Verantwortung offensichtlich überschätzt. Sie hätten rechtlich auch nicht dadurch zu Mitgliedern des Projektteams werden können, dass einige von ihnen vergleichbare Aufgaben wie die Mitglieder des Projektteams hätten ausführen können, ausreichende Qualifikationen für eine Zugehörigkeit zu diesem Team besessen

hätten oder gegebenenfalls eines der Mitglieder dieses Teams hätten ersetzen können. Die von den Klägern angeführten Dokumente und Berichte, die Auswahlverfahren, denen sie sich unterzogen hätten, oder die Verantwortung, die einige von ihnen getragen hätten, hätten keinen Einfluss auf die Rechtsstellung der Betroffenen, die nicht den Status eines Mitglieds des Projektteams gehabt hätten.

93 Im Übrigen hätten die Kläger sich niemals für ein Auswahlverfahren für die Aufnahme in das Projektteam beworben oder an einem solchen Verfahren teilgenommen. Sie hätten sich auch nicht beworben, wenn Stellen im Team frei geworden seien. Die Leitung des JET habe sich einer solchen beruflichen Karriere niemals in den Weg gestellt, sondern sich vielmehr beglückwünscht, wenn Vertragspersonal die Auswahlprüfungen erfolgreich abgelegt habe und in das Projektteam aufgenommen worden sei.

94 Im Urteil Altmann u. a./Kommission habe das Gericht ebenfalls zwischen dem „anderen Personal“ im Sinne der Satzung und anderen Gruppen des Personals, die am Sitz des gemeinsamen Unternehmens JET gearbeitet hätten, unterschieden. Die Streichung des Begriffes „anderes Personal“ in Artikel 8 der Satzung aufgrund des Urteils Altmann u. a./Kommission habe die vom Gericht gerügte ungleiche Behandlung innerhalb des Projektteams beseitigen sollen. Das Vertragspersonal, das außerhalb dieses Teams geblieben sei, sei daher von dieser Änderung nicht erfasst worden. Von der Möglichkeit, „anderes Personal“ einzustellen, sei niemals Gebrauch gemacht worden. Die Kläger hätten außerdem niemals die Frage ihres angeblichen Rechts aufgeworfen, als „anderes Personal“ als Mitglieder des Projektteams behandelt zu werden.

95 Die Kommission macht geltend, sie habe keinen Fehler begangen, der ihre Haftung auslösen könnte; die Kläger seien nicht diskriminiert worden, weder rechtlich noch tatsächlich, da sie rechtlich keine Mitglieder des Projektteams gewesen seien, und sie hätten auch nicht dargetan, dass sie in einer vergleichbaren Stellung wie diese Mitglieder gewesen seien. Der Rechnungshof habe die Einstellungsbedingungen innerhalb des gemeinsamen Unternehmens JET niemals beanstandet.

- 96 Der Rat äußert Zweifel, ob sein Beschluss 98/585 zur Änderung der Satzung des gemeinsamen Unternehmens, der als rechtswidrig gerügt werde, im vorliegenden Fall anwendbar sei. Die Änderungen der Satzung seien rechtmäßig und rechtsgültig gewesen und hätten jedenfalls keinen Bezug zu dem vorliegenden Sachverhalt, da alle Kläger vor dem Inkrafttreten des Beschlusses 98/585 ihre Tätigkeit im Rahmen des JET-Projekts aufgenommen hätten.
- 97 Der Rat dürfe über die Modalitäten der Einstellung des Personals für das JET-Projektteam im Rahmen seines Ermessens entscheiden und sei rechtlich nicht verpflichtet gewesen, an dem Begriff des „anderen Personals“ festzuhalten. Er sei nicht verpflichtet gewesen, eine Regelung zu treffen, nach der andere Personen als die aus den Stammorganisationen als „anderes Personal“ einzustellen gewesen wären, oder den Fall des auf der Grundlage von Dienstleistungsverträgen beschäftigten Personals speziell zu behandeln.
- 98 Die Kläger, die dem gemeinsamen Unternehmen JET weder von der UKAEA noch von anderen Mitgliedern des gemeinsamen Unternehmens zur Verfügung gestellt worden seien, sondern vor Ort auf der Grundlage von Dienstleistungsverträgen, die mit Dritten geschlossen worden seien, gearbeitet hätten, fielen nicht unter die Personalkategorie, die nach dem Urteil Altmann u. a./Kommission diskriminiert worden sei. Die Abschaffung des Begriffes des anderen Personals habe zu keiner Diskriminierung geführt, und nach der Änderung der Satzung seien keine Einstellungen vorgenommen worden.

### Würdigung durch das Gericht

- 99 Im Bereich der außervertraglichen Haftung der Gemeinschaft und insbesondere in Streitsachen, die, wie im vorliegenden Fall, die Beziehungen zwischen der Gemeinschaft und ihren Bediensteten betreffen, ist ein Schadensersatzanspruch nach dem Gemeinschaftsrecht an drei Voraussetzungen geknüpft: Die den Organen vorgeworfene Handlung muss rechtswidrig sein, es muss ein tatsächlicher Schaden eingetreten sein, und zwischen der Handlung und dem behaupteten Schaden muss ein Kausalzusammenhang bestehen (vgl. z. B. Urteil des Gerichtshofes vom 14. Mai 1998 in der Rechtssache C-259/96 P, Rat/de Nil und Impens, Slg. 1998, I-2915, Randnr. 23).

100 Für die Beurteilung, ob die Schadensersatzklage der Kläger begründet ist, ist erstens die Bestimmung des Begriffes des „Projektteams“ im Sinne der Satzung des JET in ihrer ursprünglichen Fassung erforderlich, d. h. die Feststellung, welche speziellen Aufgaben, Funktionen und Verantwortlichkeiten seinen Mitgliedern anvertraut waren. Zweitens ist zu prüfen, ob die Kläger Aufgaben, Funktionen und Verantwortlichkeiten wahrnahmen, die denen der Mitglieder des Projektteams entsprachen, und daher, wie sie geltend machen, faktisch unter die Kategorie „anderes Personal“ fielen, deren Mitglieder nach Punkt 8.5 der Satzung von der Kommission entsprechend den Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften (im Folgenden: Beschäftigungsbedingungen) auf Zeitplanstellen eingestellt werden mussten.

101 Es steht nämlich fest, dass die Einstellung des „anderen Personals“ entsprechend der ausdrücklichen Regelung der Satzung im Rahmen von Verträgen für Bedienstete auf Zeit erfolgen musste. Der Streit zwischen den Parteien geht um die Frage, ob die Kläger tatsächlich unter diese besondere Kategorie fielen und die Kommission ihnen daher solche Verträge hätte vorschlagen müssen.

*Zu den Begriffen „Projektteam“ und „anderes Personal“*

102 Für den Begriff „Projektteam“ gibt die JET-Satzung, insbesondere Artikel 8 der ursprünglichen Satzung, der vorstehend in Randnummer 13 wiedergegeben ist, keine funktionelle Definition der den Mitgliedern des Projektteams vorbehaltenen Aufgaben. Nach Punkt 8.2 über die Zusammensetzung des Projektteams soll diese den Gemeinschaftscharakter des Projekts sicherstellen, wobei diejenigen Stellen genannt werden, die die Qualifikation eines gewissen Niveaus verlangen, wie z. B. die für Physiker, Ingenieure und Verwaltungspersonal mit entsprechendem Niveau. Punkt 8.3 sieht vor, dass die Mitglieder des gemeinsamen Unternehmens diesem solch qualifiziertes Personal zur Verfügung stellen. Punkt 8.2 räumt außerdem dem Leiter des Projekts bei der Auswahl des Personals ein weites Ermessen ein.

- 103 Die Kommission hat nicht definiert, was die Stellen innerhalb des Projektteams hinsichtlich Kompetenz, Qualifikation, Aufgaben und Verantwortung auszeichnet und von den Stellen der Kläger unterscheidet, sondern hat sich hauptsächlich darauf gestützt, dass die Kläger nicht zum Projektteam gehörten. Sie hat lediglich darauf hingewiesen, dass der JET-Rat zu Beginn entschieden habe, dass zum Projektteam kein gewerbliches Personal gehören solle.
- 104 Abgesehen von dieser Ausnahme sollte das Projektteam offensichtlich nicht als eine bestimmte Hierarchiestufe oder als eine Gruppe mit bestimmten beruflichen Kompetenzen verstanden werden.
- 105 Zum einen lässt Punkt 8.2 der Satzung, der die Zusammensetzung des Projektteams betrifft und sich bei den Stellen für Physiker, Ingenieure und Verwaltungspersonal „mit entsprechendem Niveau“ dafür ausspricht, den Gemeinschaftscharakter des Projekts sicherzustellen, den Umkehrschluss zu, dass das Projektteam auch andere Stellen unterschiedlichen Niveaus umfasse. Im Übrigen akzeptierte die Kommission für das Projektteam auch Verwaltungspersonal, ohne dessen Zugehörigkeit zum Team von leitenden Funktionen abhängig zu machen.
- 106 Zum anderen unterscheiden zwar die zu den Akten gereichten Jahresberichte des JET im Kapitel „Personal“ zwischen dem Personal, das zum Projektteam gehört (team posts) und aus Bediensteten auf Zeit nach dem EAG-Vertrag besteht (dem gemeinsamen Unternehmen von seinen Mitgliedern mit Ausnahme der UKAEA gemäß Punkt 8.5 der Satzung zur Verfügung gestelltes Personal), dem Personal der UKAEA und den Kommissionsbediensteten (der für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung zuständigen Generaldirektion der Kommission) und dem vertraglich überlassenen Personal (contract posts), das nicht zum Projektteam gehört (non team posts), doch entspricht diese durch den Haushalt bedingte Darstellung offensichtlich nicht einer funktionellen Teilung zwischen zwei Arten von Zuweisungen. Wie sich aus diesen Berichten ebenfalls ergibt, wurde u. a. für die Ingenieurstellen, die in

Punkt 8.2 der Satzung ausdrücklich als Stellen für das Projektteam aufgeführt sind, Vertragspersonal eingestellt, und Stellen wie z. B. die der Zeichner oder Informatiker konnten mit Personal besetzt werden, das entweder zum Projektteam gehörte oder auch nicht.

- 107 Angesichts der wissenschaftlichen und technologischen Komplexität des Programms, die in der Präambel des vorstehend in Randnummer 8 genannten Beschlusses 78/471 hervorgehoben wird, bildete das Projektteam, das den Projektleiter bei der Erfüllung seiner Aufgaben, u. a. bei der Durchführung des Projektentwicklungsplans, unterstützte (Punkt 8.1), den offensichtlich wichtigsten Bestandteil des gemeinsamen Unternehmens und umfasste sämtliche für die Durchführung des Programms erforderlichen menschlichen Ressourcen.
- 108 Das Projektteam stellte also offensichtlich keine geschlossene, im Voraus festgelegte Kategorie dar, in die die Stellen und Qualifikationen der Kläger offenkundig nicht hätten aufgenommen werden können; auch gab es im gemeinsamen Unternehmen keine strenge, fortlaufende Abgrenzung nach der Art der Aufgaben, die zwischen Aufgaben des Projektteams, die nur von regulären Mitgliedern dieses Teams durchgeführt werden konnten, und anderen unterschieden hätte, für die das Team nicht zuständig war. Es ist im Gegenteil festzustellen, dass das Team wissenschaftliches, technisches und Verwaltungspersonal unterschiedlicher Qualifikation und auf unterschiedlichen Hierarchiestufen umfasste.
- 109 Der Begriff „Projektteam“ ist daher im Sinne des Beschlusses 78/471 als Gesamtheit der Funktionen zu verstehen, die zur Durchführung des „Fusionsprogramms“ der EAG beitrugen.
- 110 Was den Begriff „anderes Personal“ angeht, so führt die Satzung des JET in ihrer ursprünglichen Fassung zwei Gruppen von Personal auf, aus denen sich das Projektteam zusammensetzt: das von den Mitgliedern des gemeinsamen Unternehmens zur Verfügung gestellte Personal und das „andere Personal“ (Punkt 8.1).

Außerdem war vorgesehen (Punkt 8.5), dass mit Ausnahme des Personals der UKAEA, das seinen Status behielt — was im Urteil Altmann u. a./Kommission vom 19. Dezember 1991 an als Diskriminierung angesehen wurde —, das dem gemeinsamen Unternehmen von seinen Mitgliedern zur Verfügung gestellte Personal des Projektteams und das in Artikel 8 genannte Personal, das unter die Kategorie „anderes Personal“ fiel, entsprechend den Beschäftigungsbedingungen auf Zeitplanstellen eingestellt wurde.

- 111 Die Kategorie „anderes Personal“ wird allein durch die in der JET-Satzung festgelegte Art der Einstellung definiert. Im Übrigen geht es in dem Streit, wie vorstehend in Randnummer 102 ausgeführt, nicht um die Verpflichtung nach dieser Satzung, das „andere Personal“ im Rahmen von Verträgen für Bedienstete auf Zeit einzustellen, sondern um die Frage, ob die Kläger, da sie faktisch zum Projektteam gehörten, unter Bedingungen hätten eingestellt werden müssen, die für die Aufnahme in diese besondere Kategorie vorgesehen waren.
- 112 Die Kommission und der Rat machen geltend, dass von dieser Möglichkeit der Einstellung von „anderem Personal“ im Rahmen von Verträgen für Bedienstete auf Zeit gemäß der Satzung des JET niemals Gebrauch gemacht worden sei und die Gemeinschaftsorgane, die stets Verträge über den Kauf von Gütern und Dienstleistungen abschließen könnten, über die Modalitäten der Einstellung von Personen für das Projektteam hätten frei entscheiden können. Sie seien in keiner Weise rechtlich verpflichtet gewesen, „anderes Personal“ im Rahmen von Verträgen für Zeitbedienstete einzustellen.
- 113 In der Tat verfügen die Gemeinschaftsorgane bei der Wahl der Mittel, die zur Deckung ihres Personalbedarfs am besten geeignet sind, über ein weites Ermessen (Urteil des Gerichtshofes vom 28. Februar 1989 in den Rechtssachen 341/85, 251/86, 258/86, 259/86, 262/86 und 266/86, 222/87 und 232/87, Van der Stijl u. a./Kommission, Slg. 1989, 511, Randnr. 11), insbesondere wenn es um die Einstellung von Bediensteten auf Zeit geht (Urteil des Gerichts vom 17. November 1998 in der Rechtssache T-217/96, Fabert-Goossens/Kommission, Slg. ÖD 1998, I-A-607 und II-1841, Randnr. 29). Dies gilt gleichermaßen u. a. bei der Organisation und für das Funktionieren der gemeinsamen Unternehmen (Urteil Altmann u. a./Kommission, Randnr. 154).

- 114 Auch wenn die Satzung des JET vorsah, dass „anderes Personal“ des Projektteams im Rahmen von Verträgen für Bedienstete auf Zeit einzustellen war, war die Kommission deswegen nicht zu solchen Einstellungen verpflichtet, wenn dies für das Projektteam nicht erforderlich war. Die Leitung des gemeinsamen Unternehmens hatte daher freie Hand, um bei der Zusammensetzung des Projektteams den Anteil festzulegen, der auf jede der beiden in Punkt 8.1 der Satzung genannten Personalgruppen (Personal, das dem gemeinsamen Unternehmen von den Mitgliedern zur Verfügung gestellt wurde, und anderes Personal) entfallen sollte, wobei ihre Entscheidung durch die Eintragung im Stellenplan im Jahreshaushalt zum Ausdruck kam. Die Leitung durfte sogar auf Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen oder Dienstleistungsunternehmen zurückgreifen, um verschiedene Angelegenheiten zu erledigen, die für den Betrieb des gemeinsamen Unternehmens notwendig waren, aber nicht zu den durch die Verträge zugewiesenen Aufgaben gehörten (Urteil Mulfinger u. a./Kommission, Randnr. 14), d. h. Aufgaben, mit denen das Projektteam betraut war, das dabei dem Projektleiter unterstand.
- 115 Dagegen hätte die Leitung des JET solche Verträge nicht mit Arbeitnehmerüberlassungsfirmen oder Dienstleistungsunternehmen schließen können, um die Anwendung der Satzung zu umgehen (Urteile des Gerichtshofes vom 20. Juni 1985 in der Rechtssache 123/84, Klein/Kommission, Slg. 1985, 1907, Randnr. 24, und Mulfinger u. a./Kommission, Randnr. 11). Die den Gemeinschaftsorganen durch die Verträge zugewiesenen Aufgaben können nämlich nicht außenstehenden Unternehmen übertragen werden, sondern müssen von Personal ausgeführt werden, das einer dienstrechtlichen Regelung unterliegt (Urteil Mulfinger u. a./Kommission, Randnrn. 13 und 14).
- 116 Wie sich aus dem vorstehend in den Randnummern 8, 107 und 109 genannten Beschluss 78/471 ergibt, stellte das JET-Projekt einen wichtigen Abschnitt in der Durchführung des Fusionsprogramms der EAG dar, das wegen seiner wissenschaftlichen und technologischen Komplexität, seiner Bedeutung für die Sicherung der Versorgung der Gemeinschaft, der finanziellen Mittel und des für seine Durchführung erforderlichen Personals die Bildung eines gemeinsamen Unternehmens rechtfertigte. Ein solches Projekt, dessen Durchführung von dem in der Satzung vorgesehenen Projektteam des JET gewährleistet wurde, wie vorstehend in Randnummer 107 ausgeführt, gehörte zu den vorstehend in den Randnummern 1 und 2 genannten Aufgaben, die der Gemeinschaft durch den EAG-Vertrag übertragen sind.



- 117 Soweit es innerhalb des gemeinsamen Unternehmens JET um Aufgaben ging, die den Gemeinschaftsorganen im Sinne der nach dem Urteil Mulfingher u. a./Kommission ergangenen Rechtsprechung zugewiesen waren, konnten diese Aufgaben, wenn sie nicht von dem von den Mitgliedern des gemeinsamen Unternehmens zur Verfügung gestellten Personal durchgeführt wurden, nur von dem „anderen Personal“ durchgeführt werden, das entsprechend den Vorschriften der ursprünglichen JET-Satzung gemäß den Beschäftigungsbedingungen nach der dienstrechtlichen Regelung für Bedienstete auf Zeit einzustellen war.
- 118 Somit ist zu prüfen, ob die Kläger trotz der für sie geltenden Rechts- und Haushaltsslage wegen der ihnen übertragenen Aufgaben nicht als Teil des Projektteams gemäß Artikel 8 der Satzung hätten behandelt werden müssen.
- 119 Das Argument der Kommission, dem sich der Rat angeschlossen hat, dass nämlich die Kläger in keiner rechtlichen Beziehung zum gemeinsamen Unternehmen JET gestanden hätten und niemals als Teil des Projektteams, in dem kein anderes Personal angestellt gewesen sei, angesehen worden seien, greift nicht durch, da es gerade um die Frage geht, ob die rechtliche Zuordnung der Kläger zum Projektteam mit den entsprechenden dienstrechtlichen Folgen zu Recht abgelehnt worden ist.

*Zu den Aufgaben, die die Kläger im JET wahrgenommen haben*

- 120 Die Parteien streiten über die Art der Aufgaben, die die Kläger im gemeinsamen Unternehmen JET ausgeführt haben. Die Betroffenen machen geltend, dass sie aufgrund ihrer Qualifikationen, Funktionen und ihrer Verantwortung faktisch Mitglieder des Projektteams gewesen seien. Die Kommission meint dagegen, dass die Betroffenen eine heterogene Belegschaft dargestellt hätten, die aus einfachen Arbeitnehmern bestanden habe, soweit es um die Arbeitnehmergruppen gehe, und dass deren Aufgaben, die von den Betroffenen überschätzt würden, in den meisten Fällen nicht denen der Mitglieder des Projektteams entsprochen hätten.

- 121 Wie sich aus den Akten, insbesondere der Klassifizierung der Stellen der Kläger im Anhang der Klagebeantwortung ergibt, handelte es sich bei ihnen um 37 Techniker, 23 Ingenieure, 18 Zeichner, 10 Team- oder Gruppenleiter, 5 Bürokräfte, 1 Sicherheitsbediensteten und 1 spezialisierten Schweißer. Die Stellen und Qualifikationen der Kläger, wie sie von der Kommission aufgelistet sind, entsprechen von ihrer Art und ihrem Niveau her offensichtlich denen der regulären Mitglieder des Projektteams. Die Kommission hat im Übrigen in der Sitzung vom 8. Mai 2003 eingeräumt, dass es zwischen den regulären Mitgliedern des Projektteams und den Klägern keine grundlegenden Unterschiede gegeben habe, da die Qualifikationen und die Berufserfahrung beider Gruppen vergleichbar gewesen seien, aber dass sich die Art der Einstellung von Personal wie der Kläger aus verwaltungsmäßigen Erwägungen erkläre, nämlich um „die Löcher zu stopfen“.
- 122 Die Ähnlichkeit der Aufgaben wird durch den Stellenplan des JET bestätigt. Der als Beispiel vorgelegte Tätigkeitsbericht des JET für das Jahr 1997 zeigt, dass in fast allen Dienststellen des JET Vertragspersonal vertreten war, ohne dass ein Unterschied zu den dem Projektteam regulär angehörenden Kollegen gemacht worden wäre, und dass die Vertragsarbeitnehmer Stellen inne hatten, deren Bezeichnung manchmal völlig identisch war mit der Bezeichnung der Stellen, die ihre Kollegen hatten. Außerdem ergibt sich aus dem Stellenplan, dass in den vier Fällen des „Finance service“ (Finanzdienst), „Quality Assurance Group“ (Gruppe Qualitätssicherung), „Remote Handling Group“ (Gruppe Fernbedienung) und „Magnet Systems Group“ (Gruppe Magnetsysteme) der Leiter der Dienststelle oder der Gruppe zum Vertragspersonal gehörte.
- 123 Darüber hinaus steht fest, dass verschiedene Kläger Verantwortung innerhalb des Projektteams übernommen hatten. Die Nennung einiger von ihnen im Stellenplan des JET oder in anderen Dokumenten des gemeinsamen Unternehmens ist ein zusätzlicher Anhaltspunkt für die tatsächliche Aufnahme der Betroffenen in dieses Team. In eben diesem Sinne hat die Kommission eingeräumt, dass einige der Kläger wissenschaftliche Beiträge in einigen der Jahresberichte über die Entwicklung des JET geliefert hätten.
- 124 Die Sonderfälle einiger Kläger, die untergeordnete Verwaltungs- oder Technikerstellen inne hatten, oder der Einzelfall des spezialisierten Schweißers ändern nichts

an den vorangegangenen Feststellungen, da das Projektteam wie ausgeführt offensichtlich keine von vornherein festgelegte, permanente und begrenzte Gruppe gewesen war und die Stellen der Kläger früher oder später während der Durchführung des JET-Programms ihre Entsprechung im Projektteam hatten. Im Fall des spezialisierten Schweißers, der in der Sitzung vom 8. Mai 2003 besonders genannt wurde, hat die Kommission nicht der Behauptung widersprochen, dass er in seinem Bereich ein Fachmann gewesen sei und andere Mitglieder des Projektteams Verantwortlichkeiten gehabt hätten, die seinen vergleichbar gewesen seien.

125 Zudem weist das Anstellungsverfahren für die Kläger keinen nennenswerten Unterschied zu dem für das Personal der UKAEA und für die anderen Mitglieder des gemeinsamen Unternehmens auf. Wie sich aus den Erläuterungen der Kommission in ihrem Schriftsatz vom 19. Februar 2003 auf eine schriftliche Frage des Gerichts ergibt, nahm die Leitung des JET sowohl im Fall der einen als auch im Fall der anderen eine Auswahl vor und führte ein Gespräch mit ihnen. Der einzige Unterschied bestand darin, dass im Fall des von den Mitgliedern des gemeinsamen Unternehmens zur Verfügung gestellten Personals die Ernennung durch den Leiter des JET erfolgte, während im Fall des Vertragspersonals die Einstellung der Betroffenen von der Genehmigung des Leiters und der Zustimmung des JET-Exekutivausschusses abhing.

126 Die Bedingungen der Einzel- oder Gruppenverträge, die zwischen dem gemeinsamen Unternehmen JET und den Drittunternehmen geschlossen wurden, zeigen ebenfalls, dass die Arbeitsbedingungen der Kläger von der Leitung des JET festgelegt wurden, dass die Kläger der Leitung unterstanden und verpflichtet waren, die Regelungen für das gemeinsame Unternehmen einzuhalten (Artikel 3 des Einzelvertrags und Artikel 5 des Gruppenvertrags). Die Kläger haben unwidersprochen vorgetragen, dass ihre Arbeitsbedingungen sowohl auf der Ebene der faktischen Organisation als auch inhaltlich und methodologisch von der Leitung des gemeinsamen Unternehmens JET festgelegt worden seien.

127 Die Tätigkeitsberichte des JET bestätigen die enge Zusammenarbeit zwischen dem Vertragspersonal und dem Projektteam und belegen, dass Aufgaben des Projektteams unterschiedslos den regulären Mitgliedern dieses Teams oder dem Vertragspersonal übertragen werden konnten. Im Bericht für das Jahr 1981 heißt

es nach dem Hinweis auf eine Zunahme der Zahl der Mitglieder des Projektteams (Seite 14):

„Die Einstellung bestimmter Arbeitnehmer, insbesondere von Ingenieuren und Technikern, ist weiterhin schwierig, obwohl eine gewisse Besserung im zweiten Halbjahr des laufenden Jahres bei der Einstellung britischer Arbeitnehmer als Ingenieure und Techniker eingetreten ist. Es ist jedoch weiterhin notwendig gewesen, eine große Zahl von Vertragspersonal zu beschäftigen.“

128 Wie sich aus den Akten ergibt, ist der Bedarf an menschlichen Ressourcen, den das JET-Projekt während des Bestehens des gemeinsamen Unternehmens ständig in sehr großem Umfang hatte, durch das Vertragspersonal einigermaßen gedeckt worden.

#### *Zum Personalbedarf des Projektteams*

129 Der JET-Rat, der ursprünglich beschlossen hatte, wie vorstehend in Randnummer 103 dargelegt, Vertragspersonal für die Besetzung industrieller und technischer Arbeitsplätze zu nehmen, erweiterte diese Formel später erheblich u. a. im Rahmen der unter Vertrag genommenen Gruppen. Die Kommission erklärte dazu in ihrer Klagebeantwortung, dass das gemeinsame Unternehmen Verträge über die Zurverfügungstellung von Arbeitnehmern habe schließen müssen, wenn die Mitglieder des JET Schwierigkeiten gehabt hätten, das erforderliche wissenschaftliche, technische und Verwaltungspersonal gemäß der Satzung zum Projektteam abzuordnen. Das Gericht stellte in Randnummer 100 des Urteils Altmann u. a./Kommission fest, dass nach „einer Klärung der Vereinbarung über die von der Gastorganisation geschuldete Unterstützung, die im Jahre 1987 ausgehandelt und 1988 vom JET-Rat genehmigt wurde, ... 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 [wurden]“.

- 130 Das Vertragspersonal wurde entweder im Rahmen von Einzelverträgen oder im Rahmen von Gruppenverträgen (für Gruppen von Arbeitnehmern) nach den vorstehend in den Randnummern 28 und 29 zusammengefassten Modalitäten rekrutiert. 53 Kläger wurden im Rahmen von Einzelverträgen und 42 im Rahmen von Gruppenverträgen angeworben. Die für die auf diese Weise rekrutierten Mitarbeiter im Haushalt vorgesehenen Stellen waren im Stellenplan ausgewiesen und als nicht zum Projektteam gehörig erfasst.
- 131 Die zu den Akten gereichten Auszüge aus den Jahresberichten des JET für die Jahre 1981, 1986, 1989, 1990 und 1998 sowie der Bericht des Rechnungshofs über den JET aus dem Jahr 1987 zeigen die zahlenmäßige Stärke des Vertragspersonals, das von Drittunternehmen entlohnt wurde, die ihrerseits als Vertragspartner des JET dem gemeinsamen Unternehmen während seines Bestehens Arbeitskräfte zur Verfügung stellten.
- 132 Wie sich aus dem Kapitel „Personal“ in Bezug auf diese Arbeitsverhältnisse ergibt, stellte das Vertragspersonal, das nicht zum Projektteam gehörte und von dessen Personal getrennt erfasst wurde, einen erheblichen Teil des Gesamtpersonals des Projekts dar, d. h. z. B. 37 % 1986 und 48 % 1998.
- 133 Der Bericht für das Jahr 1986 erwähnt „die Notwendigkeit eines verstärkten Rückgriffs auf Vertragspersonal, um den Bedarf an Arbeitskräften zu befriedigen“. Im Anschluss hieran heißt es: „Während die bewilligten Teamstellen mit 165 [EAG-]Stellen, 260 UKAEA-Stellen und 19 Stellen des Fusionsprogramms der [für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung zuständigen Generaldirektion der Kommission] gleich blieben, genehmigte der JET-Rat eine neue Obergrenze von

210 Stellen für Vertragspersonal, d. h. eine Erhöhung um 44 Stellen gegenüber dem Vorjahr.“ Der Bericht fügte hinzu:

„Die Vertragsstellen sind mit Angestellten besetzt, die bei Unternehmen und anderen Organisationen beschäftigt sind und im Rahmen von Verträgen zwischen diesen Unternehmen und dem JET [dem gemeinsamen Unternehmen] zur Verfügung gestellt werden.“

134 Der Bericht des Rechnungshofs von 1987 gab als bewilligten Bestand 449 Stellen für das Projektteam und 231 Stellen für Vertragspersonal an, davon 372 besetzte Stellen für das Projektteam und 259 besetzte Stellen für das Vertragspersonal. Weiter wurde in dem Bericht darauf hingewiesen, dass das Vertragspersonal nicht unmittelbar mit dem gemeinsamen Unternehmen JET verbunden war, sondern von Unternehmen angestellt war, die im Rahmen von Ausschreibungen Verträge mit dem gemeinsamen Unternehmen geschlossen hatten. Auf eine Aufforderung des Rechnungshofes hin verbuchte die Leitung des gemeinsamen Unternehmens in der Folgezeit die für die Rekrutierung von Vertragspersonal vorgesehenen Mittel bei den Personalausgaben.

135 Die Kommission hat in ihrem vorstehend in Randnummer 125 genannten Schriftsatz vom 19. Februar 2003 die statistischen Angaben in den JET-Berichten zu den Stellen bestätigt, die innerhalb des Projektteams und außerhalb dieses Teams, d. h. für das Vertragspersonal, 1986, 1989 und 1998 im Haushalt vorgesehen bzw. tatsächlich besetzt waren.

Jahr	1986		1989		1998	
	Haushalt	besetzt	Haushalt	besetzt	Haushalt	besetzt
Soll-/tatsächlicher Bestand						
Stellen im Projektteam	444	384	470	383	Keine Angabe	242,5
Vertragsstellen	210	229	210	242	Keine Angabe	255

- 136 Somit diene, wie vorstehend in Randnummer 129 dargelegt, der massive Rückgriff der Leitung des JET auf Vertragspersonal wie die Kläger zur Deckung des Personalbedarfs, den die Mitglieder des gemeinsamen Unternehmens nicht durch Zurverfügungstellung ihrer Bediensteten befriedigen konnten, durchaus dem Ziel, die Aufgaben des Projektteams zu erfüllen. Die Jahresberichte des JET zeigen klar die ständigen Schwierigkeiten des gemeinsamen Unternehmens; so wird in dem Bericht von 1981, wie vorstehend in Randnummer 127 erwähnt, insbesondere das Problem der Ingenieure und Techniker genannt. Aus den Berichten ergibt sich, wie während des Bestehens des JET die umfangreichen und wiederholten Rekrutierungen von Vertragspersonal diese Schwierigkeiten einigermaßen lösen konnten. Die vorstehend in Randnummer 135 wiedergegebene Tabelle belegt außerdem, dass die im Haushaltsplan für das Projektteam vorgesehenen Stellen nicht immer besetzt werden konnten und mit Vertragspersonal aufgefüllt werden mussten.
- 137 Überdies wirkten zahlreiche Kläger über einen langen Zeitraum am JET-Projekt mit. Von 95 Klägern waren 51 mehr als zehn Jahre für das gemeinsame Unternehmen tätig, davon 20 mehr als fünfzehn Jahre und 11 mehr als zwanzig Jahre. 12 der 18 Zeichner arbeiteten mehr als sieben Jahre für das JET-Projekt. 33 der 37 Techniker und 14 der 23 Ingenieure arbeiteten mehr als sieben Jahre mit. Wie bereits festgestellt, waren die Jahresverträge der Betroffenen verlängerbar und wurden auch verlängert. Die Kläger haben unwidersprochen erklärt, dass die JET-Leitung oft die Anwerbung des einen oder anderen von ihnen und dann die Verlängerung des Vertrages verlangt habe. Diese langfristige Mitarbeit von Angestellten mit besonderen Qualifikationen spricht ebenfalls dafür, dass diese einem permanenten Bedarf entsprachen und ihre Aufgaben für das JET-Projekt von Bedeutung waren.
- 138 Daraus folgt, dass die Kläger Aufgaben ausführten, die den Aufgaben der regulären Mitglieder des Projektteams gleichwertig waren, und ihre Anwerbung einen während der ganzen Dauer des JET-Programms bestehenden Mangel an Personal, das von den Mitgliedern des gemeinsamen Unternehmens hätte zur Verfügung gestellt werden sollen, ausgleichen sollte.

139 Die Kommission hat im Übrigen in der Sitzung vom 8. Mai 2003 eingeräumt, dass die Kläger wichtige Arbeiten für das JET-Projekt ausgeführt hätten, das ein bedeutendes Forschungsvorhaben im Rahmen des EAG-Vertrags gewesen sei. Die im Anschluss an das Urteil Mulfinger u. a./Kommission ergangene Rechtsprechung sei aber nur übertragbar, wenn die betreffenden Aufgaben mit dem öffentlichen Dienst der Gemeinschaft untrennbar verbunden seien und es sich um charakteristische Aufgaben handele, die nur von Bediensteten der Gemeinschaft ausgeführt werden könnten. Diese Auslegung der Kommission entfernt sich von den Kriterien, die der Gerichtshof genannt hat. So waren im vorliegenden Fall die Aufgaben der Mitglieder des Projektteams, die unmittelbar und nicht nur am Rande an der Durchführung eines Programms von Gemeinschaftsinteresse mitwirkten, das zur Gründung eines gemeinsamen Unternehmens nach dem EAG-Vertrag geführt hatte, Aufgaben im Sinne der nach dem Urteil Mulfinger u. a./Kommission ergangenen Rechtsprechung, die unter den Forschungsauftrag der EAG fielen und daher im Rahmen des Statuts durchgeführt werden mussten, wie in Artikel 8 der Satzung des JET im Übrigen vorgesehen war.

140 Schließlich sprechen gute Gründe für die Annahme, dass angesichts der Aufgaben, die das Vertragspersonal ausgeführt hat, und angesichts der großen Zahl der betreffenden Stellen während des gesamten Zeitraums, in dem das gemeinsame Unternehmen bestand, das JET-Programm ohne Vertragspersonal nicht erfolgreich hätte durchgeführt werden können. Die Unterscheidung zwischen dem zum Projektteam gehörigen Personal und dem nicht dazugehörigen Personal entspricht also nicht einem erwiesenen funktionellen Unterschied zwischen zwei Kategorien von Stellen. Somit ist festzustellen, dass diese Unterscheidung unter Verstoß gegen die Satzung des JET getroffen wurde, um zu verhindern, dass die Betroffenen entsprechend der Satzung im Rahmen von Verträgen für Bedienstete auf Zeit gemäß den Beschäftigungsbedingungen eingestellt würden.

### *Zum schuldhaften Rechtsverstoß*

141 Daraus folgt, dass die Kläger Aufgaben erfüllten, die für den Auftrag des gemeinsamen Unternehmens JET wesentlich waren und den Aufgaben entsprachen, die die anderen Mitglieder des Projektteams ausführten, mit denen sie zusammenarbeiteten, ohne dass Unterschiede erkennbar gewesen wären. Sie gehörten somit



faktisch zum Projektteam. Die Kläger hätten folglich gemäß der Satzung des JET als „anderes Personal“ des Projektteams eingestellt werden müssen, wie vorstehend in Randnummer 100 dargelegt worden ist. Ihre Beschäftigung als Vertragspersonal über Drittunternehmen stellt somit einen Verfahrensmissbrauch dar. Sie belegt auch eine fortwährende Ungleichbehandlung der Betroffenen, für die die Kommission und der Rat keine Rechtfertigung vorgetragen haben, die mit den geltenden Rechtsvorschriften vereinbar wäre.

- 142 Die Kommission hat dadurch, dass sie den Klägern unter Verstoß gegen die Satzung des JET keine Verträge als Bedienstete auf Zeit angeboten hat, bei der Ausübung ihrer verwaltungsmäßigen Befugnisse die Rechte der Betroffenen verletzt, die ihnen aus dieser Satzung zustanden. Dieses Verhalten, das dazu führte, dass das betroffene Personal sich die ganze Zeit, in der das gemeinsame Unternehmen JET bestand, in einer schlechteren Rechtslage befand als die regulären Mitglieder des Projektteams, stellt einen schwerwiegenden Fehler des betreffenden Gemeinschaftsorgans dar. Dieser schuldhafte Rechtsverstoß kann daher die Haftung der Gemeinschaft auslösen.

#### *Zur Änderung der JET-Satzung im Jahr 1998*

- 143 Die Änderung der Satzung im Oktober 1998, durch die in Artikel 8 der Ausdruck „anderes Personal“ gestrichen wurde (vgl. vorstehend Randnr. 26), ändert nichts an den vorausgegangenen Feststellungen. Sie hat an der Lage der Betroffenen nichts ändern können, die alle vor diesem Zeitpunkt erstmals eingestellt wurden, wie vorstehend in Randnummer 27 ausgeführt. Im Übrigen arbeiteten viele der Kläger bis zum Abschluss des Projekts im gemeinsamen Unternehmen JET weiter, das nie versuchte, ihr Beschäftigungsverhältnis zu beenden.
- 144 Ohne dass über die von den Klägern erhobene Einrede der Rechtswidrigkeit, die vorstehend in Randnummer 89 wiedergegeben ist, entschieden werden müsste, reicht schon der Hinweis, dass die Gemeinschaftsorgane stets die Möglichkeit

haben, innerhalb der haushaltsrechtlichen Grenzen Bedienstete auf Zeit gemäß den Beschäftigungsbedingungen einzustellen und frühere Verträge zu verlängern. Da die in Rede stehenden Funktionen, wie vorstehend festgestellt, den wesentlichen Aufgaben des JET-Projekts entsprachen, zum Auftrag des gemeinsamen Unternehmens gehörten und im Stellenplan aufgeführt waren, war es nicht möglich, rechtmäßig auf Dienste außenstehender Unternehmen zurückzugreifen (Urteil Mulfinger u. a./Kommission, Randnrn. 11 und 14).

145 Somit bleibt, auch wenn die vorstehend in Randnummer 26 wiedergegebene geänderte JET-Satzung, die am 21. Oktober 1998 in Kraft trat, die Kategorie „anderes Personal“ und deren Einstellung auf Stellen für Zeitbedienstete nicht mehr wie die ursprüngliche Satzung ausdrücklich erwähnt, dennoch die Tatsache bestehen, dass die wesentlichen Aufgaben des Projekts, wenn sie nicht von Personal durchgeführt werden konnten, das von den in Punkt 8.3 der geänderten Satzung genannten Mitgliedern des gemeinsamen Unternehmens zur Verfügung gestellt werden sollte, wie bisher im dienstrechtlichen Rahmen der Beschäftigungsbedingungen ausgeführt werden mussten, auf die die geänderte Satzung bezüglich des zur Verfügung gestellten Personals im Übrigen Bezug nahm.

146 Die Änderungen der JET-Satzung schlossen somit die Möglichkeit nicht aus, mit den Klägern Verträge als Bedienstete auf Zeit gemäß den Beschäftigungsbedingungen zu schließen, wie dies aufgrund ihrer Funktionen erforderlich gewesen wäre. Da solche Verträge während der Geltungsdauer der geänderten Satzung nicht geschlossen wurden, bestand der vorstehend in Randnummer 142 festgestellte schuldhafte Rechtsverstoß gegenüber den Klägern bis zur Beendigung des JET-Projekts fort.

### *Zum ursächlichen Zusammenhang*

#### Vorbringen der Parteien

147 Nach Ansicht der Kommission wäre es, wenn ein Verfahren zur Einstellung des „anderen Personals“ auf Zeitplanstellen hätte durchgeführt werden müssen,

keineswegs sicher gewesen, dass die Kläger als Bedienstete auf Zeit eingestellt worden wären, da sie die entsprechenden Einstellungsvoraussetzungen hätten erfüllen müssen und die Erfolgchancen in den Auswahlverfahren bei etwa 25 % lägen. Die Betroffenen, die sich niemals den Auswahlverfahren für die Mitglieder des Projektteams unterzogen hätten, hätten sich nie um eine im Projektteam als frei ausgeschriebene Stelle beworben, was dafür spreche, dass sie nicht die erforderlichen Qualifikationen gehabt hätten. Somit fehle ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der Rechtswidrigkeit und dem geltend gemachten Schaden.

- 148 Die Kläger sind der Ansicht, dass sie gute Chancen für eine Einstellung als Bedienstete auf Zeit gehabt hätten, da sie die gleichen Aufgaben wie die Mitglieder des Projektteams ausgeführt hätten, vergleichbare Qualifikationen besessen hätten und viele von ihnen im Projektteam Verantwortung getragen oder Mitglieder dieses Teams ersetzt hätten, die den JET verlassen hätten. Da außerdem die meisten von ihnen sehr lange auf Vollzeitstellen des JET beschäftigt gewesen seien, sei der Beweis erbracht, dass sie die Ansprüche der Leitung des gemeinsamen Unternehmens erfüllt hätten.

### Würdigung durch das Gericht

- 149 Damit ein Kausalzusammenhang bejaht werden kann, muss grundsätzlich der Beweis eines unmittelbaren ursächlichen Zusammenhangs zwischen dem Fehler des Gemeinschaftsorgans und dem geltend gemachten Schaden erbracht werden (Urteil des Gerichts vom 28. September 1999 in der Rechtssache T-140/97, Hautem/EIB, Slg. ÖD 1999, I-A-171 und II-897, Randnr. 85).
- 150 In dienstrechtlichen Streitsachen ist jedoch der von der Rechtsprechung für die Feststellung des ursächlichen Zusammenhangs verlangte Grad an Sicherheit erreicht, wenn das rechtswidrige Verhalten eines Gemeinschaftsorgans den Betroffenen zwar nicht unbedingt um die Einstellung, auf die einen Anspruch gehabt zu haben er kaum je nachweisen können wird, aber mit Sicherheit um eine

ernsthafte Chance auf Einstellung als Beamter oder Bediensteter gebracht hat, so dass der Betroffene als Folge hiervon einen materiellen Schaden in Form eines Einkommensverlustes erlitten hat. Erscheint es im konkreten Fall außerordentlich wahrscheinlich, dass das betreffende Gemeinschaftsorgan bei Einhaltung der Gesetze und Vorschriften den Betroffenen eingestellt hätte, steht die theoretische Ungewissheit, die hinsichtlich des Ausgangs eines ordnungsgemäß durchgeführten Verfahrens immer bleibt, dem Ersatz des tatsächlichen materiellen Schadens nicht entgegen, den der Betroffene dadurch erlitten hat, dass ihm das Recht genommen worden ist, sich auf eine unter das Statut fallende Stelle zu bewerben, die zu erhalten er gute Chancen hatte.

- 151 Im vorliegenden Fall kann ein solcher Schadensersatzanspruch begründet sein, wenn die Kläger nachweisen, dass sie jedenfalls eine ernsthafte Chance verloren haben, für das JET-Projekt in dem dafür vorgesehenen Rahmen des Statuts zu arbeiten, und ihnen hieraus ein materieller Schaden erwachsen ist (Urteil Rat/de Nil und Impens, Randnrn. 28 und 29).
- 152 Da keine Einstellung gemäß den Vorschriften des Statuts vorgenommen wurde und sogar ein paralleles Verfahren angewandt wurde, um keine Einstellungen auf Zeitplanstellen vorzunehmen, ist der Kausalzusammenhang zwischen dem rechtswidrigen Handeln und dem materiellen Schaden erwiesen, wenn die Betroffenen eine ernsthafte Einstellungschance verloren haben.
- 153 Diesem Ansatz ist in Streitsachen des öffentlichen Dienstes zu folgen, insbesondere wenn es um die Beurteilung der Wirkungen einer fehlerhaften Neueinstufung auf die spätere Entwicklung der Laufbahn des betreffenden Bediensteten geht (Urteil Rat/de Nil und Impens, Randnrn. 28 und 29).
- 154 Somit ist zu prüfen, ob die Kläger unter Berücksichtigung ihrer Qualifikationen, ihrer Aufgaben im Dienste des JET und der Verlängerung ihres Beschäftigungsverhältnisses ernsthafte Chancen gehabt hätten, als Bedienstete auf Zeit eingestellt zu werden, wenn die nach der Satzung des JET erforderlichen Verfahren durchgeführt worden wären.

- 155 Wie vorstehend festgestellt, waren die Aufgaben der Kläger, ihre Qualifikationen und ihre Einstellungs- und Arbeitsbedingungen denjenigen der von der Leitung des JET anerkannten Mitglieder des Projektteams vergleichbar; das Projektteam hätte das Vorhaben ohne die Hilfe des Vertragspersonals nicht zu Ende führen können, die während seiner gesamten Dauer einen erheblichen Teil der mit dem Projekt beschäftigten Arbeitnehmer stellten; wegen der fast automatischen Verlängerung der auf ein Jahr begrenzten Arbeitsverhältnisse der Betroffenen waren letztlich die meisten von ihnen über insgesamt sehr lange Zeiträume für das gemeinsame Unternehmen tätig.
- 156 Dies zeigt, dass das Vertragspersonal für die Durchführung des JET-Projekts notwendig war, dass die Kläger die erforderlichen Qualifikationen für die Aufgaben hatten, für die sie angestellt waren, und ihre Arbeit die Leitung des JET zufriedenstellte, die sich für die Verlängerung der Jahresarbeitsverhältnisse aussprach und sie genehmigte. Die Kommission hat im Übrigen nicht dargetan, dass die Kläger nicht eingestellt worden wären, wenn der Personalbedarf des JET im Rahmen von Verträgen für Zeitbedienstete gedeckt worden wäre, wie in der JET-Satzung vorgesehen (Urteil Rat/de Nil und Impens, Randnrn. 28 und 29). Infolge dessen haben die Kläger rechtlich hinreichend dargetan, dass sie durch den ihnen gegenüber begangenen Rechtsverstoß diese Chance einer Einstellung als Bedienstete auf Zeit verloren haben.
- 157 Zwar hat die Kommission dem entgegengehalten, dass sich die Kläger niemals um freie Stellen im Projektteam beworben hätten, doch hat sie nicht dargetan, insbesondere nicht durch die Vorlage von Stellenausschreibungen, dass diese für externes Personal offen gewesen wären, und auch nicht die Häufigkeit dieser Ausschreibungen angeben. In ihrer in den Randnummern 125 und 135 genannten Antwort hat sich die Beklagte mit dem Hinweis auf die Entwicklung des Personalbestands des JET begnügt und einen vereinzelt Hinweis gegeben, wonach dreizehn Vertragsarbeiter 1989 im Projektteam angestellt worden seien. Selbstverständlich wurden niemals Zeitplanstellen für die von den Klägern besetzten Stellen angeboten. Dagegen wurden die so genannten „Projektteam-Stellen“ dem Personal der Mitglieder des gemeinsamen Unternehmens, das auf Zeitplanstellen der EAG eingestellt wurde, den Bediensteten der Kommission und dem Personal der UKAEA „vorbehalten“, und nur in ganz geringem Umfang konnte bestimmtes Vertragspersonal dorthin gelangen.

158 Der Kausalzusammenhang zwischen dem rechtswidrigen Handeln und dem eingetretenen Schaden ist somit rechtlich hinreichend dargetan, um den Ersatz des Schadens zu rechtfertigen, den die Kläger durch den Verlust einer ernsthaften Chance auf ein Angebot eines Vertrages als Bediensteter auf Zeit der Europäischen Gemeinschaften erlitten haben.

### *Zum Schaden*

#### Vorbringen der Parteien

159 Die Kläger machen geltend, sie hätten einen finanziellen Schaden erlitten, der drei Positionen umfasse, nämlich einen Nettoverlust beim Arbeitseinkommen für die Zeit, in der jeder für das JET-Projekt tätig gewesen sei, für die bis zum Ende des Projekts, dem 31. Dezember 1999, beim gemeinsamen Unternehmen JET beschäftigten Kläger einen Nettoverlust beim Arbeitseinkommen im Hinblick auf eine andere Stelle bei der Kommission für einen Zeitraum von fünf Jahren oder bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres, wenn dieser Zeitpunkt vor dem Ende des Fünfjahreszeitraums gelegen habe und einen Nettoverlust bei den Renteneinkünften innerhalb des gemeinschaftlichen Systems der Altersversorgung.

160 Die Kläger haben eine bezifferte Schätzung der individuellen Ansprüche jedes Einzelnen und die angewandte Berechnungsmethode vorgelegt. Außerdem verlangen sie Schadensersatz in Höhe der britischen Steuer, die auf jede Entschädigung erhoben wird.

161 Die Kommission spricht den Klägern das Recht auf Entschädigung ab und vertritt den Standpunkt, dass selbst für den Fall, dass ihr eine gewisse Verantwortlichkeit angelastet würde, diese erst nach Kenntnis des Urteils Altmann u. a./Kommission hätte ausgelöst werden können.

- 162 Die Argumente für den erlittenen Schaden seien allgemein gehalten, und die finanziellen Forderungen seien nicht genau angegeben und nicht erläutert worden. Der Antrag der Kläger auf Entschädigung genüge nicht den Artikeln 44 und 47 der Verfahrensordnung des Gerichts und sei als solcher unzulässig.
- 163 Die Kommission lehnt die Art und Weise ab, in der die Höhe der Ansprüche der Kläger ermittelt worden ist. Sie ist nicht der Ansicht, dass die Kläger als gleichwertig mit den EAG-Bediensteten eingestuft werden könnten, und hält die Behauptungen der Kläger zu den von ihnen geltend gemachten Verlusten für nicht überprüfbar. Sie lehnt jede Entschädigung für die Zeit nach der Beendigung des JET-Projekts am 31. Dezember 1999 ab. Zur Auswirkung der Steuer trägt sie außerdem vor, dass dies ein unvermeidbarer Unterschied zwischen einem Arbeitsverhältnis nach nationalem Recht und einem nach Gemeinschaftsrecht sei und dass auch nicht sicher sei, ob eine Entschädigung für einen Amtsfehler von der Steuerverwaltung des Vereinigten Königreichs als steuerpflichtig angesehen werde.

### Würdigung durch das Gericht

- 164 Die Ausführungen der Beklagten zur Zulässigkeit der Schadensersatzanträge sind nicht begründet. In der Klageschrift sind nämlich die geltend gemachten Schadenspositionen klar und genau angegeben, bei denen zwischen Verlusten beim Arbeitseinkommen, Verlusten beim Altersruhegehalt und Verlusten bei bestimmten Entschädigungen und Vergünstigungen unterschieden wird. Die Klageschrift enthält im Anhang einen Vermerk über die Methode zur Berechnung der Verluste und den bezifferten Gesamtbetrag des geltend gemachten Verlustes jedes einzelnen Klägers. Schließlich ist eine detaillierte Bezifferung der Schadensersatzanträge eines jeden Klägers mit der Erwiderung vorgelegt worden. Die Beklagte ist in die Lage versetzt worden, zu diesen Angaben Stellung zu nehmen. Die Anträge sind daher zulässig (Urteile des Gerichts vom 30. September 1998 in der Rechtssache T-149/96, Coldiretti u. a, Rat und Kommission, Slg. 1998, II-3841, Randnrn. 47 bis 49, und vom 29. Oktober 1998 in der Rechtssache T-13/96, TEAM/Kommission, Slg. 1998, II-4073, Randnrn. 28 und 29).

- 165 Der von den Klägern geltend gemachte finanzielle Schaden besteht im Wesentlichen aus einem Verlust von Einkünften aus Gehaltszahlungen, damit zusammenhängenden Vergünstigungen und Rentenansprüchen während oder aufgrund ihrer beim JET zurückgelegten Beschäftigungszeiten und einem Verlust von Einkünften wegen der Aussicht auf eine spätere Stelle, die die Kommission ihnen nach 1999 hätte anbieten können.
- 166 Dieser Schaden ergibt sich aus einem Vergleich der finanziellen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, die den Klägern zugute gekommen wären, wenn sie auf Zeitplanstellen eingestellt worden wären, und den Bedingungen, die für sie als Angestellte von Drittunternehmen tatsächlich galten. Es ist unstrittig, dass die Lage des Vertragspersonals finanziell weniger vorteilhaft war als die der Zeitbediensteten.
- 167 Bezüglich der im gemeinsamen Unternehmen JET zurückgelegten Zeit ergibt sich der Schaden der Kläger aus dem Unterschied zwischen dem Arbeitsentgelt, den damit verbundenen Vergünstigungen und Ruhegehaltsansprüchen, die die Betroffenen bezogen bzw. erworben hätten, wenn sie für das JET-Projekt als Zeitbedienstete gearbeitet hätten, und dem Arbeitsentgelt, den damit verbundenen Vergünstigungen und Ruhegehaltsansprüchen, die sie als Vertragspersonal tatsächlich bezogen oder erworben haben.
- 168 Was die Aussicht auf eine spätere Beschäftigung angeht, so hängt der geltend gemachte Schaden davon ab, ob für die Kläger die Möglichkeit bestand, dass ihnen nach dem Ende des JET-Projekts ein Vertrag als Bediensteter auf Zeit angeboten würde. Eine solche Einstellungsaussicht erscheint sehr hypothetisch, da es keinen Anhaltspunkt dafür gibt, welchen Bedarf die EAG nach dem Ende des gemeinsamen Unternehmens JET an Stellen hatte, die von den Klägern hätten besetzt werden können; insbesondere liegen keine Informationen vor, die die Feststellung zuließen, dass zwischen dem gemeinsamen Unternehmen JET und den Einrichtungen des vorstehend in Randnummer 8 genannten European Fusion Development Agreement, die die früheren Forschungen des gemeinsamen Unternehmens fortführen, eine organische Kontinuität besteht. Da der Schaden bezüglich der Aussichten auf eine Beschäftigung nach dem 31. Dezember 1999 nicht bewiesen ist, ist der Schadensersatzantrag der Kläger insoweit zurückzuweisen.



- 169 Die Entschädigung, die geschuldet wird, ist für jeden einzelnen Kläger von dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens des ältesten von ihm geschlossenen oder verlängerten Vertrages an zu berechnen, wobei dieser Zeitpunkt nicht länger als fünf Jahre vor der Einreichung seines Schadensersatzantrags bei der Kommission zurückliegen darf.
- 170 Das Gericht kann die Höhe der Entschädigung für jeden einzelnen Kläger nicht aufgrund des Akteninhalts bestimmen. Die Parteien werden daher aufgefordert, auf der Grundlage der folgenden Prinzipien und Kriterien eine Einigung anzustreben.
- 171 Die Parteien werden zunächst eine Einigung über die Planstelle und den Besoldungsgrad anstreben, die den von dem einzelnen Kläger wahrgenommenen Aufgaben entsprochen hätten, wenn ihm zu dem vorstehend in Randnummer 169 genannten Zeitpunkt ein Vertrag als Bediensteter auf Zeit angeboten worden wäre.
- 172 Sodann werden sie sich über die angemessene Entwicklung der Laufbahn eines jeden Klägers von seiner Einstellung bis höchstens zu dem vorstehend in Randnummer 169 genannten Zeitraum der letzten fünf Jahre verständigen müssen; dabei ist der durchschnittlichen Erhöhung der Bezüge eines in diesem Fall für den JET tätigen EAG-Bediensteten mit entsprechendem Dienstposten in der entsprechenden Besoldungsgruppe und eventuellen Beförderungen Rechnung zu tragen, die jeder Kläger in diesem Zeitraum gemäß der zugrunde gelegten Besoldungsgruppe und dem zugrunde gelegten Dienstposten hätte erreichen können, wobei von der durchschnittlichen Zahl der Beförderungen auszugehen ist, die Zeitbediensteten der EAG in einer vergleichbaren Situation bewilligt wurden.
- 173 Der Vergleich der Lage eines Zeitbediensteten der Gemeinschaften und der eines Vertragsangestellten wie der Kläger ist aufgrund der Nettobeträge durchzuführen, unter Abzug der nach den anwendbaren Rechtsvorschriften geschuldeten Beiträge, Abzüge und anderen einbehaltenen Beträge. Die gemeinschaftliche bzw. die britische Regelung über die Besteuerung der betreffenden Beträge können auf die Maßstäbe des Vergleichs keinen Einfluss haben, der auf der Grundlage von Nettobeträgen nach Abzug der Steuer zu ziehen ist; es ist daran zu erinnern, dass die Beamten und Bediensteten der Gemeinschaft einer Steuer zugunsten der Gemein-

schaften unterworfen sind (Verordnung [EWG, Euratom, EAG] Nr. 260/68 des Rates vom 29. Februar 1968 zur Festlegung der Bestimmungen und des Verfahrens für die Erhebung der Steuer zugunsten der Europäischen Gemeinschaften [ABl. L 56, S. 8], zuletzt geändert durch die Verordnung [EG, Euratom] Nr. 1750/2002 des Rates vom 30. September 2002 [ABl. L 264, S. 15]).

- 174 Die Entschädigung ist zu berechnen für den Zeitraum von dem vorstehend in Randnummer 169 genannten Zeitpunkt bis entweder zu dem Zeitpunkt, zu dem der jeweilige Kläger für das JET-Projekt zu arbeiten aufgehört hat, wenn dieser Zeitpunkt vor dem 31. Dezember 1999, dem Ende des Projekts liegt, oder bis zu dem letztgenannten Zeitpunkt, wenn der Betroffene für das JET-Projekt bis zu dessen Beendigung tätig war.
- 175 Die Kläger verlangen ebenfalls einen Ausgleich für die Steuer, die von der britischen Steuerverwaltung auf eine Entschädigung in der Art der vorliegenden, die einen von den Gemeinschaften verursachten Schaden ersetze, erhoben werde.
- 176 Da jedoch die dem einzelnen Kläger geschuldete Entschädigung den Verlust beim Arbeitsentgelt und den damit zusammenhängenden Vergünstigungen, die netto nach Abzug der Steuer festgestellt worden sind, ausgleichen soll, wie vorstehend in Randnummer 173 ausgeführt worden ist, und nach den gleichen Regeln unter Berücksichtigung der Steuer zugunsten der Gemeinschaft berechnet worden ist, muss sie gemäß Artikel 16 des Protokolls über die Vorrechte und Befreiungen der Beamten und sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften unter der Regelung über die Besteuerung der von der Gemeinschaft ihren Bediensteten gezahlten Beträge fallen. Diese Entschädigung, die netto, nach Abzug der Steuer, zu verstehen ist, kann folglich keinen nationalen Steuerabzügen unterliegen. Daher wird für solche Abzüge keine zusätzliche Entschädigung geschuldet.
- 177 Die Parteien werden binnen sechs Monaten von der Zustellung dieses Urteils an eine Einigung auf der Grundlage der vorstehend genannten Prinzipien und Kriterien anstreben. Kommt es nicht zu einer solchen Einigung, werden sie innerhalb der gleichen Frist dem Gericht ihre bezifferten Anträge vorlegen (vgl. z. B. in diesem Sinne Urteil des Gerichtshofes vom 5. Oktober 1988 in der Rechtssache 180/87, Hamill/Kommission, Slg. 1988, 6141).

## Kosten

178 Die Entscheidung über die Kosten bleibt vorbehalten.

Aus diesen Gründen

hat

DAS GERICHT (Erste Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

- 1. Die Kommission wird verurteilt, den finanziellen Schaden zu ersetzen, den jeder Kläger dadurch erlitten hat, dass er für seine Tätigkeit im gemeinsamen Unternehmen Joint European Torus (JET) nicht als Bediensteter auf Zeit der Gemeinschaften eingestellt worden ist.**
- 2. Die Parteien teilen dem Gericht binnen sechs Monaten von diesem Urteil an den im gemeinsamen Einvernehmen festgestellten Betrag mit, der als Ersatz für diesen Schaden geschuldet wird.**

3. **Kommt keine Einigung zustande, übermitteln sie innerhalb der gleichen Frist dem Gericht ihre bezifferten Anträge.**
  
4. **Die Entscheidung über die Kosten bleibt vorbehalten.**

Vesterdorf

Jaeger

Legal

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 5. Oktober 2004.

Der Kanzler

H. Jung

Der Präsident

B. Vesterdorf