

URTEIL DES GERICHTS (Erste Kammer)
14. Juli 1997

Rechtssache T-123/95

B
gegen
Europäisches Parlament

„Bedienstete auf Zeit – Einstellung gemäß Artikel 2 Buchstabe c der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten – Entlassung gemäß Artikel 47 Absatz 2 Buchstabe a der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten – Verletzung wesentlicher Formvorschriften – Einhaltung eines ordnungsgemäß eingeführten internen Verfahrens – Begründung der Entlassungsentscheidung“

Vollständiger Wortlaut in italienischer Sprache II - 697

Gegenstand: Klage auf Aufhebung der Entscheidung über die Kündigung des Dienstvertrags des Klägers und auf Ersatz verschiedener ihm angeblich durch diese Kündigung entstandener Schäden

Ergebnis: Abweisung

Zusammenfassung des Urteils

Durch am 27. Januar 1989 unterzeichneten Vertrag stellte das Europäische Parlament, vertreten durch den Vorsitzenden der Liberalen und Demokratischen Fraktion (LDR-Fraktion), den Kläger gemäß Artikel 2 Buchstabe c der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften (Beschäftigungsbedingungen) als Bediensteten auf Zeit der Laufbahngruppe B ein. Dieser Vertrag galt ab 15. Februar 1989 und war gemäß Artikel 8 Absatz 3 der Beschäftigungsbedingungen auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Der Dienstvertrag des Klägers enthielt folgende Klausel: „Unbeschadet der Artikel 48, 49 und 50 der [Beschäftigungsbedingungen] kann jede Partei den vorliegenden Vertrag durch eine der anderen Partei zuzustellende Kündigung unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten beenden.“

Mit am 30. September 1994 zugegangenem Schreiben vom 27. September 1994 teilte der Vorsitzende der LDR-Fraktion dem Kläger mit, daß er seinen Vertrag als Bediensteter auf Zeit in Anbetracht der Beschlüsse des Vorstands der Fraktion vom 15. September 1994 kündige. In dem Schreiben wird darauf hingewiesen, daß diese Kündigung gemäß Artikel 47 Absatz 2 Buchstabe a der Beschäftigungsbedingungen zugestellt werde und daß die Frist am 1. Oktober 1994 beginne.

Am 19. Dezember 1994 legte der Kläger, vertreten durch seinen Rechtsanwalt, eine Beschwerde gegen die Entscheidung über die Kündigung seines Vertrages als Bediensteter auf Zeit der LDR-Fraktion ein und beantragte, ihm die Gründe für diese Entscheidung mitzuteilen. Da es sich um einen Vertrag auf unbestimmte Dauer handele, dürfe der Vorstand der LDR-Fraktion den Vertrag nur beenden, wenn ein stichhaltiger und berechtigter Grund seine Entlassung rechtfertige.

Mit Schreiben vom 23. Februar 1995 beantwortete der Generalsekretär der LDR-Fraktion die Beschwerde des Klägers. Er wies zum einen darauf hin, daß „gemäß Artikel 47 Absatz [2 Buchstabe] a der [Beschäftigungsbedingungen] die zum Abschluß der Verträge befugte Stelle nicht verpflichtet ist, ihre Entscheidung zu begründen, mit der der auf unbestimmte Dauer geschlossene Vertrag eines Bediensteten auf Zeit beendet wird“, und nannte zum anderen die Gründe, aus denen die Fraktion „gezwungen war, sich von einigen ihrer Mitarbeiter zu trennen“. Nach diesem Schreiben standen der LDR-Fraktion nach den Wahlen zum Europäischen Parlament im Juni 1994 wegen der geringeren Anzahl der Abgeordneten der Fraktion weniger Stellen als in der vorangegangenen Legislaturperiode zur Verfügung. Ferner habe sich durch diese Wahlen die Zusammensetzung der LDR-Fraktion geändert, „so daß unter geographischen Gesichtspunkten eine Umbesetzung des Sekretariats der Fraktion notwendig geworden“ sei.

Der Vertrag des Klägers als Bediensteter auf Zeit des Parlaments endete am 31. März 1995. Gemäß Artikel 47 Absatz 2 Buchstabe a letzter Satz der Beschäftigungsbedingungen war der Ablauf der Kündigungsfrist wegen des Krankheitsurlaubs des Klägers, der drei ärztliche Bescheinigungen vom 21. Oktober, 18. November und 16. Dezember 1994 einreichte, während eines Zeitraums von drei Monaten gehemmt.

Zum Aufhebungsantrag

Der Klagegrund der Verletzung einer wesentlichen Formvorschrift durch die Nichteinhaltung eines ordnungsgemäß eingeführten internen Verfahrens

Dieser Anfechtungsgrund wirft die Frage auf, ob in dem Verfahren, das zur Kündigung des zwischen dem Kläger und dem Parlament geschlossenen Dienstvertrags führte, ein wesentliches Formerfordernis verletzt wurde, weil das interne Verfahren der vorherigen Unterrichtung der Personalvertretung nicht eingehalten wurde. Wäre dies zu bejahen, so stünde die Rechtswidrigkeit seiner Entlassung fest. Im gegenteiligen Fall könnte der Verfahrensfehler in Anbetracht der Umstände des vorliegenden Falles nicht zur Rechtswidrigkeit der Kündigung des Dienstvertrags führen (Randnr. 29).

Dafür, ob die Nichteinhaltung der Verpflichtung zur vorherigen Unterrichtung der Personalvertretung als „Verletzung wesentlicher Formvorschriften“ im Sinne von Artikel 173 EG-Vertrag anzusehen ist, ist auf den Zweck dieses Formerfordernisses und auf die Bedeutung abzustellen, die es für den Inhalt der von der zuständigen Stelle erlassenen Handlung haben kann. Im Rahmen dieser Prüfung ist die Rechtsgrundlage des fraglichen Formerfordernisses und deren Stellung innerhalb der Rangordnung der Normen zu berücksichtigen (Randnr. 32).

Im Hinblick auf den Zweck des Formerfordernisses des Artikels 11 der internen Regelung des Parlaments ist festzustellen, daß diese Bestimmung im Interesse der betroffenen Bediensteten auf Zeit erlassen wurde, da sie es der Personalvertretung ermöglicht, die Betroffenen anzuhören und bei der zuständigen Stelle zu intervenieren. Es gibt jedoch keine Anhaltspunkte dafür, daß Zweck des fraglichen Verfahrens die Einholung der Stellungnahme der Personalvertretung zu geplanten Entlassungen ist. Insbesondere ergibt sich aus der fraglichen internen Vorschrift nicht, daß die Stellungnahme der Personalvertretung Voraussetzung für die Gültigkeit von Entscheidungen über die Kündigung der Dienstverträge der gemäß Artikel 2 Buchstabe c der Beschäftigungsbedingungen eingestellten Bediensteten auf Zeit ist. Wäre dies der Fall, so müßte in einer solchen Vorschrift eine Frist für die Abgabe der Stellungnahme der Personalvertretung festgelegt sein. Es ist nämlich ausgeschlossen, daß die Personalvertretung durch die Abgabe einer negativen Stellungnahme oder durch ihre Untätigkeit verhindern könnte, daß ein Dienstvertrag im Einklang mit Artikel 47 Absatz 2 Buchstabe a der Beschäftigungsbedingungen gekündigt wird (Randnr. 34).

Interne Richtlinien der Gemeinschaftsorgane können in keinem Fall rechtmäßig Normen aufstellen, die von den Bestimmungen des Statuts abweichen. Eine Verpflichtung der zuständigen Stelle, die Personalvertretung von der bevorstehenden Kündigung des Vertrages eines gemäß Artikel 2 Buchstabe c der Beschäftigungsbedingungen eingestellten Bediensteten auf Zeit zu unterrichten, ist jedoch weder in den Beschäftigungsbedingungen noch in einer auf Bedienstete auf Zeit entsprechend anwendbaren Bestimmung des Statuts vorgesehen. Sie ergibt sich auch nicht aus einer gemäß Artikel 110 des Statuts erlassenen allgemeinen Durchführungsbestimmung, sondern beruht lediglich auf einer vom Parlament freiwillig eingeführten internen Maßnahme. Unter diesen Umständen handelt es sich bei dem in der

internen Regelung des Parlaments enthaltenen Formerfordernis dem ersten Anschein nach nicht um eine wesentliche Formvorschrift (Randnr. 36).

Verweisung auf: Gerichtshof, 4. Dezember 1980, Geeraerd/Kommission, 782/79, Slg. 1980, 3651, Randnr. 13; Gerichtshof, 17. Dezember 1981, Demont/Kommission, 791/79, Slg. 1981, 3105, Randnr. 8; Gerichtshof, 1. Dezember 1983, Michael/Kommission, 343/82, Slg. 1983, 4023, Randnr. 16

Obwohl das in der internen Regelung des Parlaments vorgesehene Formerfordernis der vorherigen Unterrichtung der Personalvertretung für das Organ, das es freiwillig eingeführt hat, verbindlich ist, kann seine Nichtbeachtung nicht als Verletzung einer wesentlichen Formvorschrift angesehen werden, da sie zwar einen Amtsfehler darstellt, aber keine entscheidende Auswirkung auf den Ablauf des Verfahrens haben konnte, das zur Kündigung des Dienstvertrags des Klägers führte (Randnr. 39).

Verweisung auf: Gericht, 19. September 1996, Allo/Kommission, T-386/94, Slg. ÖD 1996, II-1161, Randnrn. 60 und 61

Unter diesen Umständen kann sich der Kläger nicht auf den Amtsfehler des Parlaments berufen, um die Aufhebung der Entscheidung über die Kündigung seines Dienstvertrags zu erreichen. Der Anfechtungsgrund der Nichteinhaltung eines ordnungsgemäß eingeführten internen Verfahrens ist daher zurückzuweisen (Randnr. 41).

Der Klagegrund einer fehlenden Begründung der angefochtenen Handlung

Eine beschwerende Entscheidung ist hinreichend begründet, wenn die den Gegenstand der Klage bildende Handlung unter Umständen ergangen ist, die dem Beamten bekannt sind und aufgrund deren er die Tragweite der ihm gegenüber ergangenen Maßnahme erkennen kann (Randnr. 51).

Verweisung auf: Gerichtshof, 7. März 1990, Hecq/Kommission, C-116/88 und C-149/88, Slg. 1990, I-599, Randnr. 26; Gericht, 16. Dezember 1993, Turner/Kommission, T-80/92, Slg. 1993, II-1465, Randnr. 62; Gericht, 19. September 1996, Brunagel/Parlament, T-158/94, Slg. ÖD 1996, II-1131, Randnr. 106

Im vorliegenden Fall ist festzustellen, daß die Entscheidung über die Kündigung des Dienstvertrags des Klägers hinreichend begründet war, ohne daß geprüft zu werden braucht, ob im vorliegenden Fall eine Begründungspflicht des Parlaments bestand (Randnr. 54).

Der Klagegrund eines Fehlers in der Begründung der angefochtenen Handlung

Das Gericht hat bereits im Rahmen der Prüfung des vorhergehenden Klagegrundes festgestellt, daß das Schreiben des Vorsitzenden der LDR-Fraktion an den Kläger und die Beantwortung seiner Beschwerde eine hinreichende Begründung der ihm gegenüber erlassenen Entscheidung enthalten. Die Entscheidung über die Kündigung des Dienstvertrags des Klägers ist nämlich unter Umständen ergangen, die ihm bekannt waren und aufgrund deren er ihre Tragweite erkennen konnte. Zudem beruhte diese Entscheidung auf den Änderungen in der Zusammensetzung der LDR-Fraktion und insbesondere darauf, daß bei den Wahlen im Juni 1994 keine Vertreter der nationalen Partei, der der Kläger angehörte, in das Europäische Parlament gewählt worden waren (Randnr. 68).

Die Kündigung eines auf unbestimmte Dauer geschlossenen Vertrages liegt im Ermessen der zuständigen Stelle, die dabei Artikel 47 Absatz 2 der Beschäftigungsbedingungen zu beachten und die im Vertrag vorgesehene Frist zu wahren hat. Das Gericht kann daher die Begründetheit einer solchen Ermessensentscheidung nur dann überprüfen, wenn ein offensichtlicher Fehler oder ein Ermessensmißbrauch festgestellt werden kann (Randnr. 70).

Verweisung auf: Gerichtshof, 26. Februar 1981, De Briey/Kommission, 25/80, Slg. 1981, 673, Randnr. 7; Gericht, 28. Januar 1992, Speybrouck/Parlament, T-45/90, Slg. 1992, II-33, Randnrn. 97 und 98

In Anbetracht der Ziele, die mit der Einstellung von Bediensteten auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe c der Beschäftigungsbedingungen verfolgt werden, spielt bei den Verträgen aller in dieser Bestimmung genannten Bediensteten auf Zeit das gegenseitige Vertrauen eine wesentliche Rolle. Insoweit zwischen den verschiedenen Laufbahngruppen der Bediensteten zu unterscheiden, ist mit den Beschäftigungsbedingungen unvereinbar (Randnr. 72).

Eine Fraktion des Parlaments kann nur selbst darüber entscheiden, welche Voraussetzungen ihrer Ansicht nach für das Fortbestehen des gegenseitigen Vertrauens erforderlich sind, das für die Einstellung eines Bediensteten auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe c der Beschäftigungsbedingungen maßgeblich gewesen ist. Ein solches Vertrauensverhältnis beruht nicht auf objektiven Gesichtspunkten und entzieht sich aufgrund seines Wesens der gerichtlichen Überprüfung (Randnr. 73).

Dieser Anfechtungsgrund greift nicht durch, da der Kläger nicht dargetan hat, daß die Begründung der streitigen Entscheidung fehlerhaft ist. Der Antrag auf Aufhebung der streitigen Entscheidung ist daher insgesamt zurückzuweisen (Randnr. 76).

Zum Schadensersatzantrag

Daraus, daß das Gericht den Aufhebungsantrag des Klägers zurückgewiesen hat, ergibt sich, daß die Entscheidung über die Kündigung seines Dienstvertrags nicht rechtswidrig ist und die Haftung des Parlaments nicht begründen kann. Der Antrag des Klägers auf Ersatz verschiedener ihm angeblich durch seine Kündigung entstandener Schäden ist daher zurückzuweisen. Folglich ist auch der Hilfsantrag auf Bestellung eines Sachverständigen, der feststellen soll, daß dem Kläger ein psychischer Schaden entstanden ist, der noch immer fortbesteht, zurückzuweisen (Randnr. 82).

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.