

Schlußanträge des Generalanwalts

HERRN KARL ROEMER

10. Mai 1960



GLIEDERUNG

| | Seite |
|---|-------|
| I. <i>Einleitung</i> | 860 |
| 1. Sachverhalt | 860 |
| 2. Angriffs- und Verteidigungsmittel der Parteien | 863 |
| II. <i>Zulässigkeit</i> | 863 |
| 1. Zulässigkeit der ersten Anfechtungsklage . . . | 863 |
| a) Klagefrist | 863 |
| b) Ist die Anfechtungsklage gegenstandslos ge- worden? | 865 |
| 2. Zulässigkeit der zweiten Klage | 866 |
| III. <i>Ist die gegen die Entscheidung vom 2. Juli 1959 ge- richtete Klage begründet?</i> | 868 |
| 1. Festsetzung des Entlassungszeitpunktes | 868 |
| 2. Rechtsanspruch auf Entlassung | 870 |
| 3. Einheit der europäischen Gemeinschaften; einheit- liches Dienstrecht | 872 |
| a) Das Verhältnis der drei europäischen Gemein- schaften zueinander | 872 |
| b) Einheitliches Dienstrecht | 875 |
| c) Schlußfolgerungen im Hinblick auf den vorlie- genden Prozeß | 876 |
| aa) Festlegung des Entlassungszeitpunktes . . | 878 |
| bb) Zahlung von Wiedereinrichtungsbeihilfe . | 879 |
| cc) Zahlung von Abgangsgeld | 881 |
| IV. <i>Zusammenfassung und Ergebnis</i> | 883 |

Herr Präsident, meine Herren Richter!

Meine heutigen Schlußanträge betreffen zwei Klagen eines Beamten der Hohen Behörde, der einen Antrag auf Entlassung aus dem Dienst gestellt hatte und in den Dienst der Europäischen Investitionsbank eingetreten ist. Der Streit geht um die Frage, ob die Hohe Behörde die Entlassung ablehnen durfte und welche Rechtsfolgen die späterhin von der Hohen Behörde erklärte Annahme der Demission auslöst. Es handelt sich um getrennte Klagen, die aber in einer einzigen mündlichen Verhandlung von den Parteien erörtert wurden. Der sachliche Zusammenhang, in dem die Verfahren stehen, veranlaßt mich, von getrennten Schlußanträgen abzusehen und den Prozeßstoff zusammengefaßt zu behandeln. Sollte der Gerichtshof die Absicht haben, über beide Klagen in einem Urteil zu entscheiden, so habe ich dagegen nichts einzuwenden.

I. - EINLEITUNG

1. Sachverhalt

Der Kläger war beamteter Bediensteter der Hohen Behörde seit dem 1. Juli 1956. Mit einem Schreiben vom 18. März 1958 reichte er seine Demission bei der Hohen Behörde ein, um in die Dienste der Europäischen Investitionsbank zu treten. Die Hohe Behörde, deren Personaldirektor in einer mündlichen Unterhaltung von den Berufsplänen des Klägers Kenntnis genommen hatte, teilte diesem in einem Schreiben vom 24. April 1958 mit, die Bank und die Hohe Behörde hätten beschlossen, Beamte, die von der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) in die Dienste der Bank überwechselten, vorläufig als aus persönlichen Gründen beurlaubt anzusehen, bis ein Personalstatut für alle Gemeinschaften geschaffen sei, das solche Übergänge regelt. Sollte sich herausstellen, daß das Statut der Bank vom allgemeinen Personalstatut abweiche, dann wäre die Situation dieser Beamten aufs neue zu überprüfen. Es wurde dem Kläger nahegelegt, einen solchen Urlaub aus persönlichen Gründen zu beantragen.

Der Kläger antwortete hierauf in einem Brief vom 25. April, er wolle keine Schwierigkeiten machen, wenn die Hohe Behörde glaube, gewisse „mesures conservatoires“ ergreifen zu müssen. Er sei daher bereit, die Beurlaubung aus persönlichen Gründen anzunehmen. Darauf erging am 2. Mai 1958 eine Verfügung des Präsidenten der Hohen Behörde, in der dem Kläger Urlaub aus persönlichen Gründen für die Dauer von zwei Jahren (d. h. für den Zeitraum vom 1. Mai 1958 bis 30. April 1960) gewährt wurde.

Am 11. Februar 1959 reichte der Kläger, der inzwischen seine Tätigkeit bei der Bank aufgenommen hatte, abermals seine Demission ein. In einem Brief vom 7. März 1959 erklärte der Personaldirektor der Hohen Behörde, der „par délégation“ des Präsidenten der Hohen Behörde handelte, die Demission könne nicht angenommen werden. Die Hohe Behörde sei bereit, mit der Bank eine Lösung zu finden, die den Kläger befriedige. Gleichzeitig wurde dem Kläger die Abschrift eines Briefes der Hohen Behörde an die Bank vom gleichen Tage übermittelt, in dem sich Vorschläge für eine vorübergehende Regelung der Rechtsstellung des Klägers finden. Die Frage der Einrichtungsbeihilfe — so heißt es darin — sei geklärt: Es sei anerkannt, daß die übernehmende Einrichtung die Beihilfe zahle. Abgangsgeld solle gezahlt werden, wenn sich herausstelle, daß das Personalstatut der Bank vom künftigen allgemeinen Personalstatut völlig verschieden gestaltet werde. Nichts spreche aber dafür, daß dieses Statut nicht auf die Bank ausgedehnt würde. Wenn diese Erwartung zutreffe, werde das Abgangsgeld auf das Konto der Pensionskasse der Bank überwiesen. Es könne dann auch die Formel des Artikels 61 der Personalordnung angewandt und der versicherungsmathematische Gegenwert des Ruhegehaltsanspruchs auf die Pensionskasse der Bank übertragen werden.

Dieser Brief der Hohen Behörde vom 7. März 1959 ist Gegenstand der ersten Anfechtungsklage (Rechtssache Nr. 27/59).

Am 2. Juli 1959 teilte der Präsident der Hohen Behörde dem Kläger mit, seine Demission werde nunmehr angenommen,

nachdem die Bank die Vorschläge der Hohen Behörde zur vorübergehenden Regelung der Rechte des Klägers nicht akzeptiert habe. Ein bestimmter Zeitpunkt, zu dem die Kündigung des Klägers unwiderruflich werden sollte, ist in diesem Schreiben nicht festgesetzt. Gleichzeitig wurden die Rechtsfolgen der Kündigung mitgeteilt:

Wiedereinrichtungshilfe werde nicht bezahlt, da der Kläger von der Bank Einrichtungsbeihilfe bekommen habe. Dasselbe gelte für die Erstattung der Umzugskosten.

Für das Abgangsgeld sei die Möglichkeit einer dem Artikel 61 der Personalordnung entsprechenden Regelung nicht auszuschließen. Es sollten daher die Ansprüche des Klägers nach Artikel 62 festgesetzt und nach Artikel 91 der Personalordnung kapitalisiert werden. Sobald eine endgültige Regelung des Pensionswesens in den Gemeinschaften erfolgt sei, könne der versicherungsmathematische Gegenwert auf die Pensionskasse der Bank überwiesen werden. Wenn eine solche Übertragung nicht vorgesehen werde, solle der Kapitalbetrag an den Kläger ausgezahlt werden.

Der Kläger hat nach Empfang dieses Schreibens seine erste Klage aufrechterhalten und eine zweite Anfechtungsklage eingereicht, die sich gegen die Verfügung vom 2. Juli 1959 richtet, soweit darin über die Wirkungen der Kündigung befunden wird.

Enthielt die Klageschrift in diesem zweiten Verfahren nur den Antrag auf Nichtigklärung der Entscheidung der Hohen Behörde, so wurde dieser Antrag im zweiten Schriftsatz des Klägers erweitert: Der Kläger verlangt zusätzlich die Feststellung, daß seine Kündigung am 12. März 1959, spätestens am 11. Mai 1959, wirksam geworden sei, sowie die Feststellung, daß die Hohe Behörde verpflichtet sei, dem Kläger zuzuerkennen:

- a) Wiedereinrichtungshilfe,
- b) Ersatz der Reisekosten Luxemburg - Brüssel für den Kläger und seine Familie,
- c) bestimmte Kapitalbeträge aus der Pensionskasse,

- d) Abgangsgeld,
- e) Ausgleich für Jahresurlaub und Ersatz der Urlaubsreisekosten,
- f) bestimmte Zinsbeträge.

2. Angriffs- und Verteidigungsmittel der Parteien

In beiden Verfahren streiten sich die Parteien über Fragen der Anwendung des Personalstatuts und der Personalordnung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl sowie über allgemeine Rechtsprinzipien. — In der ersten Klage rügt der Kläger die Verletzung von Artikel 41 des Personalstatuts, die Verletzung allgemeiner Rechtsgrundsätze und Ermessensüberschreitung, während die Hohe Behörde in erster Linie ausführt, die Klage sei wegen Nichtbeachtung der Klagefrist unzulässig und überdies durch den Erlaß der in der zweiten Klage angefochtenen Entscheidung gegenstandslos geworden. — Im zweiten Verfahren rügt der Kläger die Verletzung von Artikel 41 des Personalstatuts, die Verletzung der Artikel 12, 13, 14, 15 und 29 der Personalordnung, die Verletzung allgemeiner Rechtsgrundsätze und Ermessensüberschreitung. Einzelheiten der klägerischen Vorwürfe sollen bei der Untersuchung der Klagen erwähnt werden.

II. - ZULÄSSIGKEIT

1. Zulässigkeit der ersten Anfechtungsklage

A) KLAGEFRIST

Die Ablehnung der Demission ist enthalten in einem Schreiben der Hohen Behörde vom 7. März 1959, das dem Kläger am 9. März 1959 zugestellt worden ist. Die Anfechtungsklage ist beim Gerichtshof am 8. Mai 1959 eingegangen, also rechtzeitig, wenn für die Klage keine Frist oder eine Zweimonatsfrist galt, nicht rechtzeitig, wenn die Klage innerhalb einer Frist von einem Monat zu erheben war.

Bekanntlich war in der besonderen Verfahrensordnung des Gerichtshofes vom 21. Februar 1957 für Streitfälle zwi-

schen der Gemeinschaft und Personen, die unter das Personalstatut fallen — wozu auch ausgeschiedene Bedienstete zu zählen sind —, eine Klagefrist von zwei Monaten vorgeschrieben (vgl. Art. 2). Diese Verfahrensordnung wurde mit dem Inkrafttreten der neuen Verfahrensordnung des Gerichtshofes vom 3. März 1959, also am 21. März 1959 (Tag der Veröffentlichung) aufgehoben (vgl. Art. 110 der neuen Verfahrensordnung). Die Verfahrensordnung, gültig seit dem 21. März 1959, enthält zur Klagefrist bei Personalstreitigkeiten keine Bestimmung; es fehlt auch jede Übergangsregelung.

Die Erwägungen, ob für die Erhebung solcher Klagen eine Frist nicht bestehe oder ob eine im Einzelfall als angemessen erscheinende Frist zu beachten oder ob die allgemeine Fristbestimmung des Artikels 33 des EGKS-Vertrages anzuwenden sei, würden im vorliegenden Rechtsstreit neben der Sache liegen. Die Klagefrist ist als Handlungsfrist den gesetzlichen Fristen des nationalen Verfahrensrechts gleichzustellen. Ihr Lauf beginnt mit dem gesetzlich bestimmten Ereignis, hier mit dem Eingang der Entscheidung der Hohen Behörde bei dem Kläger am 9. März 1959. Für diese gesetzliche Frist bestimmte die Verfahrensordnung vom 21. Februar 1957 eine Laufzeit von zwei Monaten. Diese Zeit stand also dem Kläger zur Verfügung für die Vornahme der Klageerhebung. Nach allgemeinen Verfahrensregeln — gültig im nationalen Recht —, die auch hier anzuwenden sind, wird eine gesetzliche Frist, die zu laufen begonnen hat, nicht durch eine später eintretende Gesetzesänderung berührt. Eine solche Regelung neuesten Datums findet sich ausdrücklich in den Übergangsvorschriften der neuen deutschen Verwaltungsgerichtsordnung vom 21. Januar 1960, wo es in § 195 Absatz 6 Ziffer 4 heißt ¹⁾:

„4. In Sachen, in denen der Lauf einer Frist für ein Rechtsmittel oder einen Rechtsbehelf vor dem Inkrafttreten des Gesetzes begonnen hat, richten sich die Frist und die Zuständigkeit für die Entscheidung über den Rechtsbehelf nach den bisherigen Vorschriften, das weitere Verfahren nach den Vorschriften dieses Gesetzes.“

¹⁾ Vgl. auch § 137 des Beamtenrechtsrahmengesetzes, das am 1. September 1957 in Kraft getreten ist, sowie Morel: *Traité élémentaire de procédure civile*, 2me édition, 1949, S. 17 ff.

Demnach ist die vor dem Ende der Zweimonatsfrist vorgelegte Klage rechtzeitig erhoben und zulässig.

B) IST DIE ANFECHTUNGSKLAGE GEGENSTANDLOS GEWORDEN?

Mit der ersten Anfechtungsklage wandte sich der Kläger gegen die Weigerung der Hohen Behörde, seine Kündigung für unwiderruflich zu erklären. Diese Weigerung war ausgesprochen worden vom Direktor der Personalabteilung im Namen und im Auftrag des Präsidenten der Hohen Behörde, also des Einstellungsberechtigten im Sinne von Artikel 1 der Anlage 1 zum Personalstatut der Hohen Behörde. Die Weigerung stellt eine angreifbare Entscheidung der Hohen Behörde dar, da nach dem System des Personalstatuts der EGKS, wie es in Artikel 41 niedergelegt ist, die Kündigung nicht einseitig und automatisch wirkt, sondern einer Antwort der Hohen Behörde bedarf, in der festgestellt wird, zu welchem Zeitpunkt die Kündigung unwiderruflich wird.

Ohne einen erneuten Antrag des Klägers hat die Hohe Behörde die am 11. Februar 1959 eingereichte Kündigung in einer Verfügung vom 2. Juli angenommen. Durch diese Annahme hat die Hohe Behörde ihre ursprüngliche Weigerung aus der Welt geschafft, d. h. die Entscheidung vom 7. März 1959 aufgehoben und durch eine andere, positive Entscheidung ersetzt. In anderer Weise können die Vorgänge nicht gedeutet werden, da die Verfügung der Hohen Behörde gemäß Artikel 41 des Personalstatuts immer zu sehen ist in Verbindung mit der Kündigungserklärung, mit der zusammen sie die beabsichtigten Rechtswirkungen auslöst. — Wenn die angegriffene Entscheidung aber von der Hohen Behörde selbst beseitigt worden ist, ist der gegen diese Entscheidung gerichteten Anfechtungsklage der Boden entzogen. Es existiert keine Weigerung mehr, die vom Gerichtshof aufgehoben werden könnte. Das Ziel der ersten Anfechtungsklage, der Hohen Behörde die Annahme der Kündigung aufzugeben, ist demnach bereits erreicht. Um andere Fragen als um die Aufhebung der Weigerung der Hohen Behörde ging es aber im ersten Anfechtungsverfahren nicht. Dennoch hat der Kläger seine Klage nicht zurückgenommen

oder die Erledigung der Hauptsache erklärt. Er steht auf dem Standpunkt, die gerichtliche Feststellung der Unzulässigkeit der Weigerung sei erforderlich im Hinblick auf den Zeitpunkt, in dem die Entlassung wirksam wurde. Selbst wenn man aber den unveränderten Annullierungsantrag in einen Antrag auf Feststellung der Unzulässigkeit der Weigerung umdeuten könnte, käme man zu einem für den Kläger negativen Ergebnis. — Für eine solche Feststellung und damit für die Fortsetzung des ersten Verfahrens fehlt es am rechtlichen Interesse. Der Kläger hat ja, wie bekannt ist, auch die Verfügung angefochten, in der die Kündigung angenommen wurde, soweit die Wirkungen derselben, also auch der Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Entlassung, in Rede stehen. Er *mußte* diese Entscheidung angreifen, wenn er verhindern wollte, daß die Festlegung dieser Rechtswirkungen quasi in Rechtskraft erwachsen. In dem zweiten Verfahren wird also die Frage zu untersuchen sein, ob die Entscheidung der Hohen Behörde aufzuheben ist, weil sie den Erfordernissen über die Festsetzung des Kündigungszeitpunktes nicht genügt. Zur Entscheidung dieser Frage ist nicht notwendig die vorherige Feststellung der Unzulässigkeit der ursprünglichen Weigerung der Hohen Behörde.

Ich bin also der Meinung, daß das erste Anfechtungsverfahren durch den Erlaß der späteren Verfügung der Hohen Behörde gegenstandslos geworden ist und daß ein Rechtsschutzinteresse für die Fortsetzung dieses Verfahrens nicht angenommen werden kann. Da der Kläger auf seinem Antrag beharrt, bleibt keine andere Möglichkeit, als diese Klage wegen Unzulässigkeit abzuweisen.

2. Zulässigkeit der zweiten Klage

Die Einhaltung der Klagefrist gibt zu besonderen Erörterungen keinen Anlaß: Die angegriffene Entscheidung ist am 2. Juli erlassen; die Anfechtungsklage ist am 31. Juli beim Gerichtshof eingegangen.

Während in der Klageschrift aber nur die Nichtigserklärung der Entscheidung vom 2. Juli beantragt wurde, „soweit diese Entscheidung sich auf die Wirkung der Kündigung

und auf die mit der Beendigung der Tätigkeit verbundenen Bestimmungen wirtschaftlicher Art erstreckt“, hat der Kläger in der Replik seinen Antrag erweitert: Er verlangt die gerichtliche Feststellung bestimmter Rechtswirkungen der Kündigung. Wenn man den Inhalt der angefochtenen Entscheidung betrachtet, so zeigt sich, daß auch im Rahmen des Nichtigkeitsverfahrens der Gerichtshof im Falle der Aufhebung der Entscheidung zu einigen — nicht allen — Fragen Stellung nehmen müßte, deren Klärung Gegenstand des späteren Feststellungsantrags ist. So hätte sich der Gerichtshof darüber auszusprechen, wieso die Entscheidung den Anforderungen des Artikels 41 des Personalstatuts über die Festsetzung des Kündigungszeitpunktes nicht genügt. Er hätte sich auch darüber zu äußern, wie die Frage der Wiedereinrichtungsbeihilfe und des Abgangsgeldes richtigerweise zu regeln ist. Diese gerichtlichen Feststellungen erscheinen bei Aufhebungsurteilen aber nur in den Gründen, was für die Hohe Behörde völlig ausreicht zur Festsetzung weiterer Maßnahmen gemäß Artikel 34 des Vertrages. Mit dem Feststellungsantrag in der Replik begehrt der Kläger aber bestimmte gerichtliche Feststellungen im *Tenor* der Entscheidung. Dafür besteht nach meiner Ansicht im Hinblick auf Artikel 34 des Vertrages kein Interesse. Die Erweiterung des ursprünglichen Klageantrags ist aber auch aus einem anderen Grund unzulässig, und zwar selbst in Ansehung der Punkte, die in der angegriffenen Entscheidung ausdrücklich behandelt werden. In noch stärkerem Maße gilt dies für Fragen, die gar nicht Gegenstand der angegriffenen Entscheidung sind. So ist in dem Schreiben der Hohen Behörde vom 2. Juli nicht die Rede von Reisekosten, vom Ausgleich des Jahresurlaubs und von Zinsen. Im Rahmen des *Nichtigkeitsverfahrens* ist hierüber nicht zu urteilen. Diese Streitpunkte werden also durch den Feststellungsantrag zum ersten Mal in den Prozeß eingeführt.

Gemäß Artikel 95 § 1 der Verfahrensordnung des Gerichtshofes finden die allgemeinen Verfahrensvorschriften auch auf Klagen von Bediensteten Anwendung. Artikel 22 der EGKS-Satzung des Gerichtshofes schreibt vor, daß die Klageschrift den Streitgegenstand des Prozesses zu bezeichnen und die Anträge zu enthalten hat. Dieses Erfordernis wiederholt Artikel 38 § 1

der Verfahrensordnung. Es muß also in der Klageschrift das Prozeßthema genau umrissen und angegeben werden, welcher Ausspruch vom Gerichtshof verlangt wird. Spätere Klageerweiterungen sind nicht vorgesehen. Das ergibt sich durch Umkehrschluß aus Artikel 42 §§ 1 und 2 der Verfahrensordnung, in dem gesagt wird, daß unter bestimmten Voraussetzungen auch nach der Klageerhebung noch Beweismittel benannt und neue Angriffs- und Verteidigungsmittel in den Prozeß eingeführt werden können. Für Verfahren der „*pleine juridiction*“ — zu denen Personalstreitigkeiten wohl gerechnet werden können — sind keine Ausnahmen von diesem Grundsatz vorgesehen. Auch hier ist der Richter an die Anträge der Parteien in der Klageschrift gebunden. Nur wenn in der Klageschrift der Antrag gestellt wird, die Entscheidung der Verwaltung durch eine Entscheidung des Gerichtshofes zu ersetzen, kann der Gerichtshof entsprechend handeln. — Die Erweiterung der Klageanträge in einem späteren Schriftsatz muß demnach als unzulässig angesehen werden.

Der Gerichtshof wird also im vorliegenden Verfahren nur zu prüfen haben, ob die Entscheidung der Hohen Behörde vom 2. Juli 1959 fehlerhaft war, soweit sie sich über die Wirkungen der Kündigung ausspricht. Da Artikel 41 des Statuts nicht vorschreibt, daß die Verfügung des Einstellungsberechtigten, durch welche die Kündigung unwiderruflich wird, über *sämtliche* Kündigungsfolgen zu befinden hat, kann die Nichtbehandlung der anderen mit dem Ausscheiden verbundenen Rechte bei der Prüfung der Rechtmäßigkeit der Kündigungsentscheidung nicht berücksichtigt werden. Insoweit fehlt es an einem verwaltungsrechtlichen Vorverfahren, einer unerläßlichen Voraussetzung für die Klageerhebung.

III. - IST DIE GEGEN DIE ENTSCHEIDUNG VOM 2. JULI 1959 GERICHTETE KLAGE BEGRÜNDET?

1. Festsetzung des Entlassungszeitpunktes

Der erste Vorwurf richtet sich dagegen, daß in der genannten Verfügung der Zeitpunkt, zu dem die Entlassung wirksam werden sollte, nicht ausdrücklich festgesetzt worden ist. Der

Kläger zieht daraus den Schluß, daß als maßgeblicher Zeitpunkt im Sinne von Artikel 41 des Personalstatuts das Datum der Entscheidung (2. Juli) oder das Datum der Zustellung der Entscheidung (7. Juli) anzusehen sei. Damit aber sei Artikel 41 verletzt, der für die Kündigungsentscheidung bestimmte Fristen vorschreibt. — Die Hohe Behörde selbst hält den Tag des Erlasses der Verfügung (2. Juli) für entscheidend, sieht in der Festsetzung dieses Zeitpunktes aber deswegen keine Vertragsverletzung, weil die besondere Lage des Klägers — Übergang zu einer anderen Einrichtung der europäischen Gemeinschaften unter Zubilligung eines Urlaubs aus persönlichen Gründen — sein Kündigungsrecht ausgeschlossen habe, solange eine Einigung zwischen der Hohen Behörde und der Bank über die Regelung dieses Übertritts angestrebt wurde. Damit sei die Hohe Behörde von der Einhaltung der Vorschriften des Artikels 41 entbunden worden.

Der Inhalt von Artikel 41 wurde im Verfahren des öfteren erwähnt: Einen Monat nach Eingang des Kündigungsschreibens hat der Einstellungsberechtigte die Kündigung für unwiderruflich zu erklären und dabei den Zeitpunkt festzusetzen, zu dem die Kündigung wirksam wird. Für Bedienstete der Kategorie A gilt hierfür eine Frist von drei Monaten seit Absendung des Kündigungsschreibens.

Zunächst ist zu untersuchen, ob die Entscheidung der Hohen Behörde deswegen der Aufhebung verfällt, weil sie einen Zeitpunkt für die Beendigung des Dienstverhältnisses *nicht ausdrücklich* festsetzt. Der Sinn der Vorschrift von Artikel 41 ist ganz klar: Durch die eindeutige Bestimmung dieses Zeitpunktes soll jeder Irrtum ausgeschlossen werden, der für die finanziellen Folgen des Ausscheidens von Bedeutung sein kann. Im vorliegenden Fall fehlt es an dieser Eindeutigkeit. Drei Möglichkeiten sind denkbar: Maßgeblich kann sein der Tag der Zustellung der Entscheidung, der Tag des Erlasses der Entscheidung oder der Tag, der unter Beachtung von Artikel 41 festzulegen war. Diese rechtliche Unsicherheit ist an sich unvermeidbar. Zu beachten ist freilich, daß für den Kläger eindeutig festzustehen schien, daß die dritte Möglichkeit nicht in Betracht

kommt. Für ihn war klar, daß die Hohe Behörde nur den 2. Juli oder einen späteren Zeitpunkt ins Auge gefaßt haben konnte. Er hat deshalb auch nicht die Aufhebung der Entscheidung aus formellen Gründen verlangt. Sie würde zu der erstrebten Klärung der Rechtslage nicht führen, da die Hohe Behörde im Prozeß zu erkennen gab, welchen Zeitpunkt sie ausdrücklich festsetzen würde, wenn es von ihr verlangt würde, nämlich den 2. Juli 1959. Dem Kläger kommt es vielmehr auf eine Klärung der Frage an, ob die Hohe Behörde nicht verpflichtet war, einen *früheren* Zeitpunkt für die Beendigung des Dienstverhältnisses festzusetzen. Angesichts dieser Sachlage kann der Gerichtshof es sich versagen, der formellen Frage weiter nachzugehen. Ich bin jedenfalls der Meinung, daß aus diesem Grunde die Entscheidung nicht aufgehoben werden sollte.

2. Rechtsanspruch auf Entlassung

Ich werde mich daher der Frage zuwenden, ob die Entscheidung deshalb fehlerhaft ist, weil sie für das Wirksamwerden der Kündigung keinen vor dem 2. Juli 1959 liegenden Zeitpunkt — nach Ansicht des Klägers entweder den 12. März oder den 11. Mai — festgesetzt hat, mit anderen Worten, ob die Hohe Behörde frei war, die Kündigung des Klägers in Abweichung vom Wortlaut des Artikels 41 anzunehmen oder nicht.

Es braucht nicht besonders unterstrichen zu werden — der Wortlaut von Artikel 41 ist insoweit ganz eindeutig —, daß *grundsätzlich ein Rechtsanspruch* der Bediensteten auf Annahme der Kündigung durch den Einstellungsberechtigten besteht. Das entspricht dem System des nationalen Beamtenrechts, in dem der Dienstherr *verpflichtet* ist, auf Antrag eine Entlassungsverfügung zu erteilen ¹⁾. Es bleibt also nur die Frage, ob unter besonderen Umständen diese Regel außer Kraft gesetzt wird. Ist das der Fall, dann stellt die Annahme der Kündigung unter Nichtbeachtung der Fristen keine Vertragsverletzung dar.

¹⁾ Vgl. § 30 des Deutschen Bundesbeamtengesetzes vom 18. September 1957.

An erster Stelle ist zu fragen, welchen Einfluß auf die Rechtsstellung des Klägers die Gewährung des Urlaubs aus persönlichen Gründen hat. Wenn unter normalen Verhältnissen eine Beurlaubung aus persönlichen Gründen erfolgt, die diesen Namen verdient, dann hat dies auf den *Status* eines Beamten keinen Einfluß. Die Rechtsfolgen der Beurlaubung sind in Artikel 33 des Personalstatuts aufgezählt: Der Beamte übt sein Amt nicht aus; die Zahlung seiner Bezüge wird eingestellt usw. Auch der beurlaubte Beamte bleibt aber Beamter. Als solcher hat er das Recht, jederzeit seine Entlassung aus dem Dienstverhältnis zu verlangen. Artikel 41, der die Kündigung regelt, macht keine Ausnahme für beurlaubte Beamte. Entsprechendes gilt auch im nationalen Beamtenrecht: Das Recht des Beamten, seine Entlassung zu verlangen, ist unverzichtbar.

Es wurde aber bereits angedeutet, daß im vorliegenden Fall weder die Beurlaubung aus persönlichen Gründen noch die Kündigung unter Umständen erfolgten, die dem normalen Tatbestand und dem Geist dieser Vorschriften entsprechen. Der Kläger ist aus den Diensten der Hohen Behörde, d. h. der Gemeinschaft für Kohle und Stahl, hinübergewechselt in die Dienste der Europäischen Investitionsbank, die zwar nicht ein Organ, aber doch eine Einrichtung der später ins Leben gerufenen Wirtschaftsgemeinschaft darstellt. Für einen solchen Übergang existieren besondere Rechtsregeln bis zur Stunde nicht. Daher wählte die Hohe Behörde für alle diese Fälle den an sich für andere Tatbestände gedachten Weg der Beurlaubung aus persönlichen Gründen, um während dieses Zeitraums die Einführung eines einheitlichen Statuts abwarten oder eine besondere Regelung der Übertritte durch Vereinbarungen mit den betreffenden Einrichtungen versuchen zu können. Ob hierin ein Verzicht auf das Kündigungsrecht seitens der interessierten Bediensteten oder ein vertraglicher Ausschluß der Kündigung für eine bestimmte Zeit zu erblicken ist, mag fraglich erscheinen. Die Hohe Behörde ist jedenfalls der Auffassung, daß die Veränderung der tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse — Schaffung anderer europäischer Gemeinschaften mit der Möglichkeit der Anstellung bei ihren Einrichtungen — dazu

berechtigt, die Regeln des Personalstatuts abweichend von ihrem normalen, für andere Situationen gedachten Sinn anzuwenden, wenn Bedienstete aus dem Rahmen der europäischen Gemeinschaften nicht endgültig ausscheiden, sondern innerhalb dieser Gemeinschaften ihre Anstellung wechseln und ihre Karriere fortsetzen.

3. Einheit der europäischen Gemeinschaften; einheitliches Dienstrecht

Damit sind wir an einem Punkt angelangt, der in gleicher Weise bedeutsam ist für den angeblichen Ausschluß des Kündigungsrechts wie für die Regelung der Kündigungsfolgen beim Übergang in die Dienste einer anderen europäischen Einrichtung. Drei Fragen sind hier zu prüfen:

- a) In welchem Verhältnis stehen die europäischen Gemeinschaften zueinander; gibt es eine begriffliche und rechtliche Klammer, die es erlaubt, von einer Einheit der europäischen Gemeinschaften zu sprechen?
- b) Verpflichtet diese Einheit dazu, ein in den wichtigsten Zügen einheitliches Personalstatut einzuführen, das besondere Regelungen vorsieht für einen Übergang von einer Gemeinschaft zur anderen?
- c) Ist mit der Einführung eines solchen Statuts auch für die Bank in absehbarer Zukunft zu rechnen?

a) *DAS VERHÄLTNISS DER DREI EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN ZUEINANDER*

Sieht man sich die maßgeblichen Vertragsbestimmungen an, so zeigt sich, daß jede der drei Gemeinschaften eigene Rechtspersönlichkeit besitzt (vgl. Art. 6 EGKS-Vertrag; Art. 210 EWG-Vertrag; Art. 184 Euratom-Vertrag). Eigene Rechtspersönlichkeit hat auch die Europäische Investitionsbank (vgl. Art. 129 EWG-Vertrag). Bekanntlich stand aber schon bei Abschluß des EGKS-Vertrages fest, daß die wirtschaftliche Teilintegration der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet von Kohle und Stahl nur ein erster Schritt sein sollte, dem weitere, noch stärker ausgreifende Maßnahmen in der gleichen Richtung folgen sollten.

Dieser Gedanke findet seinen Ausdruck in der Präambel des EGKS-Vertrages, in der es heißt:

„

Conscients que l'Europe ne se construira que par des réalisations concrètes créant d'abord une solidarité de fait, et par l'établissement de bases communes de développement économique;

Résolus à substituer aux rivalités séculaires une fusion de leurs intérêts essentiels, à fonder par l'instauration d'une communauté économique les premières assises d'une communauté plus large et plus profonde entre des peuples longtemps opposés par des divisions sanglantes, et à jeter des bases d'institutions capables d'orienter un destin désormais partagé,

.“

Die europäischen Verträge sind also nichts anderes als die teilweise Verwirklichung eines großen Gesamtprogramms, das getragen wird von der beherrschenden Idee einer weitergehenden Integration der europäischen Staaten. Diese elementare Tatsache hat den Vorrang vor der Erkenntnis, daß zur rechtlichen Verwirklichung des Plans zunächst verschiedene Verträge und verschiedene Gemeinschaften ins Leben gerufen wurden. Zusammen mit den Römischen Verträgen haben die Mitgliedstaaten eine wichtige rechtliche Klammer für die drei Gemeinschaften geschaffen in der Form des Abkommens über gemeinsame Organe, das für alle drei Gemeinschaften *einen* Gerichtshof und *ein* Parlament vorsieht (vgl. Art. 1 und 3). Am Rande und zur Illustrierung dieses Vereinheitlichungsbestrebens sei erwähnt, daß auch der Wirtschafts- und Sozialausschuß für EWG und Euratom gemeinsam ist (vgl. Art. 5 des Abkommens). Zu übersehen ist weiterhin nicht, daß der Ministerrat (bei der Bank der Rat der Gouverneure), dem in allen drei Gemeinschaften und bei der Bank auf Grund seiner wichtigen Befugnisse eine große Bedeutung zukommt als einem aus Vertretern der Mitgliedstaaten zusammengesetztes Organ, eine starke Garantie für die Koordinierung der Gemeinschaften darstellt. Schließlich ist bekannt, daß seit langem Bestrebungen im Gange sind zur Bildung gemeinsamer Abteilungen bei den europäischen Exekutiven, ein Anliegen, das sich besonders intensiver Unterstützung von seiten der Parlamentarier erfreut. Läßt sich also zwar in der Gegenwart nicht von einer *positiv-rechtlichen*

Einheit der drei europäischen Gemeinschaften sprechen, so ist doch die Erkenntnis nicht von der Hand zu weisen, daß bereits *vorhandene rechtliche Verklammerungen* der drei Gemeinschaften und die *ideelle Einheit* der Gemeinschaften eine Realität darstellen, die auf eine weitere rechtliche Vereinheitlichung drängen. An dieser Tatsache kann bei der Beurteilung von Tatbeständen, die mehrere Gemeinschaften zugleich berühren, nicht vorbeigesehen werden.

Was die Bank angeht, so ist nicht zu leugnen, daß sie ein Sonderstatut besitzt. Die Vertragsbestimmungen und die Vorschriften des Protokolls über die Satzung der Bank machen dies deutlich. Ebenso steht aber auch fest, daß die Bank kein *Eigenleben* zu führen bestimmt ist, sondern ein *Instrument der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft* darstellt. Mitglieder der Bank sind die Mitgliedstaaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft. Die öffentlichen Aufgaben der Bank — denn um solche handelt es sich — stehen in engem Zusammenhang mit den Zielen der Wirtschaftsgemeinschaft; vgl. hierzu Artikel 130 des EWG-Vertrages;

„Aufgabe der Europäischen Investitionsbank ist es, zu einer ausgewogenen und reibungslosen Entwicklung des Gemeinsamen Marktes im Interesse der Gemeinschaft beizutragen; In diesem Sinne erleichtert sie ohne Verfolgung eines Erwerbszweckes durch Gewährung von Darlehen und Bürgschaften die Finanzierung der nachstehend bezeichneten Vorhaben in allen Wirtschaftszweigen:

- a) Vorhaben zur Erschließung der weniger entwickelten Gebiete;
- b) Vorhaben zur Modernisierung oder Umstellung von Unternehmen oder zur Schaffung neuer Arbeitsmöglichkeiten, die sich aus der schrittweisen Errichtung des Gemeinsamen Marktes ergeben und wegen ihres Umfangs oder ihrer Art mit den in den einzelnen Mitgliedstaaten vorhandenen Mitteln nicht vollständig finanziert werden können;
- c) Vorhaben von gemeinsamem Interesse für mehrere Mitgliedstaaten, die wegen ihres Umfangs oder ihrer Art mit den in den einzelnen Mitgliedstaaten vorhandenen Mitteln nicht vollständig finanziert werden können“.

Vgl. auch Artikel 20 des Protokolls über die Satzung der Bank:

„Bei ihren Darlehens- und Bürgschaftsgeschäften beachtet die Bank folgende Grundsätze:

1. Sie achtet auf die wirtschaftlich zweckmäßigste Verwendung ihrer Mittel im Interesse der Gemeinschaft.

.....

- b) wenn die Durchführung des Vorhabens zu einer Steigerung der volkswirtschaftlichen Produktivität im allgemeinen beiträgt und die Verwirklichung des Gemeinsamen Marktes fördert.

.....“

Die Notwendigkeit, der Bank für ihre geschäftlichen Funktionen eine entsprechende Satzung zu geben, darf also nicht dazu verführen, den vorherrschenden funktionellen Zusammenhang mit der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und damit zu den europäischen Gemeinschaften aus den Augen zu verlieren.

b) *EINHEITLICHES DIENSTRECHT*

Mit den eben getroffenen Feststellungen ließe es sich nur schlecht vereinbaren, die drei Gemeinschaften und ihre Organe und Instrumente in den Fragen des Personalwesens völlig isoliert zu behandeln. Man kann wohl annehmen, daß dem vorgebeugt wird, denn die Festlegung des Personalstatuts der neuen Gemeinschaften ist im wesentlichen dem Ministerrat anheimgegeben, einem — wie man wohl sagen kann — faktisch nahezu gemeinsamen Organ der drei Gemeinschaften. Hierbei war bislang das Bestreben zu erkennen, ein für alle Gemeinschaften möglichst einheitliches Statut, ein uniformes europäisches Dienstrecht zu schaffen. Schon im Jahre 1958 wurde beschlossen:

„Les Représentants Permanents sont chargés d'étudier les problèmes que pose l'établissement du Statut des fonctionnaires des Communautés du Marché commun et de l'Euratom, en vue notamment, d'une harmonisation des statuts des trois Communautés européennes existantes.“

Am 9. Oktober 1959 hielt man die Erwägung für angebracht:

„.....

In einem Gedankenaustausch der Räte könnte geklärt werden, in welchem Verfahren die zuständigen Stellen der EGKS aufgefordert werden sollen, eine etwaige Annahme der von den beiden neuen

Gemeinschaften in Aussicht genommenen Besoldungsregelung zu prüfen.

.....“.

Die Räte haben der Arbeitsgruppe „Statut“ am gleichen Tag die Richtlinie gegeben:

„Die für die Bediensteten der beiden neuen Gemeinschaften vorgeschlagene Besoldungsregelung muß so beschaffen sein, daß sie von der EGKS angenommen und somit eine gemeinsame Regelung der drei Gemeinschaften werden kann. . . .“.

Schließlich existiert ein Beschluß der Räte über das Personalstatut vom 11. März 1960, in dem es heißt:

”

Dem gesamten Statut wird das EGKS-Statut zugrunde gelegt. Die Regierungen und die Kommissionen teilen dem Generalsekretariat vor dem 1. April 1960 mit, welche Änderungen sie daran vornehmen möchten.

.....“.

c) *SCHLUSSFOLGERUNGEN IM HINBLICK AUF DEN VORLIEGENDEN PROZESS*

Die Annahme der Hohen Behörde, es könne in absehbarer Zeit die Einführung eines Personalstatuts erwartet werden, das in den wichtigsten Fragen einheitliches Recht für alle europäischen Bediensteten schafft und wohl auch besondere Regelungen vorsieht für den Übergang eines Beamten von einer Gemeinschaft zur anderen, kann nicht von der Hand gewiesen werden. Die zwingende Notwendigkeit einer solchen Regelung ist offenbar, und diese Notwendigkeit beeinflußt — zwar nicht als Rechtsnorm, aber doch als Rechtstatsache — die Auslegung und Anwendung des geltenden Personalrechts, das in Ansehung des Übergangs von einer Einrichtung zur anderen notwendigerweise lückenhaft ist. Wenn die Hohe Behörde die wortgetreue Anwendung bestimmter Rechtsvorschriften des Personalrechts im Hinblick auf die besondere Situation, für die diese Regeln nicht geschaffen sind, ablehnt, kann ihr daraus nicht der Vorwurf der unzulässigen Rechtsverweigerung gemacht werden, vielmehr muß umgekehrt festgestellt werden, daß Beamte, die auf eine buchstabengetreue Anwendung der Personalvorschriften drängen ohne Rücksicht darauf, daß eine solche Anwendung in der besonderen Situation der Beamten dem *Sinn und*

Zweck der Vorschriften fremd ist, sich dem Vorwurf einer unzulässigen Rechtsausübung aussetzen.

Es darf auch nicht übersehen werden, daß die Zurückhaltung der Hohen Behörde keine definitive Weigerung bedeutet. Es soll nach der Absicht der Hohen Behörde die endgültige Regelung in der Schwebe bleiben, solange passende Vorschriften mit befriedigenden Lösungen nicht vorhanden sind. Die Rechte der betreffenden Bediensteten sind also nicht gefährdet; diese und die Rechte des Dienstherrn werden im Sinne einer „mesure conservatoire“ für eine Übergangszeit unverändert erhalten.

Der bisherigen Verwaltungspraxis der EGKS sind ähnliche Vorgänge nicht fremd. Wenn in der Vergangenheit ein Beamter des Gerichtshofes der Gemeinschaft für Kohle und Stahl in die Dienste der Hohen Behörde eingetreten ist, so hätte die wortgetreue Anwendung des Personalstatuts eine Demission mit allen rechtlichen und finanziellen Folgen und den Beginn einer neuen Laufbahn mit Neuberechnung des Dienstalters und der Beförderungsmöglichkeit erfordert. Diese Regelung wurde von der Praxis der Verwaltungen abgelehnt und die Annahme einer Versetzung, „mutation“, unter Aufrechterhaltung der erworbenen Rechte vorgezogen, ohne daß irgendwelche finanziellen Leistungen anlässlich des Ausscheidens aus einer Einrichtung und des Eintritts in die andere Einrichtung von der Gemeinschaft erbracht worden wären. Diese Verwaltungsübung, die die Schließung einer Lücke im Personalstatut durch Interpretation bedeutet, wurde durch das Bestreben der Verwaltungen gerechtfertigt, über öffentliche Mittel nicht ohne zwingende Gründe und nicht infolge formalistischer Anwendung von Bestimmungen zu verfügen, gleichzeitig aber bisher erworbene Rechte des Beamten für das neue Amt zu bewahren.

Man vergegenwärtige sich auch, wie sich etwa der Wechsel eines Beamten aus dem Sekretariat des Ministerrates der Gemeinschaft für Kohle und Stahl in das Sekretariat des Ministerrates der Euratom-Gemeinschaft vor der Zusammenfassung der Sekretariate auswirken sollte. Auch hier hätte eine formalistische Anwendung des Personalstatuts der Gemeinschaft für

Kohle und Stahl zur Demission und zu dementsprechenden finanziellen Ansprüchen des Beamten geführt, der in das Sekretariat des Ministerrates einer anderen Gemeinschaft eintrat, deren Personalstatut noch nicht bekannt war. Sollte die rechtliche Trennung der drei Sekretariate eine so weitgehende Bedeutung haben, obwohl die Führung der Verwaltung der drei Sekretariate in der Hand einer einzigen Person, eines Generalsekretärs, lag? Diese Fragen stellen heißt die Unangemessenheit derartiger Regelungen unterstreichen.

Wenn ich nach diesen allgemeinen Bemerkungen zurückkehre zu den streitigen Einzelfragen, so komme ich zu folgenden Feststellungen:

aa) *Festlegung des Kündigungszeitpunktes*

Die Demission führt zum endgültigen Ausscheiden eines Beamten aus dem Dienst der Gemeinschaft mit der Liquidierung aller Rechtsbeziehungen, wenn Versorgungsansprüche nicht erwachsen. Dieses Rechtsinstitut paßt also nicht auf Fälle, in denen Beamte den Gesamtrahmen der europäischen Gemeinschaften nicht verlassen, sondern nur den Dienstherrn innerhalb dieses Rahmens wechseln wollen. Ich bin daher der Meinung, daß die Hohe Behörde nicht gegen die Bestimmungen des Personalstatuts verstoßen hat, wenn sie dem Kläger die Annahme der Demission verweigert und ihn auf eine Übergangsregelung — Beurlaubung aus persönlichen Gründen — verwiesen hat. Ob man nun sagt, die besonderen Umstände der Beurlaubung aus persönlichen Gründen bringen für die Dauer dieses Urlaubs einen Verzicht auf die Kündigung mit sich, oder ob man eine Demission zu dem hier beabsichtigten Zweck auch ohne Rücksicht auf den gewährten Urlaub ausschließt, bleibt sich gleich. Diese Frage hat keine entscheidende Bedeutung und darum auch der Einwand des Klägers nicht, er habe den Urlaub nur mit Vorbehalt akzeptiert. — Wenn aber feststeht, daß die Hohe Behörde mit Recht die Annahme der Demission ablehnen konnte, kann ihr — a fortiori — auch nicht vorgeworfen werden, sie

habe, als sie schließlich die Demission doch akzeptierte, die Vorschriften des Artikels 41 über die Fristen nicht respektiert. Das Recht, die Demission zu verweigern, schließt das geringere Recht mit ein, für die Festlegung des Kündigungszeitpunktes von den Vorschriften des Artikels 41 abzuweichen.

Die stillschweigende Festlegung des Kündigungszeitpunktes auf den 2. Juli 1959 stellt demnach eine Rechtsverletzung nicht dar.

bb) *Zahlung von Wiedereinrichtungsbeihilfe*

Es hat sich im Verfahren ergeben, daß der Kläger nach seiner Anstellung bei der Bank Einrichtungsbeihilfe in Höhe von vier Monatsgehältern bekommen hat, ein Betrag, der größer ist als die Wiedereinrichtungsbeihilfe, die er von der Hohen Behörde verlangt. Für seine Forderung gegenüber der Hohen Behörde beruft er sich auf Artikel 12 der Personalordnung der EGKS, wonach beamteten Bediensteten beim Ausscheiden aus dem Dienst der Gemeinschaft ein Anspruch auf Wiedereinrichtungsbeihilfe erwächst, wenn sie wenigstens vier Dienstjahre bei der Gemeinschaft verbracht haben. Die Wiedereinrichtungsbeihilfe ist auszuzahlen, wenn nachgewiesen wird, daß der Beamte und seine Familie in einer Ortschaft Wohnung genommen haben, die 25 km vom Ort der dienstlichen Verwendung entfernt ist.

Über den Charakter und Sinn dieser Beihilfe vertreten die Parteien verschiedene Ansichten. Der Kläger ist der Meinung, es handle sich hier um eine zusätzliche Gehaltszahlung, während die Hohe Behörde den Zweck der Beihilfe in der pauschalen Erstattung von Kosten sieht, die beim Ausscheiden durch die Verlegung des Wohnsitzes entstehen. — Nach dem Text der erwähnten Vorschrift erweist sich die Auffassung der Hohen Behörde als zutreffend. Daß es sich um die Erstattung von Unkosten handelt, ergeben die Voraussetzungen für die Geltendmachung des Anspruchs, die übrigens auch maßgeblich sind für das Korrelat beim Dienstantritt, die Einrichtungs-

beihilfe. Eine *pauschale* Kostenerstattung ist nichts Unge-
wöhnliches: sie findet sich auch in anderen Vorschriften
der Personalordnung, etwa in Artikel 20. Ein Anspruch auf
diese Beihilfe steht schließlich auch der Witwe und den
Kindern zu und bleibt in seinem Umfang unabhängig von
der Zahl der Dienstjahre, wenn die Dienstzeit wenigstens
vier Jahre betragen hat.

Es mag dahingestellt bleiben, ob nach dem Dienstrecht
der EGKS allgemein der Grundsatz gilt, daß ein Beamter
in jedem Fall nur einmal in den Genuß einer derartigen
Beihilfe kommen darf und daß der Anspruch entfällt, wenn
der ausscheidende Beamte von dritter Seite ähnliche Zu-
wendungen erhält. Es ist aber zu fragen, ob der Begriff
„Ausscheiden aus dem Dienst“ nach der Schaffung der
neuen Gemeinschaften mit ihren Organen und sonstigen
Einrichtungen nicht so auszulegen ist, daß der Fall des
Übertritts in eine andere Gemeinschaft nicht darunter
fällt. Diese Frage glaube ich bejahen zu müssen im Hin-
blick auf das Verhältnis, in dem die drei Gemeinschaften —
unter Einschluß der Bank — zueinander stehen. Ein Wech-
sel im Rahmen der Gemeinschaften rechtfertigt nicht die
doppelte Leistung von Beihilfe, auch wenn die Quellen zur
Finanzierung dieser Beihilfe nicht identisch sind. Gute
europäische Gesinnung, wie sie von allen Beamten im Rah-
men ihrer Loyalitätsverpflichtungen erwartet werden
kann und die das Gesamtziel der europäischen Integration
mit einschließt, muß es als Rechtsmißbrauch erscheinen
lassen, aus dem Wechsel der Dienststellung im europäi-
schen Bereich durch doppelte Inanspruchnahme von Bei-
hilfen Gewinn zu ziehen. In dieser Frage ist es auch im
gegenwärtigen Zeitpunkt ohne ausdrückliche Regelung er-
laubt, die *endgültige* Weigerung der Hohen Behörde zur
Zahlung der Wiedereinrichtungsbeihilfe für rechtmäßig zu
erklären, und zwar obgleich die Hohe Behörde die Demis-
sion akzeptiert hat, die — wie wir gesehen haben — keine
geeignete Maßnahme zur Gestaltung des Übergangs in an-
dere europäische Gemeinschaften darstellt.

Ich schlage daher vor, auch in diesem Punkt den Klageantrag zurückzuweisen.

cc) *Zahlung von Abgangsgeld*

Der Kläger beanstandet schließlich noch die Weigerung der Hohen Behörde, seine Guthaben bei der Versorgungskasse und die Abgangsentschädigung auszuzahlen. Es ist bekannt, welchen Vorschlag die Hohe Behörde dem Kläger unterbreitet hat, und es ist bekannt, daß ein anderer Bediensteter in gleicher Situation diesen Vorschlag akzeptiert hat. Der Kläger besteht jedoch auf der Anwendung von Artikel 62 der Personalordnung, wonach im Falle des Ausscheidens aus dem Dienst vor dem 60. Lebensjahr ein Anspruch auf Auszahlung von Abgangsgeld besteht, wenn der Bedienstete nicht das Recht hat, eine Übertragung des versicherungsmathematischen Gegenwerts des Versorgungsanspruchs auf eine andere Pensionskasse zu verlangen. Von dieser Übertragungsmöglichkeit ist in Artikel 61 — auf den die Parteien ebenfalls hingewiesen haben — die Rede: Wenn ein Beamter aus dem Dienst der Gemeinschaft ausscheidet, um u. a. bei einer supranationalen Behörde einzutreten, mit der die Gemeinschaft ein Abkommen getroffen hat, so ist er berechtigt, die Übertragung seiner Pensionsrechte zu verlangen.

Der Kläger schließt aus Artikel 61, daß bei der Abfassung der Personalordnung an andere übernationale Gemeinschaften, also auch an die Wirtschaftsgemeinschaft, gedacht war, und weist darauf hin, daß Artikel 61 nur ein *Recht* auf Übertragung vorgesehen habe, wenn ein entsprechendes Abkommen bestehe, aber keine Pflicht für den Beamten, die Übertragung anzunehmen. Artikel 61 zeige also, daß ihm die Erfüllung der Ansprüche nach Artikel 62 nicht verweigert werden könne.

Ich vermag dem Kläger auch hier nicht beizupflichten. Mir erscheint fraglich, ob im Zeitpunkt der Abfassung der Personalordnung — sie wurde am 5. und 29. März 1956 verabschiedet — schon so präzise Vorstellungen über die da-

mals erst in groben Umrissen diskutierten neuen Gemeinschaften möglich waren, daß der Artikel 61 auch für sie gedacht sein konnte. Die Realität der später ins Leben gerufenen Gemeinschaften zeigt jedenfalls, daß ihr Zusammenhang mit der EGKS im Rahmen der europäischen Integrationsbestrebungen so stark ist, daß die Vorschrift des Artikels 61 für sie nicht angemessen und geeignet erscheint. Man kann vielmehr annehmen, daß für Übergänge im Sinne des Artikels 61, die im Rahmen der europäischen Gemeinschaften stattfinden, mit Rücksicht auf die starke Verklammerung der drei Gemeinschaften Sonderbestimmungen erlassen werden, die der besonderen Natur dieser Gemeinschaften eher gerecht werden als Artikel 61 und die insbesondere eine obligatorische Übertragung von Pensionsrechten vorsehen. Ich glaube daher, daß der Kläger sich nicht auf Artikel 61 berufen kann. Vielmehr muß es der Hohen Behörde auch in diesem Punkt gestattet sein, die Regelung der Streitfragen in der Schwebe zu lassen, bis die Bestimmungen des neuen Personalstatuts bekannt sind. Richtig gesehen handelt sie dabei in Ausübung einer Fürsorgepflicht, die sie wahrnimmt, solange ein Bediensteter nicht endgültig aus dem Bereich der europäischen Gemeinschaften ausgeschieden ist. Sie ist bemüht, dem Kläger eine geordnete Altersversorgung zu sichern dadurch, daß sie die Möglichkeit einer Übertragung der Versorgungsansprüche offenhält. Durch die sofortige Auszahlung gingen dem Kläger bei der späteren Berechnung der Versorgungsansprüche die Dienstjahre bei der Hohen Behörde verloren. Dem Kläger entsteht also auch durch diese Regelung kein Schaden, da der definitiven Lösung der Frage nicht vorgegriffen wird.

Ich bin der Meinung, daß aus allen diesen Gründen in der von der Hohen Behörde getroffenen Regelung ein Verstoß gegen Rechtsvorschriften oder Rechtsprinzipien nicht zu erblicken ist.

IV. - ZUSAMMENFASSUNG UND ERGEBNIS

Da die übrigen Anträge des Klägers als unzulässig anzusehen und aus diesem Grunde nicht weiter zu untersuchen sind, komme ich demnach zu folgendem Gesamtergebnis:

Ich schlage dem Gerichtshof vor,

- a) die Klage Nr. 27/59 als unzulässig abzuweisen,
- b) die Klage Nr. 39/59 in dem Umfang, in dem die Klageanträge in der Replik erweitert wurden, als unzulässig, im übrigen aber als unbegründet abzuweisen.

Die Kostenentscheidung ist gemäß Artikel 69 und 70 der Verfahrensordnung zu treffen.