

URTEIL DES GERICHTS (Dritte Kammer)

18. Oktober 2001 \*

In der Rechtssache T-333/99

X, wohnhaft in Frankfurt am Main (Deutschland), Prozessbevollmächtigte:  
Rechtsanwälte N. Pflüger, R. Steiner und S. Mittländer, Zustellungsanschrift in  
Luxemburg,

Kläger,

gegen

Europäische Zentralbank, vertreten durch C. Zilioli und V. Saintot als Bevoll-  
mächtigte im Beistand von Rechtsanwalt B. Wägenbaur, Zustellungsanschrift in  
Luxemburg,

Beklagte,

\* Verfahrenssprache: Deutsch.

wegen Aufhebung der Entscheidung des Direktoriums der Europäischen Zentralbank vom 9. November 1999, die vorläufige Enthebung des Klägers vom Dienst aufrechtzuerhalten und die Hälfte seines Grundgehalts einzubehalten, sowie der Entscheidung vom 18. November 1999 über die Entlassung des Klägers

erlässt

DAS GERICHT ERSTER INSTANZ  
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten J. Azizi sowie der Richter K. Lenaerts und M. Jaeger,

Kanzler: D. Christensen, Verwaltungsrätin

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 20. Februar 2001,

folgendes

II - 3030

## Urteil

### Rechtlicher Rahmen

Das Protokoll über die Satzung des Europäischen Systems der Zentralbanken und der Europäischen Zentralbank (EZB), das dem EG-Vertrag als Anhang beigefügt ist (im Folgenden: ESZB-Satzung), enthält insbesondere die folgenden Bestimmungen:

„Artikel 12

...

12.3 Der EZB-Rat beschließt eine Geschäftsordnung, die die interne Organisation der EZB und ihrer Beschlussorgane regelt.

...

Artikel 36

Personal

36.1 Der EZB-Rat legt auf Vorschlag des Direktoriums die Beschäftigungsbedingungen für das Personal der EZB fest.

- 36.2 Der Gerichtshof ist für alle Streitsachen zwischen der EZB und deren Bediensteten innerhalb der Grenzen und unter den Bedingungen zuständig, die sich aus den Beschäftigungsbedingungen ergeben.“
- 2 Der EZB-Rat verabschiedete aufgrund von Artikel 36.1 der ESZB-Satzung die Conditions of Employment for Staff of the European Central Bank (Beschäftigungsbedingungen für das Personal der Europäischen Zentralbank; im Folgenden: Beschäftigungsbedingungen), in denen in der zurzeit der streitigen Ereignisse geltenden Fassung u. a. Folgendes geregelt ist:

„4. a) Die Mitarbeiter erfüllen ihre Aufgaben gewissenhaft und ungeachtet ihrer persönlichen Interessen. Sie haben sich ihrem Amt und dem Charakter der EZB als Einrichtung der Gemeinschaft entsprechend zu verhalten.

...

9. a) Die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen der EZB und deren Mitarbeitern werden durch im Rahmen der vorliegenden Beschäftigungsbedingungen geschlossene Beschäftigungsverträge geregelt. Die Einzelheiten der Umsetzung dieser Beschäftigungsbedingungen werden in den vom Direktorium festgelegten Staff Rules [im Folgenden: Dienstvorschriften] geregelt.

...

c) Diese Beschäftigungsbedingungen unterliegen keinem spezifischen einzelstaatlichen Recht. Die EZB wendet i) die den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten gemeinsamen allgemeinen Rechtsgrundsätze, ii) die allgemeinen Grundsätze des Rechts der Europäischen Gemeinschaft (EG) und iii) die Vorschriften an, die in den an die Mitgliedstaaten gerichteten Verordnungen und Richtlinien der EG über die Sozialpolitik enthalten sind. Diese Rechtsakte werden von der EZB immer dann angewandt, wenn es sich als erforderlich erweist. Empfehlungen der EG auf dem Gebiet der Sozialpolitik werden angemessen berücksichtigt. Die Auslegung der in den vorliegenden Beschäftigungsbedingungen geregelten Rechte und Pflichten erfolgt unter angemessener Berücksichtigung der maßgebenden Grundsätze der Verordnungen, Regelungen und Rechtsprechung, die für die Bediensteten der EG-Organen gelten.

10. a) Die Beschäftigungsverträge zwischen der EZB und ihren Mitarbeitern werden in der Form von Anstellungsschreiben geschlossen, die von den Mitarbeitern gegenzuzeichnen sind. In den Anstellungsschreiben werden die Arbeitsbedingungen gemäß der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 festgelegt ...

...

11. a) Die EZB kann die Verträge der Mitarbeiter durch eine gemäß dem in den Dienstvorschriften geregelten Verfahren ergangene mit Gründen versehene Stellungnahme des Direktoriums kündigen, und zwar aus folgenden Gründen:

i) bei anhaltend unzureichender Leistung. Kündigt die EZB einen Vertrag aus diesem Grund, hat sie eine Frist von drei Monaten einzuhalten und eine Entlassungsabfindung in Höhe eines Monatsgehalts für jedes

vollendete Jahr der Beschäftigung bis zu einer Höchstgrenze von zwölf Monaten zu zahlen. Das Direktorium kann einen Mitarbeiter während der Kündigungsfrist von seinen Aufgaben freistellen;

ii) bei Stellenabbau...

iii) aus disziplinarischen Gründen.

...

41. Die Mitarbeiter können gemäß dem in den Dienstvorschriften geregelten Verfahren durch die Erhebung von Beschwerden und Widersprüchen eine verwaltungsinterne Überprüfung von ihnen gegenüber ergangenen Einzelentscheidungen auf deren Vereinbarkeit mit der Personalpolitik und den Beschäftigungsbedingungen der EZB beantragen. Den Mitarbeitern, deren Rechtsbehelf im Anschluss an die verwaltungsinterne Überprüfung nicht abgeholfen wurde, steht das in den Dienstvorschriften vorgesehene Beschwerdeverfahren offen.

Die folgenden Rechtsakte können nicht in diesen Verfahren angefochten werden:

i) Entscheidungen des EZB-Rates oder interne Richtlinien der EZB, einschließlich der in diesen Beschäftigungsbedingungen oder den Dienstvorschriften vorgesehenen Richtlinien;

ii) Entscheidungen, für die besondere Beschwerdeverfahren bestehen;

iii) Entscheidungen, mit denen die Anstellung eines Mitarbeiters nach Abschluss der Probezeit nicht bestätigt wird.

42. Sind alle zur Verfügung stehenden internen Verfahren erschöpft, entscheidet der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft in allen Streitsachen zwischen der EZB und einem Mitarbeiter bzw. ehemaligen Mitarbeiter, für den diese Beschäftigungsbedingungen gelten.

Diese Zuständigkeit ist auf eine Rechtmäßigkeitskontrolle der Maßnahme oder Entscheidung beschränkt, es sei denn, es handelt sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit, bei der dem Gerichtshof eine Befugnis zu unbeschränkter Nachprüfung zukommt.

43. Gegen Mitarbeiter, die gegen ihre Pflichten gegenüber der EZB verstoßen, können folgende Disziplinarmaßnahmen verhängt werden:

i) ein von einem Mitglied des EZB-Rates erteilter schriftlicher Verweis;

ii) auf Beschluss des EZB-Rates:

- eine befristete Gehaltskürzung;
  
- eine Rückstufung oder eine Umsetzung des Mitarbeiters innerhalb der EZB;
  
- eine unbefristete Gehaltskürzung;
  
- die Entlassung.

Disziplinarmaßnahmen müssen in einem angemessenen Verhältnis zum disziplinarrechtlichen Verstoß stehen, und die sie tragenden Gründe sind anzugeben. Sie werden gemäß dem in den Dienstvorschriften geregelten Verfahren erlassen. In diesem Verfahren ist zu gewährleisten, dass gegen keinen Mitarbeiter eine Disziplinarmaßnahme verhängt wird, ohne dass ihm zunächst Gelegenheit gegeben worden ist, zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen.

44. Wird einem Mitarbeiter vom Direktorium der EZB eine schwere Verfehlung zur Last gelegt, sei es, dass es sich um einen Verstoß gegen Dienstpflichten oder um eine Zuwiderhandlung gegen allgemeines Recht handelt, kann der EZB-Rat seine sofortige vorläufige Dienstenthebung beschließen.

In dem Beschluss ist zu bestimmen, ob er während der Zeit der vorläufigen Dienstenthebung seine vollen Bezüge behält oder ob diese teilweise einbehalten werden. In letzterem Fall darf nicht mehr als die Hälfte des Grundgehalts des Mitarbeiters einbehalten werden.

Wurde binnen vier Monaten nach der vorläufigen Dienstenthebung keine abschließende Entscheidung getroffen oder wurde nur ein schriftlicher Verweis erteilt, so hat der Mitarbeiter Anspruch auf Erstattung des einbehaltenen Gehalts.

Ist jedoch gegen den Beamten wegen desselben Sachverhalts ein Strafverfahren eingeleitet worden, so wird seine Rechtsstellung erst dann endgültig geregelt, wenn das Urteil des Gerichts rechtskräftig geworden ist.

45. Eine Personalvertretung, deren Mitglieder in geheimer Wahl gewählt werden, vertritt die allgemeinen Interessen aller Mitarbeiter in Bezug auf Beschäftigungsverträge; Dienstvorschriften und Bezüge; Beschäftigungs-, Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen in der EZB; soziale Absicherung und Versorgungssysteme.
  
46. Die Personalvertretung ist vor jeder Änderung dieser Beschäftigungsbedingungen, der Dienstvorschriften und bei allen Fragen im Zusammenhang mit den in Nummer 45 genannten Angelegenheiten anzuhören.

47. Bei Streitsachen individueller Art dürfen die Mitarbeiter in internen Verfahren den Beistand eines Mitglieds der Personalvertretung in Anspruch nehmen.“

- 3 Der EZB-Rat beschloss gemäß Artikel 12.3 der ESZB-Satzung die Geschäftsordnung der EZB (ABl. 1999, L 125, S. 34), die u. a. bestimmt:

„Artikel 11

Mitarbeiter der EZB

...

11.2 Unbeschadet der Bestimmungen der Artikel 36 und 47 der Satzung erlässt das Direktorium Organisationsvorschriften (nachfolgend als ‚Rundverfügungen‘ bezeichnet). Die Mitarbeiter der EZB sind verpflichtet, diese Vorschriften zu beachten.

...

## Artikel 21

### Beschäftigungsbedingungen

- 21.1 Die Beschäftigungsverhältnisse zwischen der EZB und ihren Mitarbeitern werden in den Beschäftigungsbedingungen und den Dienstvorschriften geregelt.
- 21.2 Die Beschäftigungsbedingungen werden vom EZB-Rat auf Vorschlag des Direktoriums genehmigt und geändert. Der Erweiterte Rat wird nach Maßgabe der in dieser Geschäftsordnung festgelegten Verfahren angehört.
- 21.3 Die Beschäftigungsbedingungen werden durch Dienstvorschriften umgesetzt, die vom Direktorium festgelegt und geändert werden.
- 21.4 Die Personalvertretung ist vor der Festlegung neuer Beschäftigungsbedingungen oder Dienstvorschriften anzuhören. Ihre Stellungnahme ist dem EZB-Rat oder dem Direktorium vorzulegen.“

4 Das Direktorium der EZB legte gemäß den Artikeln 21.3 der Geschäftsordnung der EZB und 9 Buchstabe a der Beschäftigungsbedingungen die European Central

Bank Staff Rules (im Folgenden: „Dienstvorschriften“) fest, in denen u. a. Folgendes geregelt ist:

„8.3.2 Beschließt das Direktorium die Entlassung eines Mitarbeiters, so erfolgt die Entlassung mit Wirkung vom Tag der vorläufigen Dienstenthebung. Der Mitarbeiter darf die ihm während der Zeit der vorläufigen Dienstenthebung gezahlten Beträge behalten.“

5 Am 12. November 1998 erließ die EZB die Rundverfügung Nr. 11/98 „ECB Internet Usage Policy“ (im Folgenden: Rundverfügung Nr. 11/98) mit Vorschriften für die Benutzung der mit Internet- und E-Mail-Anschluss ausgestatteten Personalcomputer durch die Mitarbeiter; darin heißt es u. a.:

„3.1 Die Internet-Dienste werden von der EZB zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung gestellt.“

## Sachverhalt

6 Der Kläger, der Bediensteter des Europäischen Währungsinstituts (EWI) gewesen war, trat am 1. Juli 1998 in den Dienst der EZB. Er wurde dem Archiv der EZB zugeteilt, wo er als Dokumentalist arbeitete. Sein Arbeitsplatz war mit einem Personalcomputer ausgestattet, der, wie alle übrigen Computer der EZB, an einen

zentralen Server angeschlossen war. Im November 1998 wurde der Personalcomputer des Klägers mit einem Anschluss ausgestattet, der ihm einen Zugang zum Internet und das Verschicken bzw. Empfangen elektronischer Post (E-Mail) ermöglichte.

- Auf die Beschwerde eines Arbeitskollegen des Klägers leitete die Personaldirektion im August 1999 eine interne Untersuchung ein.
  
- 8 Am 18. Oktober 1999 teilte die Verwaltung der EZB dem Kläger mit, dass sie gegen ihn ein Disziplinarverfahren eingeleitet habe und dass das Direktorium der EZB am selben Tag beschlossen habe, ihn gemäß Artikel 44 der Beschäftigungsbedingungen unter Belassung seines vollen Grundgehalts des Dienstes zu entheben. Mit der Entscheidung wurde der Kläger außerdem darüber informiert, dass er erstens im Verdacht stehe, sich wiederholt Dokumente pornographischen bzw. politischen Inhalts über den Internet-Anschluss verschafft und sodann per E-Mail an Dritte verschickt zu haben. Zweitens stehe er im Verdacht, den Arbeitskollegen, der die Beschwerde erhoben habe, u. a. durch Zusenden zahlreicher E-Mails pornographischen und/oder politisch-extremistischen Inhalts belästigt zu haben, obwohl dieser Kollege dies eindeutig missbilligt habe.
  
- 9 In der Folgezeit hörte die Personaldirektion in Zusammenarbeit mit der zuständigen Direktion und dem Juristischen Dienst der EZB eine Reihe von Zeugen an. Ferner wurden die Internetabfragen des Klägers sowie die von ihm versandten E-Mails überprüft.
  
- 10 Am 28. Oktober 1999 übergab die Personaldirektion der EZB dem Anwalt des Klägers drei Aktenordner mit etwa 900 Seiten von der Beklagten als Be-

weismaterial angesehener Schriftstücke sowie eine CD-ROM, auf der die aus dem Internet stammenden pornographischen Bilder bzw. Bildsequenzen gespeichert waren, die der Kläger in der informationstechnisch kontrollierten Zeitspanne per E-Mail innerhalb der EZB und nach außen versandt hatte.

- 11 Am 3. November 1999 wurde der Kläger im Beistand seines Anwalts, eines Mitglieds der Personalvertretung und auf seinen Wunsch eines Dolmetschers von Mitarbeitern der Personaldirektion, der Abteilung, der er angehörte, und des Juristischen Dienstes der EZB angehört. Der Anwalt des Klägers zog die Rechtmäßigkeit der vorläufigen Dienstenthebung vom 18. Oktober 1999 in Zweifel und trug vor, die Rundverfügung Nr. 11/98 sei rechtswidrig bzw. nicht in Kraft getreten und die seinem Mandanten entgegengehaltenen Beweismittel seien rechtswidrig gewonnen worden.
- 12 Am 8. November 1999 gab die Verwaltung eine mit Gründen versehene Stellungnahme zu dem gegen den Kläger eingeleiteten Disziplinarverfahren ab, um das Direktorium der EZB über die relevanten Fakten, Beweismittel und die im Anschluss an dieses Verfahren vorgeschlagene rechtliche Wertung zu unterrichten.
- 13 Darin kam sie zu dem Ergebnis, der Kläger habe erstens einen Arbeitskollegen dadurch belästigt, dass er ihm trotz der von diesem geäußerten Proteste per E-Mail Mitteilungen pornographischen und/oder politisch-extremistischen Inhalts zugesandt und sich damit geweigert habe, dessen Arbeitsumfeld zu respektieren, dass er ihn durch Gesten mit sexueller Bedeutung provoziert habe, dass er angedeutet habe, dieser Kollege sei homosexuell, und dass er ihm die Anwendung körperlicher Gewalt angedroht habe. Zweitens habe der Kläger mit diesen Handlungen das Arbeitsklima in dem Büro vergiftet, das er mit anderen Mitarbeitern der EZB geteilt habe. Drittens habe der Kläger Arbeitsmittel missbraucht, indem er in übermäßigem und nicht hinnehmbarem Umfang von Internet und E-Mail zu nichtdienstlichen Zwecken Gebrauch gemacht habe. Viertens habe der Kläger dadurch gegen seine Verpflichtung zu ehrenhaftem Verhalten bei der Erfüllung seines Beschäftigungsvertrags verstoßen, dass er Websites im Internet aufgerufen und per E-Mail Mitteilungen versandt habe, die pornographischen Inhalts bzw. auf Verhaltensweisen möglicherweise krimineller Natur bezogen gewesen seien. Diese Mitteilungen seien allgemein und erst recht

für einen Mitarbeiter des europäischen öffentlichen Dienstes inakzeptabel. Fünftens habe der Kläger dem Erscheinungsbild und der Glaubwürdigkeit der EZB dadurch geschadet, dass er unter der Adresse der EZB E-Mails mit Dokumenten nach außen verschickt habe, die pornographischen Inhalts bzw. auf Verhaltensweisen möglicherweise krimineller Natur bezogen gewesen seien, und dass er unter dem Namen der EZB Websites zu nichtdienstlichen Zwecken aufgerufen habe.

- 14 In ihrer mit Gründen versehenen Stellungnahme bewertete die Verwaltung diesen Sachverhalt als Verstoß gegen die Grundsätze zum Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz, gegen Artikel 4 Buchstabe a der Beschäftigungsbedingungen und gegen Artikel 3.1 der Rundverordnung Nr. 11/98. Da sie die dem Kläger zur Last gelegten Handlungen als schwerwiegend beurteilte, schlug sie dem Direktorium dessen Entlassung vor.
- 15 Am 9. November 1999 übermittelte die EZB dem Anwalt des Klägers eine Kopie der mit Gründen versehenen Stellungnahme samt ihrer vier Anlagen.
- 16 Der Anwalt des Klägers äußerte sich zu der mit Gründen versehenen Stellungnahme mit in deutscher Sprache abgefassten Schreiben vom 9. und 10. November 1999. In seinem Schreiben vom 9. November 1999 führte er aus, für das in den Beschäftigungsbedingungen vorgesehene Disziplinarverfahren gebe es keine Rechtsgrundlage, es verstoße gegen allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts und gegen Rechtsgrundsätze, die dem Recht der Mitgliedstaaten gemein seien, sowie gegen den Grundsatz nulla poena sine lege. In seinem Schreiben vom 10. November 1999 trug er erstens vor, dass die Vorwürfe gegen den Kläger nicht hinreichend substantiiert seien, um diesem eine Stellungnahme zu ermöglichen; zweitens bestreite der Kläger den Sachverhalt und räume lediglich ein, dass zwischen ihm und seinem Kollegen, der die Beschwerde eingereicht habe, ein gespanntes Klima geherrscht habe; insbesondere sei nicht nachgewiesen, dass der Kläger als Einziger Zugang zu dem ihm zugewiesenen Personalcomputer gehabt habe; drittens habe die EZB, angenommen, der Sachverhalt treffe zu, dadurch gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstoßen, dass sie es unterlassen habe, den Kläger vor Einleitung eines Disziplinarverfahrens abzumahnern, um ihm Gelegenheit zu geben, sein Verhalten zu ändern.

- 17 Am 9. November 1999 entschied das Direktorium der EZB im Hinblick auf das Disziplinarverfahren, die vorläufige Dienstenthebung des Klägers aufrechtzuerhalten und ab dem 10. November 1999 gemäß Artikel 44 der Beschäftigungsbedingungen die Hälfte seines Grundgehalts einzubehalten (im Folgenden: Entscheidung vom 9. November 1999).
- 18 Am 10. November 1999 stellte der Anwalt des Klägers einen Antrag auf verwaltungsinterne Überprüfung („administrative review“) dieser Entscheidung mit der Begründung, dass das in den Beschäftigungsbedingungen vorgesehene Disziplinarverfahren rechtswidrig sei.
- 19 Am 12. November 1999 teilte die Verwaltung der EZB dem Anwalt des Klägers mit, indem er seine Schreiben vom 9. und 10. November 1999 in deutscher Sprache verfasst habe, habe er verkannt, dass die in den Beziehungen und im Verkehr zwischen dem Beschäftigten und der EZB zu verwendende Sprache Englisch sei. Um eine Verfahrensverzögerung zu vermeiden, sei die EZB jedoch bereit, diese Schreiben entgegenzunehmen, ohne dass diese Entscheidung als Präzedenzfall anzusehen sei.
- 20 Am 15. November 1999 richtete der Anwalt des Klägers in Beantwortung dieses Schreibens ein Schreiben in englischer Sprache an den Präsidenten der EZB, in dem er darlegte, dass es den Versuch einer Behinderung der Verteidigung des Klägers darstelle, wenn ihm die Verwendung dieser Sprache im vorliegenden Verfahren vorgeschrieben werde, und er werde, falls die EZB nicht binnen drei Tagen eine Gegenvorstellung übermittele, künftig seine Schriftsätze in deutscher Sprache einreichen.
- 21 Am 17. November 1999 teilte die Verwaltung der EZB dem Anwalt des Klägers mit, dass die Entscheidung vom 9. November 1999 nicht Gegenstand einer verwaltungsinternen Überprüfung gemäß Artikel 41 der Beschäftigungsbedingungen sein könne, da das Direktorium der EZB, das diese Entscheidung erlassen habe,

die höchste Verwaltungsebene dieser Einrichtung sei. Eine Klage gegen die Entscheidung vom 9. November 1999 sei beim Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften einzureichen.

- 22 Mit Schreiben vom 18. November 1999 bestritt die Verwaltung der EZB in Beantwortung des Schreibens des Anwalts des Klägers vom 15. November, dass sie mit ihrer Erinnerung an die grundsätzliche Verpflichtung zur Verwendung der englischen Sprache die Verteidigung des Klägers habe behindern wollen. Mit der Hinnahme der Verwendung der deutschen Sprache im vorliegenden Fall sei die EZB dem Kläger vielmehr stärker entgegengekommen, als es rechtlich geboten gewesen wäre.
- 23 Mit Entscheidung vom selben Tag entließ das Direktorium der EZB den Kläger gemäß den Artikeln 11 Buchstaben a und b der Beschäftigungsbedingungen und 8.3.2 der Dienstvorschriften. In der Begründung dieser Entscheidung wies es die vom Anwalt des Klägers in seinen Schreiben vom 9. und 10. November 1999 gegen die mit Gründen versehene Stellungnahme vorgebrachten Beanstandungen zurück. Es wies insbesondere darauf hin, dass die pauschalen Rügen des Klägers die Aussagekraft der im Laufe des Disziplinarverfahrens gesammelten Beweismittel nicht ernstlich in Zweifel zögen. Zur Frage des Nachweises, dass der Personalcomputer des Klägers ausschließlich von diesem benutzt worden sei, stellte es fest, dass die Nutzung der Personalcomputer in der EZB durch die Verwendung von persönlichen und vertraulichen Passwörtern kontrolliert werde. Außerdem sei es angesichts der hohen Zahl von E-Mails, die über einen Zeitraum von achtzehn Monaten während der Dienstzeit vom Personalcomputer des Klägers, der in einem mit sechs Personen besetzten Großraumbüro aufgestellt sei, aus versandt worden seien, wenig plausibel, dass dieser Personalcomputer unbemerkt von einem Dritten hätte benutzt werden können. Das angeblich verspätete Einschreiten der Verwaltung der EZB könne nicht als Rechtfertigung für das Verhalten des Klägers dienen, das allein er zu verantworten habe. Auf der Grundlage des festgestellten Sachverhalts übernahm das Direktorium der EZB die von der Verwaltung in der mit Gründen versehenen Stellungnahme vorgeschlagene Bewertung. Es wies schließlich die Rügen des Anwalts des Klägers in Bezug auf die Rechtmäßigkeit des Disziplinarverfahrens zurück. Keine Organisation könne ohne ein Verfahren zur Ahndung von Verstößen gegen die vertraglichen Verpflichtungen fortbestehen; das Disziplinarverfahren habe in Artikel 36 der ESZB-Satzung eine hinreichende Rechtsgrundlage; der Kläger habe es durch die Unterschrift unter seinen Beschäftigungsvertrag akzeptiert, und es sei nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen durchgeführt worden.

## Verfahren und Anträge der Parteien

- 24 Der Kläger hat mit am 25. November 1999 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangener Klageschrift die vorliegende Klage erhoben.
- 25 Das Gericht (Dritte Kammer) hat auf Bericht des Berichterstatters beschlossen, die mündliche Verhandlung zu eröffnen.
- 26 Die Parteien haben in der Sitzung vom 20. Februar 2001 mündlich verhandelt und Fragen des Gerichts beantwortet.
- 27 Der Kläger beantragt,
- festzustellen, dass das gegen ihn durchgeführte Disziplinarverfahren rechtswidrig war;
  - festzustellen, dass die Entscheidung vom 9. November 1999 rechtswirksam ist;
  - die EZB zu verurteilen, die gemäß Artikel 44 der Beschäftigungsbedingungen von seinem Grundgehalt einbehaltenen Beträge zu zahlen;
  - festzustellen, dass seine Entlassung rechtswidrig ist und dass der Beschäftigungsvertrag zwischen ihm und der EZB nicht aufgelöst ist, sondern fortbesteht;

- die EZB zu verurteilen, ihn weiterzubeschäftigen
  
- der EZB die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen.

28 Die EZB beantragt,

- die Klage abzuweisen;
  
- dem Kläger sämtliche Kosten des Verfahrens aufzuerlegen.

## Zuständigkeit des Gerichts

### *Zusammenfassung des Parteivorbringens*

- 29 Die EZB stellt fest, der Kläger wolle seine Klage auf Artikel 236 EG stützen. Dieser Artikel betreffe aber nur die Streitsachen zwischen den Gemeinschaften und ihren Bediensteten, nicht aber die Beziehungen zwischen der EZB und ihren Bediensteten, für die Artikel 36.2 der ESZB-Satzung gelte.

- 30 Artikel 36.2 der ESZB-Satzung übertrage dem Gerichtshof die Zuständigkeit, und der mehrfach geänderte Beschluss 88/591/EGKS, EWG, Euratom des Rates vom 24. Oktober 1998 zur Errichtung eines Gerichts erster Instanz der Europäischen Gemeinschaften (Abl. L 319, S. 1) enthalte keine Vorschrift, die dem Gericht ausdrücklich die Zuständigkeit für Streitsachen im Sinne dieses Artikels zuwiese. Es stelle sich daher die Frage nach der Zuständigkeit des Gerichts für die Entscheidung über die vorliegende Klage.
- 31 Sie räumt ein, dass der Wille der Urheber des am 7. Februar 1992 in Maastricht unterzeichneten Vertrages über die Europäische Union, mit dem ein Europäisches System der Zentralbanken und die EZB errichtet worden seien, eindeutig darauf gerichtet gewesen sei, die Zuständigkeit für Streitsachen nach Artikel 36.2 der ESZB-Satzung dem Gericht zuzuweisen. Sie verweist insoweit auf die der Schlussakte des Vertrages über die Europäische Union als Anhang beigefügte Erklärung Nr. 27 zu Streitsachen zwischen der EZB bzw. dem EWI und deren Bediensteten.
- 32 Bereits das Vorliegen dieser Erklärung beweise jedoch, dass das Gericht für die fraglichen Streitsachen nicht zuständig sei, solange die einschlägigen Bestimmungen von den Organen nicht erlassen seien.
- 33 Die EZB ist der Ansicht, dass diese Lücke nicht durch eine einfache Verweisung auf das Urteil des Gerichtshofes vom 15. Juni 1976 in der Rechtssache 110/75 (Mills/EIB, Slg. 1976, 955, Randnrn. 11 bis 13) geschlossen werden könne. Sie verweist zudem auf das 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. 77). Im Fall der EZB habe, anders als bei der Europäischen Investitionsbank (EIB), der Vertrag nämlich ausdrücklich die Zuständigkeit des Gerichtshofes für die Streitsachen zwischen der EZB und ihren Bediensteten vorgesehen, und zwar mittels einer spezifischen Rechtsgrundlage.
- 34 Der Kläger vertritt die Auffassung, die Zuständigkeit des Gerichts ergebe sich aus Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a des Beschlusses 88/591 in Verbindung mit Artikel 236 EG. Ungeachtet mehrerer, nach Erlass des Beschlusses 88/591 erfolgter

Änderungen des EG-Vertrags erkläre Artikel 236 EG den „Gerichtshof“ weiterhin für zuständig für alle Streitsachen zwischen der Gemeinschaft und ihren Bediensteten. Der Begriff „Gerichtshof“ im Sinne des Artikels 236 EG bezeichne daher nicht den Gerichtshof im engeren Sinne, im Gegensatz zum Gericht. Seit dem Erlass des Beschlusses 88/591 bezeichne er in Wirklichkeit das Gericht, das unter einem funktionellen Gesichtspunkt als Tatsacheninstanz für diese Streitsachen zuständig sei.

- 35 Artikel 36.2 der ESZB-Satzung nehme auf den Begriff „Gerichtshof“ in dem Sinne Bezug, der diesem Begriff in Artikel 236 EG zukomme, und verleihe dem Gerichtshof keine ausschließliche Zuständigkeit im engeren Sinne.

#### *Würdigung durch das Gericht*

- 36 Nach Artikel 3 Buchstabe a des Beschlusses 88/591 in der geänderten Fassung übt das Gericht im ersten Rechtszug die Zuständigkeiten aus, die dem Gerichtshof durch die Verträge zur Gründung der Gemeinschaften und die zur Durchführung dieser Verträge erlassenen Rechtsakte bei Streitsachen im Sinne des Artikels 236 EG und des Artikels 152 EAG-Vertrag übertragen worden sind. Bei den damit erfassten Streitsachen handelt es sich um solche zwischen den Gemeinschaften und ihren Bediensteten.
- 37 Diese ausdrückliche Bezugnahme im Beschluss 88/591 auf die genannten Artikel dient der Bezeichnung der in diesen Artikeln definierten Art von Streitsachen, also der Klarstellung, dass das Gericht im ersten Rechtszug die Zuständigkeiten ausübt, die dem Gerichtshof für alle Streitsachen zwischen den Gemeinschaften und ihren Bediensteten übertragen worden sind. Auf diese Weise hat der Beschluss 88/591 als Vorschrift des abgeleiteten Rechts in Ausführung der einschlägigen Regelungen des Primärrechts, nämlich insbesondere des Artikels 225 EG, ein einheitliches, kohärentes und vollständiges zweistufiges Klage- und Verfahrenssystem für Streitsachen zwischen den Gemeinschaften und ihren Bediensteten verwirklicht.

- 38 Zwar trifft es zu, dass Artikel 36.2 der ESZB-Satzung als Bestandteil eines Protokolls im Rahmen des Vertrages von Maastricht angenommen wurde und somit eine primärrechtliche Regelung darstellt. Doch ist die Bedeutung der in dieser Bestimmung verwendeten Rechtsbegriffe im Zweifel im Lichte der gesamten zu ihrem Entstehungszeitpunkt vorgefundenen einschlägigen Rechtslage auszulegen, soweit dies es gestattet, einen Widerspruch zu einem fundamentalen Rechtsgrundsatz des Gemeinschaftsrechts (wie etwa zum Gleichbehandlungsgrundsatz) zu vermeiden.
- 39 Artikel 36.2 der ESZB-Satzung ist dementsprechend — angesichts der verschiedenen vorgebrachten Auslegungsvarianten — so auszulegen, dass er nicht im Widerspruch zu dem — mit dem Beschluss 88/591 geschaffenen und auf Artikel 225 EG beruhenden — umfassenden einheitlichen Rechtsschutzsystem steht.
- 40 Wollte man nämlich Artikel 36.2 der ESZB-Satzung so auslegen, dass Klagen von bestimmten Bediensteten gegen bestimmte Organe oder bestimmte Einrichtungen — diesfalls von Bediensteten der EZB gegenüber der EZB — von dem durch den Beschluss 88/591 geschaffenen allgemeinen System verbesserten Rechtsschutzes für die gleiche Art von Streitsachen ausgeschlossen bleiben, dann würde diese — sachlich nicht gerechtfertigte — Durchbrechung des allgemeinen Rechtsschutzsystems gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und damit gegen einen fundamentalen Rechtsgrundsatz des Gemeinschaftsrechts verstoßen.
- 41 Der Begriff „Gerichtshof“ in Artikel 36.2 der ESZB-Satzung ist daher so auszulegen, dass er die Gemeinschaftsgerichtsbarkeit insgesamt im Sinne des Artikels 7 EG bezeichnet und somit das Gericht erster Instanz einschließt. Daraus ergibt sich, dass das Gericht für die Entscheidung im ersten Rechtszug über die in Artikel 36.2 der ESZB-Satzung genannten Rechtsstreitigkeiten zuständig ist.
- 42 Dies war im Übrigen der ausdrückliche Wunsch der Regierungskonferenz im Anschluss an den Erlass der ESZB-Satzung. In der Erklärung Nr. 27, die der Schlussakte des Vertrages über die Europäische Union als Anhang beigefügt ist,

heißt es nämlich: „Die Konferenz hält es für richtig, dass das Gericht erster Instanz für diese Gruppe von Klagen nach Artikel 168a des Vertrags zuständig ist.“

- 43 Angesichts der dargelegten Rechtslage war der Rat somit nicht gehalten, dem von der Konferenz an ihn gerichteten Ersuchen, um „eine entsprechende Anpassung der betreffenden Bestimmungen“ Folge zu leisten, also die Aufzählung in dem fraglichen Artikel um einen ausdrücklichen Hinweis auf Artikel 36.2 der ESZB-Satzung zu ergänzen.
- 44 Folglich ist das Gericht für die Entscheidung über den vorliegenden Rechtsstreit zuständig.

### Zur Zulässigkeit einzelner Klageanträge

*A — Antrag des Klägers, die EZB zu verurteilen, ihn weiterzubeschäftigen*

### *Zusammenfassung des Parteivorbringens*

- 45 Die EZB vertritt die Auffassung, dass der Antrag des Klägers auf Verurteilung der EZB zu seiner Weiterbeschäftigung unzulässig sei. Nach ständiger Rechtsprechung sei es nicht Sache des Gerichts, im Rahmen einer Klage nach Artikel 236 EG grundsätzliche Feststellungen zu treffen oder den Gemeinschaftsorganen Anweisungen zu erteilen.

- 46 Der Kläger räumt ein, dass das Gericht zwar im Grundsatz bei Beamtenklagen lediglich die angefochtene Entscheidung aufheben könne, ohne der beklagten Partei Anweisungen erteilen zu können. Dies gelte jedoch nur, wenn die Klage eine Ermessensentscheidung der beklagten Partei betreffe. Habe diese jedoch kein Ermessen oder gehe es um eine vermögensrechtliche Streitigkeit, könne das Gericht sie auch zum Erlass bestimmter Maßnahmen verurteilen (Urteile des Gerichtshofes vom 2. Juli 1981 in der Rechtssache 185/80, Garganese/Kommission, Slg. 1981, 1785, und vom 18. März 1982 in der Rechtssache 103/81, Chaumont-Barthel/Parlament, Slg. 1982, 1003). Sei die Entlassung im vorliegenden Fall rechtswidrig, so gebiete es das Persönlichkeitsrecht des Klägers, ihn in den vor der Entlassung gegebenen Stand wieder einzusetzen. Dies sei die Rechtsfolge der *actio negatoria* des Römischen Rechts und stelle einen allgemeinen Rechtsgrundsatz der Gemeinschaften dar.

### *Würdigung durch das Gericht*

- 47 Der fragliche Antrag hat einen von der Aufhebung der Entscheidung zur Entlassung des Klägers verschiedenen Gegenstand. Zudem handelt es sich nicht um einen Antrag rein vermögensrechtlicher Art. Er kann daher nicht in den Bereich der Befugnis des Gerichts zu unbeschränkter Nachprüfung im Rahmen von Streitsachen zwischen der EZB und ihren Bediensteten gemäß Artikel 42 Absatz 2 der Beschäftigungsbedingungen fallen, wonach die Zuständigkeit des Gemeinschaftsrichters „auf eine Rechtmäßigkeitskontrolle der Maßnahme oder Entscheidung [beschränkt ist], es sei denn, es handelt sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit, bei der dem Gerichtshof eine Befugnis zu unbeschränkter Nachprüfung zukommt“.
- 48 Der Antragsgegenstand fällt daher unter das für den Gemeinschaftsrichter geltende Verbot, gegenüber der Verwaltung Anordnungen zu treffen (vgl. Urteil des Gerichts vom 19. Juli 1999 in der Rechtssache T-168/97, Varas Carrión/Rat, Slg. ÖD 1999, I-A-143 und II-761, Randnr. 26). Der Antrag ist demnach unzulässig.

B — Antrag des Klägers, die EZB zu verurteilen, die gemäß Artikel 44 der Beschäftigungsbedingungen von seinem Grundgehalt einbehaltenen Beträge an ihn zu zahlen

### *Zusammenfassung des Parteivorbringens*

- 49 Die EZB vertritt die Auffassung, dass der Antrag des Klägers, sie zu verurteilen, die gemäß Artikel 44 der Beschäftigungsbedingungen von seinem Grundgehalt einbehaltenen Beträge an ihn zu zahlen, aus den gleichen Gründen unzulässig sei, wie sie oben in Randnummer 45 dargelegt sind.
- 50 Der Kläger hält dem das oben in Randnummer 46 dargelegte Vorbringen entgegen.

### *Würdigung durch das Gericht*

- 51 Der fragliche Antrag ist offenkundig vermögensrechtlicher Art. Er fällt daher wegen seines Gegenstands gemäß Artikel 42 Absatz 2 der Beschäftigungsbedingungen in den Bereich der Befugnis des Gemeinschaftsrichters zu unbeschränkter Nachprüfung. Er ist demnach zulässig (vgl. Urteil des Gerichts vom 23. März 2000 in der Rechtssache T-197/98, Rudolph/Kommission, Slg. ÖD 2000, I-A-55 und II-241, Randnrn. 32 und 33, sowie die angeführte Rechtsprechung).

## Begründetheit

### A — Zu den Einreden der Rechtswidrigkeit

#### 1. Zu der gegen die Beschäftigungsbedingungen gerichteten Einrede der Rechtswidrigkeit

Zur fehlenden Befugnis der EZB zum Erlass einer Disziplinarregelung

#### — Zusammenfassung des Parteivorbringens

- 52 Der Kläger trägt vor, die EZB sei nicht befugt gewesen, eine Disziplinarregelung zu erlassen. Er verweist hierzu auch auf sein Schreiben vom 9. November 1999 (Anlage 21 zur Klageschrift).
- 53 Während nämlich Artikel 24 des Vertrages zur Einsetzung eines Gemeinsamen Rates und einer Gemeinsamen Kommission der Europäischen Gemeinschaften (im Folgenden: Fusionsvertrag) dem Rat die Befugnis zum Erlass des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften (im Folgenden: Beamtenstatut) verleihe, habe Artikel 36.1 der ESZB-Satzung dem EZB-Rat lediglich die Befugnis verliehen, auf Vorschlag des Direktoriums die Beschäftigungsbedingungen für das Personal der EZB festzulegen. Das Verhältnis zwischen einem Beamten und seinem Organ sei jedoch nicht vertraglicher Natur, sondern ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis. Daher sei der durch Artikel 24 des Fusionsvertrags ermächtigte Rat berechtigt gewesen, im Beamtenstatut eine Disziplinarregelung

vorzusehen, die sich aus dem speziellen Subordinationsverhältnis zwischen dem Beamten und der Gemeinschaft ergebe. Das Verhältnis zwischen der EZB und ihren Bediensteten sei hingegen schlicht vertraglicher Natur und beruhe auf dem Gedanken der Privatautonomie, die sich aus dem Persönlichkeitsrecht und der Berufsfreiheit ergebe und deren Schutz ein allgemeiner Rechtsgrundsatz der Gemeinschaften sei. Es beruhe daher nicht auf einem Subordinationsverhältnis. Folglich sei die EZB nicht ermächtigt, in den Beschäftigungsbedingungen ein Disziplinarverfahren zu regeln und anzuwenden, das sie in die Lage versetze, unter Verstoß gegen den Grundsatz der Privatautonomie die Bedingungen für die Erfüllung des Arbeitsvertrags einseitig zu ändern. Die EZB hätte sich gegen Verstöße ihrer Beschäftigten gegen vertragliche Verpflichtungen schützen können, ohne eine solche Regelung zu treffen, indem sie sich vertraglich ein Recht zur außerordentlichen Kündigung vorbehalten hätte.

- 54 Im Rahmen der Durchführung von Arbeitsverträgen eine Disziplinarregelung vorzusehen, verstoße zudem gegen deutsches Recht.
- 55 Schließlich widerspreche dies europarechtlichen Grundsätzen, insbesondere dem Grundsatz von Treu und Glauben.
- 56 Die EZB unterstreicht zunächst, dass die Verweisung des Klägers auf die Anlage 21 zur Klageschrift nicht mit den Verfahrensregeln im Einklang stehe und die Rüge daher gemäß Artikel 44 § 1 Buchstabe c der Verfahrensordnung des Gerichts für unzulässig zu erklären sei.
- 57 In der Sache vertritt sie die Ansicht, der EZB-Rat sei befugt gewesen, in den Beschäftigungsbedingungen eine Disziplinarregelung vorzusehen.

## — Würdigung durch das Gericht

- 58 Zu der von der Beklagten aufgeworfenen Frage der Unzulässigkeit ist zunächst festzustellen, dass der Klagegrund der fehlenden Befugnis der EZB zum Erlass einer Disziplinarregelung in der Klageschrift selbst, ungeachtet der Verweisung auf eine Anlage, so deutlich und vollständig dargelegt ist, dass die Beklagte und das Gericht seine Tragweite erkennen können. Der Klagegrund ist daher zulässig.
- 59 In der Sache bestimmt sich das Beschäftigungsverhältnis zwischen der EZB und ihren Mitarbeitern nach den vom EZB-Rat auf Vorschlag des Direktoriums der EZB gemäß Artikel 36.1 der ESZB-Satzung erlassenen Beschäftigungsbedingungen. Artikel 9 Buchstabe a der Beschäftigungsbedingungen bestimmt: „Das Beschäftigungsverhältnis zwischen der EZB und ihren Mitarbeitern wird durch im Rahmen der vorliegenden Beschäftigungsbedingungen geschlossene Beschäftigungsverträge geregelt.“ In Artikel 10 Buchstabe a der Beschäftigungsbedingungen heißt es: „Die zwischen der EZB und ihren Mitarbeitern abzuschließenden Beschäftigungsverträge haben die Form von Anstellungsschreiben, die von den Mitarbeitern gegenzuzeichnen sind.“
- 60 Diese Vorschriften entsprechen den Bestimmungen der Personalordnung der EIB, denen der Gerichtshof entnehmen konnte, dass „das Rechtsverhältnis zwischen der Bank und ihren Bediensteten vertraglicher Natur [ist] und... auf dem Grundsatz [beruht], dass sich die Einzelverträge zwischen der Bank und ihren Bediensteten aus übereinstimmenden Willenserklärungen ergeben“ (Urteil Mills/EIB, Randnr. 22).
- 61 Folglich ist das Beschäftigungsverhältnis zwischen der EZB und ihren Mitarbeitern vertraglicher und nicht dienstrechtlicher Natur.

- 62 Ferner wurde der betreffende Vertrag mit einer Gemeinschaftseinrichtung geschlossen, die mit einer Aufgabe von Gemeinschaftsinteresse betraut und ermächtigt ist, durch Erlass von Regelungen die für ihr Personal geltenden Bestimmungen festzulegen.
- 63 Angesichts dessen durfte der EZB-Rat entgegen dem Vorbringen des Klägers aufgrund der Bestimmungen des Artikels 36.1 der ESZB-Satzung in den Beschäftigungsbedingungen eine Disziplinarregelung vorsehen, die es ihm u. a. ermöglicht, im Fall des Verstoßes eines Bediensteten der EZB gegen die Verpflichtungen aus dem Beschäftigungsvertrag die angesichts der ihm übertragenen Verantwortung und der ihm zugewiesenen Aufgaben erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen.
- 64 Der Kläger trägt im Wesentlichen zwei Argumente vor, um das Gegenteil darzutun.
- 65 Erstens lasse der Wortlaut von Artikel 36.1 der ESZB-Satzung anders als Artikel 24 des Fusionsvertrags nur den Erlass von Beschäftigungsbedingungen zu, die die Privatautonomie umfassend beachteten. Artikel 36.1 nenne nämlich die „Beschäftigungsbedingungen“ („regime applicable au personnel“, „Employment Conditions“), während in Artikel 24 des Fusionsvertrags vom „Statut der Beamten der Europäischen Gemeinschaften“ die Rede sei.
- 66 Dieses Wortlautargument greift jedoch nicht durch. Artikel 24 des Fusionsvertrags nennt nämlich nach dem vorgenannten Ausdruck die „Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten dieser Gemeinschaften“, eine den „Beschäftigungsbedingungen“ gemäß Artikel 36.1 der ESZB-Satzung gleichwertige Wendung. Die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften sehen aber zu Recht für die wichtigsten Gruppen dieser Bediensteten eine Disziplinarregelung vor.

- 67 Zweitens versetze die Verhängung von Disziplinarstrafen die EZB in die Lage, die Bedingungen für die Erfüllung des Beschäftigungsvertrags einseitig zu ändern, was gegen die im deutschen Arbeitsrecht geltenden Grundsätze sowie gegen die europa-rechtlichen Grundsätze, insbesondere gegen den Grundsatz von Treu und Glauben, verstoße.
- 68 Hierzu ist zunächst darauf hinzuweisen, dass das Beschäftigungsverhältnis zwischen den Gemeinschaftsorganen oder -einrichtungen einschließlich der EZB und ihren Mitarbeitern, die keine Beamten sind, zwar vertraglicher Natur ist, dass es sich jedoch in den Rahmen der Erfüllung der im öffentlichem Interesse liegenden Aufgaben dieser Bediensteten einfügt und demnach große Ähnlichkeiten mit dem dienstrechtlichen Verhältnis zwischen dem Beamten und seinem Dienstherrn aufweist und daher eine Disziplinarregelung umfassen kann. So genießt der Bedienstete auf Zeit, für den die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften gelten, die Rechte und hat die Pflichten zu beachten, die in den Artikeln 11 bis 26 des Beamtenstatuts vorgesehen sind (Artikel 11 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften), und können gegen ihn nach Maßgabe des Titels VI dieses Statuts Disziplinarstrafen verhängt werden (Artikel 50a der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften). Auch die Personalordnung der EIB, die den Beschäftigungsbedingungen der EZB stark ähnelt, sieht eine Disziplinarregelung vor (vgl. als Anwendungsbeispiele für diese Regelung Urteile des Gerichts Hautem/EIB und vom 28. September 1999 in der Rechtssache T-141/97, Yasse/EIB, Slg. ÖD 1999, I-A-177 und II-929).
- 69 Ferner ist die betreffende Disziplinarregelung Bestandteil der Bedingungen, die der Kläger kannte und die er annahm, als er in freier Entscheidung seinen Beschäftigungsvertrag mit der EZB unterzeichnete, in dem auf die Beschäftigungsbedingungen verwiesen wurde.
- 70 Was schließlich die Rüge des Klägers betrifft, die betreffende Disziplinarregelung gestatte es der EZB, die Bedingungen für die Erfüllung des Vertrages durch ihre Bediensteten einseitig zu ändern, wodurch sich deren Lage von der eines Arbeitnehmers unterscheidet, für den das Arbeitsrecht gelte, so wäre diese jedenfalls nur in Bezug auf bestimmte in den Beschäftigungsbedingungen vorgesehene Disziplinarstrafen erheblich, die privatrechtlichen Arbeitsverträgen fremd sind, also u. a. Versetzung gegen den Willen des Betroffenen und die befristete oder unbefristete Gehaltskürzung. Solche Strafen wurden im vorliegenden Fall jedoch

nicht verhängt, der Kläger wurde vielmehr wegen einer schweren Verfehlung entlassen. Diese Möglichkeit für den Arbeitgeber, im Fall einer schweren Verfehlung des Arbeitnehmers den Arbeitsvertrag einseitig aufzulösen ist allerdings im Arbeitsrecht der meisten Mitgliedstaaten einschließlich des deutschen Rechts vorgesehen. Zudem ist diese Möglichkeit im Arbeitsrecht der meisten dieser Mitgliedstaaten mit geringeren Sicherheiten zum Schutz des Arbeitnehmers ausgestattet als im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses zwischen der EZB und ihren Bediensteten.

71 Folglich ist der Klagegrund unbegründet.

Zur Rechtswidrigkeit der von der EZB geltend gemachten Verhaltenspflichten

— Zusammenfassung des Parteivorbringens

72 Der Kläger beanstandet, die EZB habe sich in ihrer Entlassungsentscheidung auf die Nichteinhaltung der in Artikel 4 Buchstabe a der Beschäftigungsbedingungen festgelegten und für die Bediensteten geltenden Verhaltensregeln gestützt.

73 Erstens seien diese Regeln dem Kläger nicht als solche mitgeteilt worden. Gemäß Artikel 2 der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288, S. 32) sei der Arbeitgeber aber verpflichtet, den Arbeitnehmer über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags in Kenntnis zu setzen. Von einem Beamten könne zwar gegebenenfalls verlangt werden, dass er sich über die sich aus seinem Status ergebenden Verpflichtungen informiere, ein Arbeitnehmer und damit auch ein Bediensteter der EZB sei jedoch nur den Verpflichtungen unterworfen, die sich aus dem zwischen den Parteien ausgehandelten Beschäftigungsvertrag ergäben.

- 74 Zweitens sei die Personalvertretung nicht zu diesen Regeln angehört worden.
- 75 Die EZB bestreitet die Begründetheit dieser Einrede der Rechtswidrigkeit. Die betreffenden Verhaltensregeln seien dem Kläger mitgeteilt worden, und die Personalvertretung des EWI, des Vorläufers der EZB, sei dazu angehört worden.

— Würdigung durch das Gericht

- 76 Artikel 4 Buchstabe a der Beschäftigungsbedingungen lautet:

„Die Mitarbeiter erfüllen ihre Aufgaben gewissenhaft und ungeachtet ihrer persönlichen Interessen. Sie haben sich ihrem Amt und dem Charakter der EZB als Einrichtung der Gemeinschaft entsprechend zu verhalten.“

- 77 Der Kläger trägt erstens vor, er sei über diese Verpflichtung unter Verstoß gegen Artikel 2 der Richtlinie 91/533 nicht in Kenntnis gesetzt worden.
- 78 Hierzu erklärt die EZB, ohne dass diese Behauptung vom Kläger ernsthaft und substantiiert bestritten worden wäre, dass diesem bei der Einstellung ein Exemplar der Beschäftigungsbedingungen ausgehändigt worden sei. Aus dem Beschäftigungsvertrag des Klägers gehe jedenfalls hervor, dass „die Beschäftigungsbedingungen der EZB in der zum maßgebenden Zeitpunkt geltenden Fassung... Bestandteil dieses Vertrags [sind]“. Der Kläger habe diesen Vertrag am 9. Juli 1998 unterschrieben, und seiner Unterschrift sei der Satz vorangestellt: „Hiermit nehme ich die angebotene Stelle wie oben beschrieben und unter den dort genannten Bedingungen an.“ In diesem Vertrag heiße es fer-

ner: „Zögern Sie nicht, mit der Personaldirektion Kontakt aufzunehmen, wenn Sie spezifische Erläuterungen zu Wortlaut und Bedingungen dieses Vertrags benötigen.“ Unter diesen Umständen ist festzustellen, dass der Kläger wusste oder jedenfalls hätte wissen müssen, dass die Beschäftigungsbedingungen einschließlich ihres Artikels 4 Buchstabe a Bestandteil seiner vertraglichen Verpflichtungen waren. Demnach konnte sich die EZB gegenüber dem Kläger auf sie berufen.

- 79 Was die Richtlinie 91/533 betrifft, so bestimmen die Beschäftigungsbedingungen in Artikel 9 Buchstabe c Satz 2, dass „[d]ie EZB... die Vorschriften, die in den an die Mitgliedstaaten gerichteten Verordnungen und Richtlinien über die Sozialpolitik enthalten sind, [anwendet]“, und in Artikel 10 Buchstabe a Satz 2, dass „[i]n den Anstellungsschreiben... die Arbeitsbedingungen gemäß der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 festgelegt [werden]“. Die EZB hat sich damit freiwillig verpflichtet, diese Richtlinie einschließlich ihres Artikels 2 zu beachten, dessen Verletzung der Kläger rügt.

- 80 Artikel 2 dieser Richtlinie bestimmt:

„Informationspflicht

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den unter diese Richtlinie fallenden Arbeitnehmer (im folgenden ‚Arbeitnehmer‘ genannt) über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Unterrichtung nach Absatz 1 betrifft mindestens folgende Angaben:

- a) Personalien der Parteien;
- b) Arbeitsplatz oder, wenn es sich nicht um einen festen oder vorherrschenden Arbeitsplatz handelt, Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich an verschiedenen Orten beschäftigt wird, sowie Sitz oder gegebenenfalls Wohnsitz des Arbeitgebers;
- c) i) die dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zugewiesene Amtsbezeichnung, sein Dienstgrad und Art oder Kategorie seiner Stelle oder ii) kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit;
- d) Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses;
- e) ist der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis befristet: vorhersehbare Dauer des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses;
- f) die Dauer des Jahresurlaubs, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Gewährung und der Festlegung des Jahresurlaubs;
- g) Länge der bei der Kündigung des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfristen oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen;

- h) anfänglicher Grundbetrag, die anderen Bestandteile sowie Periodizität der Auszahlung des Arbeitsentgelts, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hat;
  
- i) normale Tages- oder Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers;
  
- j) gegebenenfalls: i) Angabe der Tarifverträge und/oder der kollektiven Vereinbarungen, in denen die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers geregelt sind, oder ii) bei außerhalb des Unternehmens durch einzelne paritätische Organe oder Institutionen abgeschlossenen Tarifverträgen Angabe des zuständigen Organs oder der zuständigen paritätischen Institution, in dessen/deren Rahmen sie abgeschlossen wurden.

(3) Die Unterrichtung über die Angaben nach Absatz 2 Buchstaben f), g), h) und i) kann gegebenenfalls durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen, die für die entsprechenden Bereiche gelten.“

81 Der Kläger hat am 9. Juli 1998 einen Arbeitsvertrag unterschrieben, in dem gemäß den Anforderungen des Artikels 2 Absatz 2 der Richtlinie 91/533 die Personalien der Parteien, der Arbeitsplatz, die Kategorie der Stelle, der Zeitpunkt des Beginns des Vertrages, dessen vorhersehbare Dauer und der anfängliche Grundbetrag des Arbeitsentgelts angegeben waren. Die Informationen zu der Dauer des Jahresurlaubs, der Länge der bei der Kündigung des Vertrages einzuhaltenden Kündigungsfristen, der Periodizität der Auszahlung des Arbeitsentgelts und der normalen Tages- oder Wochenarbeitszeit, die dem Arbeitnehmer grundsätzlich auch zur Kenntnis zu bringen sind, können gemäß Artikel 2 Absatz 3 der Richtlinie 91/533 „durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen“, die für

diese Bereiche gelten. Der fragliche Vertrag enthält aber einen Hinweis auf die Beschäftigungsbedingungen der EZB, in denen diese Angaben im Einzelnen aufgeführt sind. Der Beschäftigungsvertrag des Klägers enthält somit alle „wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags“ im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie 91/533.

- 82 Darüber hinaus ist der Arbeitgeber weder durch Artikel 2 noch durch irgendeine andere Bestimmung der Richtlinie 91/533 verpflichtet, dem Arbeitnehmer die betreffende Verhaltenspflicht speziell zur Kenntnis zu bringen.
- 83 Jedenfalls stellt diese Verhaltenspflicht eine elementare Ausprägung des den Rechtsordnungen der allermeisten Mitgliedstaaten gemeinsamen allgemeinen Rechtsgrundsatzes dar, wonach Verträge, insbesondere Arbeitsverträge, nach Treu und Glauben zu erfüllen sind. Wegen ihrer grundlegenden Bedeutung ist ihr Bestehen so offenkundig, dass sie eindeutig auch dann gilt, wenn es insoweit an einer ausdrücklichen Vereinbarung fehlt.
- 84 Der Kläger macht zweitens geltend, die Personalvertretung sei nicht zu dieser Verhaltenspflicht angehört worden. In Ergänzung zu den Ausführungen zum grundlegenden Charakter der betreffenden Pflicht ist darauf hinzuweisen, dass diese ihren Ursprung in den gemäß Artikel 36.1 der ESZB-Satzung aufgestellten Beschäftigungsbedingungen hat, in dem es heißt: „Der EZB-Rat legt auf Vorschlag des Direktoriums die Beschäftigungsbedingungen für das Personal der EZB fest.“ Sie wurden somit in einem Verfahren erarbeitet, das die Anhörung der Personalvertretung nicht vorsieht. Diese wurde erst durch die Beschäftigungsbedingungen geschaffen, nach deren Artikel 46 sie zu jeder Änderung dieser Beschäftigungsbedingungen anzuhören ist. Die fragliche Bestimmung wurde aber nicht durch eine Änderung in die Beschäftigungsbedingungen eingefügt, sondern ist in deren ursprünglicher Fassung enthalten. Es gab daher im vorliegenden Fall keine Verpflichtung zur Anhörung der Personalvertretung. Folglich ist das Argument zurückzuweisen.

Zur fehlenden Festlegung von Tatbeständen, die zu Disziplinarstrafen führen können

— Zusammenfassung des Parteivorbringens

85 Der Kläger trägt vor, in den Beschäftigungsbedingungen seien nicht die Tatbestände festgelegt, die zu Disziplinarstrafen führen könnten. So beschränke sich Teil 8 der Beschäftigungsbedingungen, insbesondere Artikel 43, auf die Beschreibung der Rechtsfolgen von Disziplinarverstößen, ohne diese Verstöße zu definieren.

86 Die EZB ist der Ansicht, der Kläger verkenne den Unterschied zwischen einem Rechtsverstoß und der wegen eines Rechtsverstoßes verhängten Sanktion.

— Würdigung durch das Gericht

87 Nach Artikel 43 der Beschäftigungsbedingungen können „[g]legen Mitarbeiter, die gegen ihre Pflichten gegenüber der EZB verstoßen“, Disziplinarmaßnahmen verhängt werden. Diese Pflichten („duties“) sind aber in verschiedenen Artikeln der Beschäftigungsbedingungen, insbesondere in den Artikeln 4 und 5, festgelegt. Das Argument ist daher zurückzuweisen.

88 Demnach greift die gegen die Beschäftigungsbedingungen gerichtete Einrede der Rechtswidrigkeit nicht durch.

*2. Zu der gegen die Dienstvorschriften gerichteten Einrede der Rechtswidrigkeit*

Zusammenfassung des Parteivorbringens

- 89 Der Kläger trägt vor, die Durchführung des in Artikel 43 der Beschäftigungsbedingungen geregelten Disziplinarverfahrens setze notwendig die Anwendung von Teil 8 der Dienstvorschriften voraus, so dass deren Rechtswidrigkeit zur Regelwidrigkeit dieses Verfahrens führe. Die Dienstvorschriften seien jedoch aus zwei Gründen rechtswidrig.
- 90 Erstens entbehrten sie der Rechtsgrundlage. Sie beträfen nämlich die Beschäftigungsbedingungen für das Personal der EZB. Daher hätten sie gemäß Artikel 36.1 der ESZB-Satzung vom EZB-Rat auf Vorschlag des Direktoriums festgelegt werden müssen und nicht vom Direktorium selbst, das dazu keine Befugnis gehabt habe.
- 91 Zweitens seien sie noch nicht ordnungsgemäß in Kraft gesetzt, da das Verfahren zur Anhörung der Personalvertretung gemäß Artikel 46 der Beschäftigungsbedingungen noch nicht abgeschlossen sei.
- 92 Die EZB trägt in erster Linie vor, die gegen die Dienstvorschriften gerichtete Einrede der Rechtswidrigkeit sei offensichtlich unzulässig, weil der Kläger abstrakt und pauschal die Rechtswidrigkeit der Dienstvorschriften rüge, ohne genau anzugeben, welche ihrer Vorschriften speziell beanstandet würden (Urteil des Gerichts vom 26. Oktober 1993 in den Rechtssachen T-6/92 und T-52/92, Reinartz/Kommission, Slg. 1993, II-1047, Randnr. 57).

- 93 Hilfsweise stellt sie die Begründetheit der beiden Argumente des Klägers in Abrede.
- 94 Die Dienstvorschriften hätten eine hinreichende Rechtsgrundlage in Artikel 21.3 der Geschäftsordnung der EZB.
- 95 Außerdem seien die Dienstvorschriften vor ihrem Inkrafttreten am 1. Juli 1998 Gegenstand einer Anhörung der Personalvertretung des EWI gewesen.

— Würdigung durch das Gericht

- 96 Die EZB beruft sich zur Stützung ihrer Einwände gegen die Zulässigkeit der vom Kläger erhobenen Einrede der Rechtswidrigkeit auf das Urteil Reinarz/Kommission. Dort sei festgestellt worden, dass eine Einrede der Rechtswidrigkeit nur dann zulässig sei, wenn die allgemeine Rechtshandlung, deren Rechtswidrigkeit geltend gemacht werde, unmittelbar oder mittelbar auf den Fall anwendbar sei, der Gegenstand der Klage sei, und wenn zwischen der angefochtenen Einzelfallentscheidung und der betreffenden allgemeinen Rechtshandlung, deren Rechtswidrigkeit geltend gemacht werde, ein unmittelbarer rechtlicher Zusammenhang bestehe (Urteil Reinarz/Kommission, Randnr. 57, und die angeführte Rechtsprechung).
- 97 Im vorliegenden Fall trägt der Kläger zutreffend vor, dass die Durchführung des in Artikel 43 der Beschäftigungsbedingungen vorgesehenen Disziplinarverfahrens notwendig die Anwendung von Teil 8 der Dienstvorschriften voraussetze. Demzufolge würde die Rechtswidrigkeit der Dienstvorschriften zur Fehlerhaftigkeit des Disziplinarverfahrens führen. Es besteht daher ein unmittelbarer rechtlicher Zusammenhang zwischen den angefochtenen Entscheidungen und der beanstandeten allgemeinen Rechtshandlung. Die Einrede der Rechtswidrigkeit ist demnach zulässig, zumindest soweit sie die Bestimmungen des Teils 8 der Dienstvorschriften betrifft.

- 98 Zur Begründetheit der Einrede der Rechtswidrigkeit macht der Kläger erstens in Bezug auf die Rechtgrundlage der Dienstvorschriften geltend, diese seien vom Direktorium der EZB festgelegt worden, während es gemäß Artikel 36.1 der ESZB-Satzung Sache des EZB-Rates sei, auf Vorschlag des Direktoriums die Beschäftigungsbedingungen für das Personal der EZB festzulegen.
- 99 Es ist darauf hinzuweisen, dass die Dienstvorschriften, in denen die Bedingungen für die Durchführung der Beschäftigungsbedingungen festgelegt werden, vom Direktorium aufgrund von Artikel 21.3 der Geschäftsordnung der EZB erlassen wurden, in dem es heißt, dass die „Beschäftigungsbedingungen... durch Dienstvorschriften umgesetzt [werden], die vom Direktorium festgelegt und geändert werden“. Die Geschäftsordnung ist ihrerseits auf Artikel 12.3 der ESZB-Satzung gestützt, der vorsieht, dass der „EZB-Rat eine Geschäftsordnung [beschließt], die die interne Organisation der EZB und ihrer Beschlussorgane regelt“.
- 100 In Artikel 21.3 der Geschäftsordnung der EZB hat der EZB-Rat somit die Befugnis zur Festlegung der Bedingungen für die Durchführung der Beschäftigungsbedingungen auf das Direktorium übertragen.
- 101 Das Argument des Klägers wirft die Frage auf, ob diese Befugnisübertragung im Hinblick darauf zulässig war, dass es nach der ESZB-Satzung, die in der Normenhierarchie einen höheren Rang einnimmt als die Geschäftsordnung, Sache des EZB-Rates ist, „die Beschäftigungsbedingungen für das Personal der EZB“ festzulegen.
- 102 Nach der Rechtsprechung ist die Übertragung von Durchführungsbefugnissen im Gemeinschaftsrecht zulässig, sofern sie nicht durch eine Vorschrift förmlich ausgeschlossen ist (Urteil des Gerichtshofes vom 13. Juni 1958 in der Rechtssache 9/56, Meroni/Hohe Behörde, Slg. 1958, 11, 2).

- 103 Im vorliegenden Fall ist die fragliche Übertragung durch keine Vorschrift förmlich abgeschlossen.
- 104 Außerdem hat die Übertragung nur die Durchführung von Rechtsvorschriften zum Gegenstand, die die zuständige Stelle ausgearbeitet hat, und ist auf der Grundlage einer Vorschrift des Primärrechts, hier des Artikels 12.3 der ESZB-Satzung erfolgt. Mit diesem Artikel wird dem EZB-Rat nämlich die Befugnis verliehen, eine Geschäftsordnung zu beschließen, die die interne Organisation der EZB regelt, was die Befugnis einschließt, zu diesem Zweck die Festlegung der Beschäftigungsbedingungen für das Personal zu delegieren.
- 105 Die vorliegende Übertragung ist mit derjenigen in Artikel 24 des Fusionsvertrags, einer Vorschrift des Primärrechts, zu vergleichen, wonach der Rat das Beamtenstatut und die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften erlässt. Dieser Artikel sieht nicht förmlich vor, dass der Rat diese Befugnis übertragen kann. Gleichwohl bestimmt das vom Rat auf dieser Grundlage erlassene Beamtenstatut in Artikel 110 dass die „allgemeinen Durchführungsbestimmungen zu diesem Statut... von jedem Organ... erlassen [werden]“. Die Rechtmäßigkeit dieser nicht förmlich in einer Vorschrift des Primärrechts vorgesehenen Übertragung ist von der Gemeinschaftsrechtsprechung stillschweigend anerkannt worden (vgl. z. B. Urteil des Gerichts vom 14. Dezember 1990 in der Rechtssache T-75/89, Brems/Rat, Slg. 1990, II-899, Randnr. 29).
- 106 Das Argument des Klägers in Bezug auf den Erlass der Dienstvorschriften durch das Direktorium der EZB ist daher zurückzuweisen.
- 107 Was zweitens das Argument betrifft, die Dienstvorschriften seien noch nicht in Kraft gesetzt, da die Anhörung der Personalvertretung noch nicht abgeschlossen sei, so geht aus den Artikeln 46 der Beschäftigungsbedingungen und 21.4 der Geschäftsordnung der EZB hervor, dass diese Anhörung nur im Fall einer Änderung dieser Vorschriften oder der Ausarbeitung neuer Dienstvorschriften erforderlich ist.

108 Das Argument ist daher zurückzuweisen.

109 Folglich ist die gegen die Dienstvorschriften gerichtete Einrede der Rechtswidrigkeit unbegründet.

*3. Zu der gegen die Rundverfügung Nr. 11/98 gerichteten Einrede der Rechtswidrigkeit*

Zusammenfassung des Parteivorbringens

110 Der Kläger hält die Rundverfügung Nr. 11/98 für unwirksam.

111 In der Erwiderung führt er hierzu erstens aus, dass die Beziehungen zwischen ihm und der EZB nicht dienstrechtlicher, sondern vertragsrechtlicher Natur seien, dass die EZB daher die Bedingungen für die Erfüllung des Beschäftigungsvertrags nicht einseitig ändern könne und dass nicht dargetan sei, dass die Rundverfügung Nr. 11/98 zum Gegenstand eines durch Willenserklärung der Parteien geschlossenen Vertrages geworden sei. Folglich könne ihm die Rundverfügung Nr. 11/98 selbst dann nicht entgegengehalten werden, wenn sie ihm vor den ihm zur Last gelegten Vorgängen übermittelt worden sein sollten.

112 Zweitens sei die Rundverfügung Nr. 11/98 nicht rechtmäßig in Kraft gesetzt worden, da die Personalvertretung zu ihrem Inhalt nicht angehört worden sei.

- 113 Die EZB erklärt im Wesentlichen, dass die Einrede der Rechtswidrigkeit unzulässig sei, da der Kläger in seiner Klageschrift nur auf seine mündlichen Ausführungen im Disziplinarverfahren verwiesen habe, und hilfsweise, dass sie unbegründet sei.

— Würdigung durch das Gericht

- 114 Die Klageschrift muss gemäß Artikel 44 § 1 der Verfahrensordnung eine kurze Darstellung der Klagegründe enthalten. Diese Angaben müssen so klar und genau sein, dass dem Beklagten die Vorbereitung seiner Verteidigung und dem Gericht die Entscheidung über die Klage gegebenenfalls auch ohne weitere Informationen ermöglicht wird (z. B. Urteil des Gerichts vom 5. Juli 2000 in der Rechtssache T-111/99, Samper/Parlament, Slg. ÖD 2000, I-A-135 und II-611, Randnr. 27).
- 115 Der Text der Klageschrift kann zwar zu bestimmten Punkten durch Bezugnahmen auf in der Anlage beigefügte Aktenauszüge untermauert und ergänzt werden, doch kann eine pauschale Bezugnahme auf andere Schriftstücke, auch wenn sie der Klageschrift als Anlagen beigefügt sind, nicht das Fehlen der wesentlichen Bestandteile der rechtlichen Ausführungen ausgleichen, die gemäß der genannten Vorschrift in der Klageschrift enthalten sein müssen (Beschluss des Gerichts vom 21. Mai 1999 in der Rechtssache T-154/98, Asia Motor France u. a./Kommission, Slg. 1999, II-1703, Randnr. 49). Schließlich kann die Darlegung des Klagegrundes in der Erwiderung den Mangel der Klageschrift in Bezug auf diese Bestimmung nicht heilen. Denn es ist zwar zulässig, dass ein Kläger seine Klagegründe in der Erwiderung ausführt, doch besteht dieses Recht nur unter der Voraussetzung, dass die Klagegründe in der Klageschrift zumindest angegeben worden sind (Urteil des Gerichts vom 15. September 1998 in der Rechtssache T-23/96, De Persio/Kommission, Slg. ÖD 1998, I-A-483 und II-1413, Randnr. 49).

116 Im vorliegenden Fall hat sich der Kläger darauf beschränkt, in seiner Klageschrift auszuführen:

„Das Rundschreiben 11/1998... ist nicht wirksam. Um Wiederholungen zu vermeiden verweisen wir hier auf unsere Stellungnahme vom 21.10.1999 sowie auf die mündliche Stellungnahme im Anhörungstermin vom 03.11.1999.“

117 Es ist festzustellen, dass die tatsächlichen und rechtlichen Gesichtspunkte, auf die der betreffende Klagegrund gestützt ist, in der Klageschrift nicht einmal in gedrängter Form dargelegt sind. Folglich kann die bloße Verweisung des Klägers auf seine Stellungnahme vom 21. Oktober 1999 sowie auf die Angaben in seiner Erwiderung diesen Mangel nicht beheben. Der in Rede stehende Klagegrund ist daher für unzulässig zu erklären.

118 Der fragliche Klagegrund ist jedenfalls unerheblich. Insoweit ist daran zu erinnern, dass die Zulässigkeit einer Einrede der Rechtswidrigkeit voraussetzt, dass die allgemeine Rechtshandlung, deren Rechtswidrigkeit geltend gemacht wird, unmittelbar oder mittelbar auf den Fall anwendbar ist, der Gegenstand der Klage ist, und dass zwischen der angefochtenen Einzelfallentscheidung und der betreffenden allgemeinen Rechtshandlung, deren Rechtswidrigkeit geltend gemacht wird, ein unmittelbarer rechtlicher Zusammenhang besteht (Urteil Reinartz/Kommission, Randnr. 57, und die angeführte Rechtsprechung).

119 Hier wurde gegen den Kläger ein Disziplinarverfahren durchgeführt, weil ihm vorgeworfen wurde, zum einen einen seiner Kollegen belästigt und das Arbeitsklima vergiftet zu haben und zum anderen die Möglichkeit missbraucht zu haben, an seinem Arbeitsplatz das Internet zu benutzen. Dieser Missbrauch sei in zwei verschiedenen Formen erfolgt, nämlich erstens durch Aufruf von Websites im Internet und den Versand von E-Mails pornographischen bzw. politisch-extremistischen Inhalts und zweitens durch eine missbräuchliche Nutzung des Internets zu privaten Zwecken.

120 Die Rundverfügung Nr. 11/98 wurde nur im Rahmen der letztgenannten Missbrauchsform herangezogen, und zwar über die sehr allgemein formulierte Bestimmung des Artikels 3.1, wonach „[d]ie Internet-Dienste... von der EZB zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung gestellt [werden]“. In der Entlassungsentscheidung wird hierzu ausgeführt, dass „damit die Rundverfügung einen allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatz umsetzt, wonach vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel zu Arbeitszwecken zu verwenden sind“. Die EZB wendet diesen Grundsatz auf den Kläger an, indem sie in dieser Entscheidung ferner feststellt: „Dauer, Anzahl und Häufigkeit der auf Herrn X's Internetkonto sowie seiner E-Mail-Kennung aufgezeichneten Verbindungen, von denen zwei Drittel nicht im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Aufgaben standen, zeigen einen eindeutigen Missbrauch eines Arbeitsmittels und damit einen Verstoß gegen den oben genannten Grundsatz sowie gegen die Pflicht von Herrn X, seine Aufgaben gegenüber der EZB gewissenhaft zu erfüllen.“ Die letztgenannte Verpflichtung ergibt sich jedoch nicht aus der Rundverfügung Nr. 11/98, sondern aus Artikel 4 Buchstabe a der Beschäftigungsbedingungen, der bestimmt, dass „[d]ie Mitarbeiter... ihre Aufgaben gewissenhaft und ungeachtet ihrer persönlichen Interessen [erfüllen]“.

121 Im Übrigen handelt es sich bei der in Artikel 3.1 der Rundverfügung Nr. 11/98 wiedergegebenen Regel, wie die EZB zutreffend bemerkt, nur um den Ausdruck des Grundsatzes, dass der Arbeitnehmer das ihm vom Arbeitgeber anvertraute Arbeitsmaterial im Allgemeinen, vorbehaltlich besonderer Ausnahmen, zur Erfüllung seiner beruflichen Aufgaben zu verwenden hat. Dieser Grundsatz ist aber eine Ausformung des in Artikel 4 Buchstabe a der Beschäftigungsbedingungen genannten Grundsatzes, dass die Mitarbeiter ihre Aufgaben gewissenhaft und uneigennützig zu erfüllen haben, der seinerseits nur Ausdruck des Grundsatzes ist, dass Arbeitsverträge nach Treu und Glauben zu erfüllen sind.

122 Artikel 3.1 der Rundverfügung Nr. 11/98 gibt somit nur einen elementaren und grundlegenden, einem jeden Arbeitsvertrag zugrunde liegenden Grundsatz wieder, der ganz offenkundig auch dann gilt, wenn es insoweit an einer ausdrücklichen Vereinbarung fehlt. Zudem handelt es sich um eine bloße Umsetzung von Artikel 4 Buchstabe a der Beschäftigungsbedingungen. Die darin zum Ausdruck kommende Regel ist daher, unabhängig von der Frage der Rechtmäßigkeit der Rundverfügung Nr. 11/98, jedenfalls auf der Grundlage sowohl des vorgenannten Grundsatzes als auch dieser Bestimmung der Beschäftigungsbedingungen verbindlich.

- 123 Folglich hängt das Bestehen der Verpflichtung des Bediensteten der EZB, die ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel nur für berufliche Zwecke zu nutzen, nicht von der Rechtmäßigkeit des Artikels 3.1 der Rundverfügung Nr. 11/98 ab. Die Einrede der Rechtswidrigkeit ist daher unerheblich. Sie ist somit unzulässig.

## B — Zur Rechtmäßigkeit der angefochtenen Entscheidungen

### 1. Zum Klagegrund des fehlenden Vorverfahrens

#### Zusammenfassung des Parteivorbringens

- 124 Der Kläger trägt in der Erwiderung vor, die Entscheidung vom 9. November 1999 sei rechtswidrig. Sein Anwalt habe mit Schreiben vom 10. November 1999 eine verwaltungsinterne Überprüfung dieser Entscheidung gemäß Artikel 41 der Beschäftigungsbedingungen beantragt, und die Antwort der EZB mit Schreiben vom 17. November 1999, wonach die Entscheidung nicht Gegenstand dieses Verfahrens sein könne, sei rechtsirrig und stehe im Gegensatz zu Artikel 41 der Beschäftigungsbedingungen. Dieser schließe eine solche Überprüfung nämlich nur für eine Entscheidung des EZB-Rates aus. Hier sei die fragliche Entscheidung jedoch vom Direktorium getroffen worden.
- 125 Die in Artikel 41 der Beschäftigungsbedingungen geregelte verwaltungsinterne Überprüfung solle dem beschwerdeführenden Mitarbeiter die Möglichkeit eröffnen, die EZB zu zwingen, vor Erlass einer abschließenden Entscheidung ihre Argumente noch einmal zu prüfen. Bis zum Abschluss dieses Verfahrens entfalte die Entscheidung keine Wirkung. Da das verwaltungsinterne Überprüfungsverfahren jedoch unter Verstoß gegen Artikel 41 der Be-

beschäftigungsbedingungen verweigert worden sei, entfalte die Entscheidung, gegen die dieser Antrag gerichtet sei, endgültig keine Rechtsfolgen.

- 126 Im selben Schriftsatz führt der Kläger die gleichen Argumente auch zu der Entlassungsentscheidung an. Als neue Tatsache trägt er vor, dass sein Anwalt mit Schreiben vom 22. November 1999 die EZB aufgefordert habe, eine verwaltungsinterne Überprüfung dieser Entscheidung vorzunehmen, und dass die Verwaltung der EZB ihm mit Schreiben vom 9. Dezember 1999, also nach Einreichung der Klageschrift, mitgeteilt habe, dass diese Entscheidung aus den gleichen Gründen, wie sie hinsichtlich der Entscheidung vom 9. November 1999 angeführt worden seien, nicht Gegenstand eines solchen Verfahrens sein könne.
- 127 Die EZB weist in erster Linie darauf hin, dass dieser Klagegrund unzulässig, weil verspätet sei, und hilfsweise, dass er unbegründet sei, da die angefochtenen Entscheidungen vom Direktorium der EZB erlassen worden seien und deshalb nicht Gegenstand einer verwaltungsinternen Überprüfung sein könnten.

### Würdigung durch das Gericht

- 128 Artikel 41 der Beschäftigungsbedingungen bestimmt:

„Die Mitarbeiter können gemäß dem in den Dienstvorschriften geregelten Verfahren durch die Erhebung von Beschwerden und Widersprüchen eine verwaltungsinterne Überprüfung [„administrative review“] von ihnen gegenüber ergangenen Einzelentscheidungen auf deren Vereinbarkeit mit der Personalpolitik und den Beschäftigungsbedingungen der EZB beantragen. Den Mitarbeitern, deren Rechtsbehelf im Anschluss an die verwaltungsinterne Überprüfung nicht abgeholfen wurde, steht das in den Dienstvorschriften vorgesehene Beschwerdeverfahren [„grievance procedure“] offen.

Die folgenden Rechtsakte können nicht in diesen Verfahren angefochten werden:

- i) Entscheidungen des EZB-Rates oder interne Richtlinien der EZB, einschließlich der in diesen Beschäftigungsbedingungen oder den Dienstvorschriften vorgesehenen Richtlinien;
  
- ii) Entscheidungen, für die besondere Beschwerdeverfahren bestünden;
  
- iii) Entscheidungen, mit denen die Anstellung eines Mitarbeiters nach Abschluss der Probezeit nicht bestätigt wird.“

<sup>129</sup> Artikel 8.1 der Dienstvorschriften beschreibt das verwaltungsinterne Überprüfungsverfahren und das Beschwerdeverfahren. Die beiden Verfahren ergänzen einander.

<sup>130</sup> Nach dem erstgenannten Verfahren hat der Mitarbeiter eine Frage, die im Wesentlichen in den Zuständigkeitsbereich der Abteilung fällt, der er zugewiesen ist, seinem Abteilungsleiter vorzutragen. Fällt sie in den Zuständigkeitsbereich der Personaldirektion, so hat er sie dem Direktor für Personal vorzutragen. Wird die Frage binnen eines Monats nicht zufrieden stellend gelöst oder wollte der Mitarbeiter sie nicht den genannten Stellen vortragen, so kann er im ersten Fall den Direktor oder den Generaldirektor und im zweiten Fall den Generaldirektor für Verwaltung und Personal damit befassen. Diese erlassen binnen eines Monats nach der Befassung mit der Frage eine mit Gründen versehene Stellungnahme, die dem Mitarbeiter bekannt gegeben wird.

- 131 Stellt die so zustande gekommene Entscheidung den Mitarbeiter nicht zufrieden oder hat er binnen eines Monats keine Antwort erhalten, kann er das Beschwerdeverfahren nutzen (Artikel 8.1.4 und 8.1.5 der Dienstvorschriften). Hierzu richtet der Mitarbeiter ein Memorandum an den Präsidenten der EZB, in dem er die Gründe darlegt, aus denen er die Entscheidung beanstandet, und angibt, welche Abhilfe er begehrt. Der Präsident antwortet schriftlich binnen eines Monats (Artikel 8.1.5 der Dienstvorschriften). Die Durchführung des Beschwerdeverfahrens hat für die angefochtene Entscheidung keine aufschiebende Wirkung (Artikel 8.1.6 der Dienstvorschriften).
- 132 Im vorliegenden Fall beantragte der Kläger eine verwaltungsinterne Überprüfung der Entscheidung vom 9. November 1999 und sodann der Entscheidung vom 18. November 1999 über seine Entlassung.
- 133 Die EZB antwortete auf den ersten Antrag am 17. November 1999 und auf den zweiten Antrag am 9. Dezember 1999 (also nach der am 25. November 1999 erfolgten Klageerhebung).
- 134 Was die Zulässigkeit des Klagegrundes betrifft, so ist zu beachten, dass nach Artikel 48 § 2 Absatz 1 der Verfahrensordnung neue Angriffs- und Verteidigungsmittel im Laufe des Verfahrens nicht mehr vorgebracht werden können, es sei denn, dass sie auf rechtliche oder tatsächliche Gründe gestützt werden, die erst während des Verfahrens zutage getreten sind.
- 135 Die Ablehnung des Antrags auf verwaltungsinterne Überprüfung der Entscheidung vom 9. November 1999 wurde dem Kläger vor Einreichung der Klageschrift zur Kenntnis gebracht. Die entsprechende Ablehnung in Bezug auf die Entlassungsentscheidung wurde ihm hingegen erst danach mitgeteilt.

- 136 Folglich ist die erstmals im Stadium der Erwiderung vorgetragene Beanstandung der ersten Ablehnung unzulässig, da sie sich auf einen vor Einreichung der Klageschrift bekannten Grund bezieht. Die Beanstandung der zweiten Ablehnung ist dagegen zulässig, da sie sich auf einen erst während des Verfahrens zutage getreten Grund bezieht.
- 137 Was die Begründetheit dieser Beanstandung betrifft, so ergibt sich aus den Beschäftigungsbedingungen, dass über die Entlassung das Direktorium der EZB zu entscheiden hat (Artikel 11 Buchstabe a und 43 Ziffer ii). Nach den Dienstvorschriften ist jedoch die für eine verwaltungsinterne Überprüfung zuständige Stelle entweder der Abteilungsleiter, der Direktor oder der Generaldirektor der Abteilung des Mitarbeiters, wenn die Frage im Wesentlichen in den Zuständigkeitsbereich dieser Abteilung fällt, oder der Direktor für Personal oder der Generaldirektor für Verwaltung und Personal, wenn die Frage im Wesentlichen in den Zuständigkeitsbereich der Personaldirektion fällt. Demnach sehen die Dienstvorschriften die Möglichkeit der verwaltungsinternen Überprüfung einer Frage, die wie hier in die Zuständigkeit des Direktoriums der EZB fällt, nicht vor.
- 138 Zudem konnte das Beschwerdeverfahren, das die notwendige Folge des verwaltungsinternen Überprüfungsverfahrens darstellt, hier auf der Grundlage der Bestimmungen der Dienstvorschriften nicht durchgeführt werden. Die in den Dienstvorschriften im Rahmen des Beschwerdeverfahrens bezeichnete Stelle ist nämlich der Präsident der EZB oder bei Abwesenheit der Vizepräsident oder, wenn beide abwesend sind, ein anderes Direktoriumsmitglied. Ein Mitglied eines Organs, das als Anstellungsbehörde eine einen Bediensteten beschwerende Entscheidung getroffen hat, ist zwar nicht verpflichtet, von einer Teilnahme an der Beschlussfassung des Kollegiums der Mitglieder dieses Organs über die von dem Bediensteten gegen diese Entscheidung eingelegte Beschwerde abzusehen (Urteil des Gerichtshofes vom 21. Oktober 1980 in der Rechtssache 101/79, Vecchioli/Kommission, Slg. 1980, 3069, Randnr. 31), doch darf ein Mitglied eines Organs oder einer Einrichtung wie der EZB nicht allein über eine Beschwerde gegen eine vom Kollegium der Mitglieder dieses Organs oder dieser Einrichtung getroffene Entscheidung entscheiden, also allein die gegen eine Kollegialentscheidung, an der er mitgewirkt hat, erhobenen Rügen würdigen.

- 139 Folglich konnten das interne Überprüfungsverfahren und das Beschwerdeverfahren im vorliegenden Fall auf der Grundlage der Bestimmungen der Dienstvorschriften keine Anwendung finden.
- 140 Der Kläger trägt hierzu im Wesentlichen vor, in den Dienstvorschriften sei Artikel 41 der Beschäftigungsbedingungen mangelhaft umgesetzt worden, der die Möglichkeit, ein Vorverfahren gegen Entscheidungen der angefochtenen Art vorzusehen, nicht ausgeschlossen habe. Er stützt sein Vorbringen hierbei auf den Wortlaut von Artikel 41 der Beschäftigungsbedingungen, wonach das Vorverfahren für die drei dort genannten Kategorien von Entscheidungen nicht durchgeführt werden könne, nämlich bei Entscheidungen des EZB-Rates oder internen Richtlinien der EZB, einschließlich der in diesen Beschäftigungsbedingungen oder den Dienstvorschriften vorgesehenen Richtlinien, bei Entscheidungen, für die besondere Beschwerdeverfahren bestünden, und bei Entscheidungen, mit denen die Anstellung eines Mitarbeiters nach Abschluss der Probezeit nicht bestätigt werde. Die Kategorie, zu der die betreffende Entscheidung gehöre, nämlich die der Disziplinaentscheidungen, die gemäß Artikel 43 Ziffer ii der Beschäftigungsbedingungen in die Zuständigkeit des Direktoriums der EZB fielen, zähle daher nicht zu diesen Ausnahmen.
- 141 Damit stellt sich die Frage, ob Artikel 41 der Beschäftigungsbedingungen die Fälle, in denen das Vorverfahren ausgeschlossen ist, abschließend aufzählt.
- 142 In den Beschäftigungsbedingungen wird dem Direktorium die Befugnis verliehen, die in Artikel 43 Ziffer ii vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen einschließlich der Entlassung zu beschließen. Außerdem ist das einzige Beschlussorgan, das in der Hierarchie innerhalb der EZB über dem Direktorium steht, der EZB-Rat. Dieser ist aber nicht zuständig, über Disziplinaentscheidungen des Direktoriums zu befinden. Denn aus Artikel 11.6 der ESZB-Satzung geht hervor, dass nur das Direktorium die laufenden Geschäfte der EZB führt.

- 143 Nach der Systematik der ESZB-Satzung und der Beschäftigungsbedingungen gibt es daher keine Stelle, die dafür zuständig ist, in dem zweistufigen Vorverfahren nach Artikel 41 der Beschäftigungsbedingungen über die Entscheidungen des Direktoriums zu befinden.
- 144 Diese Entscheidungen werden daher nicht von dem in diesem Artikel festgelegten Verfahren erfasst, obwohl die Bestimmung insoweit keinerlei Hinweis enthält.
- 145 Dieses Fehlen eines Vorverfahrens wird dadurch ausgeglichen, dass die fraglichen Entscheidungen gemäß Artikel 43 der Beschäftigungsbedingungen im Anschluss an ein kontradiktorisches Verfahren erlassen werden, so dass die betreffenden Bediensteten die Gelegenheit gehabt haben sollten, zu den gegen sie erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen.
- 146 Der Klagegrund ist daher zurückzuweisen.

## *2. Zum Klagegrund der Verletzung des Grundsatzes ne bis in idem*

### Zusammenfassung des Parteivorbringens

- 147 Der Kläger ist der Ansicht, er werde dadurch, dass das Direktorium der EZB zum einen am 9. November 1999 aufgrund des Ergebnisses des Disziplinarverfahrens entschieden habe, die am 18. Oktober 1999 verfügte vorläufige Dienstenthebung des Klägers aufrechtzuerhalten und gemäß Artikel 44 der Beschäftigungsbedingungen vom 10. November 1999 an die Hälfte seines Grundgehalts einzubehalten, und zum anderen am 18. November 1999 aus den gleichen Gründen seine Entlassung verfügt habe, für den gleichen Sachverhalt zweimal bestraft und daher sei der Grundsatz ne bis in idem verletzt.

- 148 Die EZB räumt ein, dass der Grundsatz ne bis in idem die Verhängung mehrerer Disziplinarstrafen für ein und dieselbe Verfehlung verbiete (Urteil des Gerichtshofes vom 5. Mai 1966 in den Rechtssachen 18/65 und 35/65, Gutmann/Kommission, Slg. 1966, 149). Hier sei dieser Grundsatz jedoch nicht verletzt. Man müsse unterscheiden zwischen der vorläufigen Dienstenthebung, die nur eine vorläufige Maßnahme sei, und der Entlassung, bei der es sich um die einzige hier verhängte Strafe handle.

### Würdigung durch das Gericht

- 149 Anders als das Beamtenstatut, das in Artikel 86 Absatz 3 bestimmt, dass „[e]in und dieselbe Verfehlung... nur eine Disziplinarstrafe nach sich ziehen [kann]“, enthalten die Beschäftigungsbedingungen und die Dienstvorschriften keine Bestimmung, die zur Beachtung dieses Grundsatzes verpflichtet. Es handelt sich dabei aber um einen allgemeinen gemeinschaftsrechtlichen Grundsatz, der unabhängig von jeder Vorschrift zu beachten ist (vgl. Urteil Gutmann/Kommission, S. 172).
- 150 Vorliegend verhängte das Direktorium der EZB gegen den Kläger am 18. Oktober 1999 die Maßnahme der vorläufigen Dienstenthebung ohne Gehaltskürzung gemäß Artikel 44 der Beschäftigungsbedingungen, bestätigte am 9. November 1999 aufgrund derselben Bestimmung diese vorläufige Dienstenthebung und versah sie mit einer Kürzung des Gehalts um die Hälfte mit Wirkung vom 10. November 1999 und verfügte am 18. November 1999 gemäß den Artikeln 11 Buchstaben a und b sowie 43 der Beschäftigungsbedingungen seine Entlassung.
- 151 In der Entscheidung vom 9. November 1999 verfügt das Direktorium der EZB eine Maßnahme der vorläufigen Dienstenthebung, deren vorläufiger Charakter sich u. a. aus Artikel 44 Absatz 3 der Beschäftigungsbedingungen, der sich an Artikel 88 Absatz 4 des Beamtenstatuts anlehnt, ergibt: „Wurde binnen vier Monaten nach der vorläufigen Dienstenthebung keine abschließende Entscheidung getroffen oder wurde nur ein schriftlicher Verweis erteilt, so hat der Mit-

arbeiter Anspruch auf Erstattung des einbehaltenen Gehalts.“ Diese Maßnahme kommt daher für die Anwendung des betreffenden Grundsatzes nicht in Betracht.

- 152 Erst mit der Entscheidung vom 18. November 1999 schloss das Direktorium der EZB das gegen den Kläger eröffnete Disziplinarverfahren ab und verhängte gegen ihn eine Strafe gemäß Artikel 43 der Beschäftigungsbedingungen.
- 153 Der Klagegrund ist daher zurückzuweisen.

### *3. Zum Klagegrund der Verletzung der Verteidigungsrechte*

#### Zusammenfassung des Parteivorbringens

- 154 Der Kläger trägt vor, im Disziplinarverfahren seien seine Verteidigungsrechte verletzt worden.
- 155 Diese Verletzung betreffe in erster Linie die Anhörung vom 3. November 1999, und zwar in zweifacher Hinsicht.
- 156 Erstens habe die EZB vor dieser Anhörung das Ausmaß der gegen ihn erhobenen Vorwürfe nicht genau angegeben. Zwar seien dem Kläger am 28. Oktober 1999 Akten im Umfang von 900 Seiten und eine CD-ROM ausgehändigt worden. Die

EZB habe ihm jedoch nicht mitgeteilt, welche der zahlreichen dort aufgeführten Vorgänge sie zu seinen Lasten verwenden wolle. Die EZB habe die Vorwürfe gegen ihn erstmals in der mit Gründen versehenen Stellungnahme vom 8. November 1999 präzisiert.

157 Der Kläger trägt in seiner Erwiderung zweitens vor, er habe angesichts des enormen Umfangs der Akten zwischen deren Aushändigung an seinen Anwalt am 28. Oktober 1999 und der Anhörung vom 3. November 1999 nicht genug Zeit gehabt, seine Verteidigung vorzubereiten.

158 Seine Verteidigungsrechte seien zweitens dadurch verletzt worden, dass die EZB schon einen Tag, nachdem sie ihm in der mit Gründen versehenen Stellungnahme vom 8. November 1999 erstmals die gegen ihn erhobenen Vorwürfe präzisiert habe, eine Disziplinarstrafe, nämlich die Entscheidung vom 9. November 1999, verhängt habe, ohne ihm die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben. Denn da die EZB gleichsam ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren durchgeführt habe, hätte sie diese rechtsstaatlichen Grundsätze genau einhalten und ihm vor Erlass der Maßnahme rechtliches Gehör gewähren müssen.

159 Er trägt drittens vor, der Umstand, dass die EZB seinen Anwalt, nachdem dieser seine in deutscher Sprache verfassten Schreiben vom 9. und 10. November 1999 übersandt habe, darin erinnert habe, dass die zu verwendende Arbeitssprache grundsätzlich Englisch sei, müsse als Versuch angesehen werden, die Rechtsverfolgung zu erschweren, und lege den Eindruck nahe, dass sich der Kläger durch die in Deutsch abgefassten Schriftsätze nicht effektiv verteidigen habe können.

160 Die EZB trägt vor, die Wahrung der Verteidigungsrechte setze voraus, dass dem Betroffenen zuvor sämtliche Tatsachen, die ihm die zuständige Behörde vorwerfe, mitgeteilt würden und dass er über eine angemessene Frist zur Vorbereitung seiner Verteidigung verfüge (Urteile des Gerichtshofes vom 19. April 1988 in der

Rechtssache 319/85, Misset/Rat, Slg. 1988, 1861, Randnr. 7, und des Gerichts vom 19. März 1998 in der Rechtssache T-74/96, Tzoanos/Kommission, Slg. ÖD 1998, I-A-129 und II-343, Randnr. 329).

161 Diesen Anforderungen sei sie vollauf gerecht geworden.

### Würdigung durch das Gericht

- 162 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass sich der beschuldigte Beamte im Disziplinarrecht auf den allgemeinen Grundsatz der Wahrung der Verteidigungsrechte berufen kann (Urteil des Gerichtshofes vom 18. November 1999 in der Rechtssache C-191/98 P, Tzoanos/Kommission, Slg. 1999, I-8223, Randnr. 34). Das Disziplinarverfahren ist jedoch kein Gerichts-, sondern ein Verwaltungsverfahren, und die Verwaltung kann nicht als „Gericht“ im Sinne von Artikel 6 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten betrachtet werden (Urteil vom 19. März 1998, Tzoanos/Kommission, Randnr. 339, im Rechtsmittelverfahren bestätigt durch das Urteil vom 18. November 1999, Tzoanos/Kommission).
- 163 Der Kläger ist der Ansicht, dass seine Verteidigungsrechte dreimal verletzt worden seien, nämlich erstens bei der Anhörung vom 3. November 1999, zweitens beim Erlass der Entscheidung vom 9. November 1999 und drittens durch den Hinweis der EZB, dass die interne Arbeitssprache Englisch sei.
- 164 Was erstens das Vorbringen in Bezug auf die Anhörung vom 3. November 1999 betrifft, so wirft der Kläger der EZB vor, sie habe ihm erstens die ihm zur Last gelegten Tatsachen nicht zuvor mitgeteilt und sie habe ihm zweitens eine unzureichende Frist zur Vorbereitung eingeräumt.

- 165 Zum Argument der fehlenden vorherigen Mitteilung der Vorwürfe ist auf Artikel 43 der Beschäftigungsbedingungen zu verweisen, in dem es heißt: „Disziplinarmaßnahmen... werden gemäß dem in den Dienstvorschriften geregelten Verfahren erlassen. In diesem Verfahren ist zu gewährleisten, dass gegen keinen Mitarbeiter eine Disziplinarmaßnahme verhängt wird, ohne dass diesem zunächst Gelegenheit gegeben wird, zu den maßgebenden Vorwürfen Stellung zu nehmen.“ Die Dienstvorschriften enthalten jedoch keine Bestimmungen über den Ablauf des Disziplinarverfahrens.
- 166 Die Beschäftigungsbedingungen und die Dienstvorschriften enthalten somit keine Bestimmung der Art, wie sie in Artikel 1 des Anhangs IX zum Beamtenstatut zu finden ist, der bestimmt, dass dem Beamten, gegen den ein Disziplinarverfahren eröffnet ist, „ein... Bericht der Anstellungsbehörde [zu übermitteln ist], in dem die zur Last gelegten Handlungen und etwaige Tatumstände eindeutig anzugeben sind“. Die Personalordnung der EIB bestimmt in gleicher Weise, dass der Bankangehörige, gegen den ein Disziplinarverfahren eröffnet ist, „vor dem vorgesehenen Sitzungstermin des [paritätischen] Ausschusses... schriftliche Mitteilung von den ihm zur Last gelegten Handlungen [erhält]“; der paritätische Ausschuss hat Aufgaben, die denen entsprechen, die nach dem Beamtenstatut für den Disziplinarrrat vorgesehen sind (Urteil Yasse/EIB, Randnr. 5).
- 167 In der Rechtsprechung wurde auch Artikel 87 Absatz 1 Beamtenstatut, wonach der Beamte, gegen den ein Disziplinarverfahren läuft, das nur zu einer Verwarnung oder zu einem Verweis führt, bei denen die Anhörung des Disziplinarrrats nicht erforderlich ist, „vorher zu hören [ist]“, dahin ausgelegt, dass dem Betroffenen zuvor die Vorwürfe, die die Anstellungsbehörde gegen ihn erhebt, mitgeteilt werden müssen (Urteil Misset/Rat, Randnr. 7).
- 168 Folglich muss dieses Erfordernis sinngemäß auch für das auf die Bediensteten der EZB zur Anwendung kommende Disziplinarverfahren gelten, zumal die Beschäftigungsbedingungen die EZB verpflichten, dem betreffenden Mitarbeiter zunächst Gelegenheit zu geben, zu den erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen (the „opportunity to reply to the relevant charges first being granted“).

- 169 Im vorliegenden Fall ist zunächst festzustellen, dass dem Kläger vor der Anhörung vom 3. November 1999 die Entscheidung vom 18. Oktober 1999 über die vorläufige Dienstenthebung mitgeteilt wurde, in der die ihm vorgeworfenen Handlungen nach Komplexen aufgeführt waren, nämlich erstens, den Zugang zum Internet der EZB wiederholt dazu genutzt zu haben, Websites zum nichtdienstlichen Gebrauch aufzurufen, was auf Seiten der EZB zu einem Produktivitätsverlust führe, sowie eine Reihe von E-Mails sexuellen oder politischen Inhalts versandt zu haben, und zweitens, einen seiner Kollegen zum einen dadurch belästigt zu haben, dass er ihm trotz dessen Widerspruchs wiederholt E-Mails sexuellen Inhalts oder mit Biographien oder Photographien von hohen Funktionsträgern des Nazi-Regimes zugesandt habe und zum anderen durch verschiedene verbale und nonverbale Zwischenfälle wie das Werfen von Gegenständen, provozierende Gesten mit sexueller Bedeutung und bedrohliches Verhalten.
- 170 Diese Vorwürfe wurden dann konkretisiert und ergänzt durch die Aushändigung von Akten im Umfang von 900 Seiten und einer CD-ROM am 28. Oktober 1999. Diese Akten, von denen eine Ausfertigung dem Gericht übermittelt wurde, enthalten:
- Kopien von 19 internen E-Mails des Klägers an den Kollegen, den belästigt zu haben er verdächtigt wird (Anhang 1 dieser Akten);
  - Kopien der E-Mails, die dieser Kollege und die Vorgesetzten des Klägers als Reaktion auf die oben genannten E-Mails und auf andere dem Kläger angelastete Vorgänge verschickten, sowie substantiierte Aussagen dieses Kollegen und seiner Vorgesetzten zu den Machenschaften des Klägers (Anhang 2 dieser Akten);
  - ein Verzeichnis der vom Kläger zwischen dem 16. Juli und dem 18. Oktober 1999 innerhalb der EZB und nach außen verschickten E-Mails, geordnet nach ihrem nichtdienstlichen und dienstlichen Charakter, sowie jeweils Kopien davon; eine Übersicht über den Aufruf von Websites im Internet zum nichtdienstlichen Gebrauch an bestimmten Tagen mit einer Beschreibung der

Art der aufgerufenen Websites und der darauf verwendeten Zeit sowie ein Verzeichnis dieser Websites; ein Verzeichnis der per E-Mail innerhalb der EZB und nach außen verschickten Filmausschnitte mit größtenteils pornographischem Inhalt sowie eine CD-ROM, mit der diese Ausschnitte sichtbar gemacht werden können (Anhänge 3 bis 5 dieser Akten);

— Kopien der Beschäftigungsbedingungen, der Dienstvorschriften und der Rundverfügung Nr. 11/98.

- 171 Diese Akten waren sehr klar aufgebaut. Sie enthielten ein Verzeichnis mit einer Auflistung und Beschreibung des Inhalts sämtliche Anhänge, und jeder Anhang umfasste ein Verzeichnis mit einer Zusammenfassung und Bewertung seines Inhalts. Im Übrigen setzten sie sich zum überwiegenden Teil aus Unterlagen zusammen, die vom Kläger selbst stammen.
- 172 Folglich wurde der Kläger hinreichend in die Lage versetzt, zu erkennen, welche Handlungen ihm vorgeworfen wurden.
- 173 Das Argument, es habe nicht genug Zeit zur Vorbereitung zur Verfügung gestanden, hält die EZB für unzulässig, weil es erstmals in der Erwiderung geltend gemacht worden sei, so dass es ein neues Angriffsmittel und damit unzulässig sei.
- 174 Es trifft zwar zu, dass nach Artikel 48 § 2 Absatz 1 der Verfahrensordnung neue Angriffs- und Verteidigungsmittel im Laufe des Verfahrens nicht mehr vorgebracht werden können, es sei denn, dass sie auf rechtliche oder tatsächliche Gründe gestützt werden, die erst während des Verfahrens zutage getreten sind. Ein Klagegrund, der eine Erweiterung eines zuvor in der Klageschrift unmittelbar oder mittelbar vorgetragenen Angriffsmittels darstellt und in engem Zusammenhang mit diesem steht, ist jedoch als zulässig anzusehen (Urteil des Gerichts vom 17. Juli 1998 in der Rechtssache T-28/97, Hubert/Kommission, Slg. ÖD

1998, I-A-435 und II-1255, Randnr. 38, und die angeführte Rechtsprechung). Hier hat der Kläger in der Klageschrift einen Klagegrund vorgetragen, wonach bei der Anhörung vom 3. November 1999 seine Verteidigungsrechte verletzt worden seien. Er hat hierzu ausgeführt, er habe sich bei dieser Anhörung nicht sachdienlich verteidigen können, weil die ihm am 28. Oktober 1999 ausgehändigten Akten es ihm nicht ermöglicht hätten, genau zu erkennen, welche Handlungen ihm vorgeworfen würden. Folglich stellt das Argument, es habe zwischen der Aushändigung der Akten und der Anhörung nur wenig Zeit zur Verfügung gestanden, eine Erweiterung dieses Klagegrundes dar und steht in engem Zusammenhang mit diesem. Es ist daher zulässig.

- 175 Zur Begründetheit dieses Arguments ist auf Artikel 4 Absatz 1 des Anhangs IX zum Beamtenstatut über das Disziplinarverfahren zu verweisen, der bestimmt: „Zur Vorbereitung der Verteidigung steht dem beschuldigten Beamten vom Zeitpunkt des Erhalts des Berichtes an, mit dem das Disziplinarverfahren eröffnet wird, eine Frist von mindestens fünfzehn Tagen zur Verfügung.“ Die Personalordnung der EIB sieht in Artikel 40 gleichfalls vor, dass der Bankangehörige, gegen den ein Disziplinarverfahren eröffnet ist, „[m]indestens fünfzehn Tage vor dem vorgesehenen Sitzungstermin des [zur Stellungnahme aufgerufenen paritätischen] Ausschusses... schriftliche Mitteilung von den ihm zur Last gelegten Handlungen [erhält]“.
- 176 Im Übrigen wird in der Rechtsprechung das erwähnte in Artikel 87 Beamtenstatut aufgestellte Erfordernis dahin ausgelegt, dass dem betreffenden Beamten zuvor die gegen ihn erhobenen Vorwürfe mitgeteilt werden müssen und dass er über eine angemessene Frist für die Vorbereitung seiner Verteidigung verfügen muss (Urteil Misset/Rat, Randnr. 7).
- 177 Die letztgenannte Anforderung gilt sinngemäß, auch wenn dahin gehende Regelungen in den Dienstvorschriften fehlen, ebenfalls für einen Mitarbeiter der EZB, gegen den ein Disziplinarverfahren läuft, zumal Artikel 43 der Beschäftigungsbedingungen ähnlich wie Artikel 87 Beamtenstatut bestimmt, dass in „diesem Verfahren... zu gewährleisten [ist], dass gegen keinen Mitarbeiter eine Disziplinarmaßnahme verhängt wird, ohne dass ihm zunächst Gelegenheit gegeben worden ist, zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen“.

- 178 Dem Anwalt des Klägers wurden die erwähnten Akten am Donnerstag, dem 28. Oktober 1999, ausgehändigt, während die Anhörung am Mittwoch, dem 3. November 1999, stattfand. Er verfügte somit über eine Vorbereitungszeit von drei Werktagen. Diese Frist ist grundsätzlich zu kurz, vor allem angesichts dessen, dass das Beamtenstatut und die Personalordnung der EIB eine Frist von fünfzehn Tagen vorsehen. Unter Berücksichtigung der von der EZB zutreffend geschilderten konkreten Umstände des vorliegenden Falles ist sie gleichwohl als angemessen anzusehen.
- 179 Der Kläger war nämlich erstens bereits durch die Entscheidung vom 18. Oktober 1999 über die vorläufige Dienstenthebung in die Lage versetzt worden, die Art der ihm zur Last gelegten Handlungen und deren rechtliche Bewertung zu erkennen. Die am 28. Oktober 1999 ausgehändigten Akten dienten nur der vervollständigung dieser Unterrichtung durch Veranschaulichungen und Beweise. Zweitens hat weder der Kläger noch sein Anwalt eine Verschiebung der Anhörung beantragt. Drittens war die Anhörung nicht die einzige Gelegenheit, die dem Kläger zur Darlegung seines Standpunkts gegeben wurde. Diese Gelegenheit wurde ihm ein zweites Mal anlässlich der mit Gründen versehenen Stellungnahme am 8. November 1999 geboten. Im Begleitschreiben zu dieser Stellungnahme wurde er nämlich aufgefordert, eventuelle Bemerkungen innerhalb der fünf folgenden Werktage, also bis zum 15. November 1999 abzugeben. Der Anwalt des Klägers hat von dieser Möglichkeit übrigens durch zwei Schreiben vom 9. und 10. November 1999 Gebrauch gemacht.
- 180 Schließlich umfassten die am 28. Oktober 1999 ausgehändigten Akten zwar mehr als 900 Seiten, bestanden aber zum überwiegenden Teil aus Schreiben, die vom Kläger selbst stammen. Außerdem handelt es sich bei den Unterlagen, wie die EZB ausführt, um kurze, leicht verständliche Texte. Nur der Anhang 2 der Akten enthält z. T. Unterlagen, die der Kläger noch nicht kannte, nämlich die Aussagen seines belästigten Kollegen und seiner Vorgesetzten. Diese Unterlagen umfassen jedoch nur etwa zehn Seiten.
- 181 Das Vorbringen, es habe nicht genug Zeit zur Vorbereitung zur Verfügung gestanden, ist daher zurückzuweisen.

- 182 Was zweitens den Vorwurf gegenüber der EZB betrifft, sie habe dem Kläger nicht die Möglichkeit gegeben, vor der Entscheidung vom 9. November 1999 Stellung zu nehmen, so ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei dieser Entscheidung um eine auf Artikel 44 der Beschäftigungsbedingungen gestützte vorläufige Maßnahme handelt. In diesem Artikel, der die Maßnahme der vorläufigen Dienstenthebung gegen Mitarbeiter der EZB regelt, ist ein Anhörungsrecht des Mitarbeiters nicht förmlich vorgesehen.
- 183 Allerdings stellt die Wahrung der Verteidigungsrechte in allen gegen eine Person eingeleiteten Verfahren, die zum Erlass einer sie beschwerenden Maßnahme führen können, einen fundamentalen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts dar, der auch dann beachtet werden muss, wenn eine ausdrückliche entsprechende Bestimmung fehlt. Eine Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung eines Mitarbeiters der EZB nach Artikel 44 der Beschäftigungsbedingungen stellt eine beschwerende Maßnahme dar. Daher muss eine solche Entscheidung auch bei Berücksichtigung der Dringlichkeit, die in der Regel beim Erlass einer Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung wegen des Vorwurfs einer schweren Verfehlung bestehen wird, unter Wahrung der Verteidigungsrechte erlassen werden. Sofern keine besonderen Umstände vorliegen, die ordnungsgemäß dargetan sein müssen, kann folglich eine Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung erst dann erlassen werden, wenn dem Mitarbeiter Gelegenheit gegeben wurde, zu den ihm zur Last gelegten Handlungen, auf die die zuständige Stelle ihre Entscheidung stützen will, Stellung zu nehmen. Nur unter besonderen Umständen kann sich die Durchführung einer Anhörung vor dem Erlass einer Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung als praktisch unmöglich oder mit dem dienstlichen Interesse unvereinbar erweisen. Unter solchen Umständen kann den Anforderungen, die sich aus dem Grundsatz der Wahrung der Verteidigungsrechte ergeben, durch eine möglichst kurzfristig nach Erlass der Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung anberaumte Anhörung des betroffenen Mitarbeiters genügt werden (Urteil des Gerichts vom 15. Juni 2000 in der Rechtssache T-211/98, F/Kommission, Slg. ÖD 2000, I-A-107 und II-471, Randnrn. 27, 28, 30 bis 32 und 34).
- 184 Im vorliegenden Fall konnte der Kläger zu den ihm zur Last gelegten Vorgängen bei der Anhörung vom 3. November 1999 Stellung nehmen. Unter diesen Umständen und da die oben genannten Grundsätze nicht darüber hinaus verlangen, dass der Mitarbeiter aufgefordert wird, zur Zweckmäßigkeit und zur Natur einer möglichen vorläufigen Dienstenthebung, die die Folge der ihm zur Last gelegten Vorgänge sein könnte, Stellung zu nehmen, ist das Argument unbegründet.

185 Was drittens das Argument betrifft, die EZB habe versucht, die Wahrnehmung der Verteidigungsrechte dadurch zu erschweren, dass sie die Verwendung der englischen Sprache verlangt habe, so ergibt sich aus den Akten Folgendes:

- Am 8. November 1999 gaben die Generaldirektion Verwaltung und Personal und die Generaldirektion der Juristischen Dienste der EZB eine für das Direktorium der EZB bestimmte mit Gründen versehene Stellungnahme ab und übersandten sie in Kopie an den Anwalt des Klägers, in der sie die dem Kläger zur Last gelegten Tatsachen zusammenfassten, sie bewerteten und eine Sanktion, nämlich die Entlassung, vorschlugen.
  
- Der Anwalt des Klägers äußerte sich mit zwei in deutscher Sprache abgefassten Schreiben vom 9. und 10. November 1999 zu dieser Stellungnahme.
  
- Am 12. November 1999 bestätigte die EZB den Eingang dieser beiden Schreiben und wies darauf hin, dass die interne Arbeitssprache Englisch sei; sie führte weiter aus: „Um jedoch in Ansehung Ihrer Schreiben vom 9. und 10. November 1999 eine Verfahrensverzögerung zu vermeiden, ist die EZB bereit, diese Schreiben entgegenzunehmen, auch wenn sie in einer anderen als der allgemeinen Vertrags- und der Arbeitssprache der EZB abgefasst sind. Diese Entscheidung ist nicht als Präzedenzfall anzusehen.“
  
- Am 15. November 1999 richtete der Anwalt des Klägers ein Schreiben an den Präsidenten der EZB, in dem er den arroganten Ton des Schreibens vom 12. November 1999 rügte, ankündigte, dass er sich in seinen weiteren Schriftsätzen an die EZB der deutschen Sprache bedienen werde, und verlangte, dass die EZB ihm förmlich bestätige, dass sie diese Schreiben akzeptiere.

— Am 18. November 1999 antwortete der Generaldirektor für Verwaltung und Personal, indem er bestritt, dass das Schreiben vom 12. November 1999 in arrogantem Ton abgefasst gewesen sei, und darauf hinwies, dass die EZB mit der Entgegennahme in deutscher Sprache abgefasster Schreiben sich viel entgegenkommender gezeigt habe, als sie rechtlich gesehen sein müsse.

186 Aus diesem Ablauf ergibt sich, dass die EZB sich auf den Hinweis beschränkt hat, dass Englisch ihre Arbeitssprache sei. Sie hat sich nicht geweigert, in deutscher Sprache verfasste Schriftsätze des Anwalts des Klägers entgegenzunehmen. Sie hat sogar deutlich gemacht, dass sie sie entgegennehme, obwohl sie grundsätzlich in Englisch abgefasst sein müssten. Das Argument ist daher zurückzuweisen.

#### 4. Zum Klagegrund einer unzulässigen Erlangung bestimmter Beweise

187 Der Kläger hat den fraglichen Klagegrund in Nummer 3.4 der Klageschrift folgendermaßen vorgetragen:

„Auf das Bestehen von Beweiserhebungsverboten hat der Kläger bereits hingewiesen. Die Beklagte hat bis heute nicht im Einzelnen belegt, wie sie sich die Informationen verschafft hat, die zu den im Disziplinarverfahren verwandten Vorwürfen geführt haben. Insofern verweisen wir auf die Einlassung des Klägervertreters im Anhörungstermin vom 03.11.1999.“

188 Die EZB macht geltend, der Klagegrund sei unzulässig, und hilfsweise, er sei unbegründet.

- 189 Das Gericht weist darauf hin, dass es für die Zulässigkeit einer Klage oder eines Klagegrundes erforderlich ist, dass sich die wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Umstände, auf die sich die Klage stützt, zumindest in gedrängter Form, aber zusammenhängend und verständlich unmittelbar aus der Klageschrift ergeben (vgl. z. B. Beschluss des Gerichts vom 28. Juni 2000 in der Rechtssache T-338/99, Schuerer/Rat, Slg. 2000, II-2571, Randnr. 19).
- 190 Im vorliegenden Fall hat es der Kläger aber verabsäumt, die tatsächlichen und rechtlichen Argumente, auf die sich der in Rede stehende Klagegrund stützt, und sei es nur in gedrängter Form, darzulegen. Er beschränkt sich ohne weitere Erläuterung darauf, auf die von seinem Anwalt bei der Anhörung vom 3. November 1999 vorgetragene(n) Vorbehalte zu verweisen. Mangels ergänzender Angaben ist kaum mit Bestimmtheit zu erkennen, welche der umfangreichen Ausführungen, die der Anwalt des Klägers im Laufe dieser Anhörung gemacht hat und die im Protokoll dieser Anhörung festgehalten sind, speziell gemeint sind. Zudem hat der Kläger auch in der Erwiderung keine zusätzlichen Erläuterungen gegeben. Jedenfalls ist es nicht Sache des Gerichts, die Klagegründe und Argumente, auf die sich die Klage möglicherweise stützen lässt, in den Anlagen zu suchen und auszumachen, denn die Anlagen haben eine bloße Beweis- und Hilfsfunktion (Urteil des Gerichts vom 7. November 1997 in der Rechtssache T-84/96, Cipeke/Kommission, Slg. 1997, II-2081, Randnr. 34).
- 191 Unter diesen Umständen ist der Klagegrund für unzulässig zu erklären.
- 192 Im Übrigen hat die EZB die Umstände, unter denen sie an die hier vorgelegten Beweise gelangt ist, erläutert und dem Kläger zur Kenntnis gebracht. Denn sowohl aus der mit Gründen versehenen Stellungnahme (Nr. I) als auch aus der Entscheidung über die Entlassung (Nr. 4) geht hervor, dass sie im Rahmen des Disziplinarverfahrens durch eine Untersuchung des Speichers des Servers der EZB, an den alle in ihren Geschäftsräumen installierten Personalcomputer angeschlossen waren, sowohl die E-Mails, die der Kläger von dem ihm an seinem Arbeitsplatz zugeteilten Personalcomputer aus innerhalb der EZB und nach außen verschickte, als auch die vom Kläger von diesem Computer aus aufgerufenen

Websites im Internet geprüft hat. Dort wird weiter ausgeführt, dass Zeugen, nämlich der Leiter des Archivs, der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers sowie der Kollege, den belästigt zu haben er verdächtigt wird, gehört worden seien und dass der Kläger am 3. November 1999 angehört worden sei.

193 Außerdem wurden diese Ermittlungen im Rahmen eines gegen den Kläger gerichteten Disziplinarverfahrens, und zwar nach dessen Einleitung, durchgeführt, ihre Ergebnisse wurden dem Kläger zur Kenntnis gebracht, und es wurde ihm Gelegenheit gegeben, dazu Stellung zu nehmen.

194 Der Klagegrund ist daher zurückzuweisen.

### *5. Zum Klagegrund mangelnder Beweise für die vorgeworfenen Tatsachen*

#### Zusammenfassung des Parteivorbringens

195 In seiner Erwiderung führt der Kläger aus, die Beweislast für die Rechtmäßigkeit und die Verhältnismäßigkeit der Disziplinarmaßnahme trage die EZB, wobei es sich um eine materiell-rechtliche und nicht um eine prozessrechtliche Regel handle. Es obliege der EZB, gemäß Artikel 43 der Beschäftigungsbedingungen das Vorliegen der der Disziplinarmaßnahme zugrunde liegenden Tatbestandsmerkmale sowie die Angemessenheit der Maßnahme im Verhältnis zum Gewicht dieser Vorgänge nachzuweisen. Sie müsse somit die die Disziplinarstrafe begründenden Tatsachen vortragen und gegebenenfalls unter Beweis stellen. Der Mitarbeiter könne sich darauf beschränken, die Rechtmäßigkeit der Maßnahme zu bestreiten. Sein Bestreiten verpflichte die EZB dazu, den Nachweis für die Rechtmäßigkeit der Maßnahme zu führen. Im Disziplinarverfahren könne der Bedienstete auch schweigen, ohne dass sich daraus ein Verzicht auf sein Recht ergäbe, die Vorwürfe der EZB vor Gericht zu bestreiten.

- 196 Gestützt auf diese Grundsätze bestreitet der Kläger, den ihm zur Last gelegten Sachverhalt eingeräumt zu haben. Anstatt zu schweigen, habe er im Disziplinarverfahren im Übrigen die gegen ihn gerichteten Vorwürfe mit Schreiben seines Anwalts vom 10. November 1999 bestritten.
- 197 Die EZB habe nicht einmal den Ansatz eines Beweises für das Bestehen von Entlassungsgründen erbracht.
- 198 Der Kläger trägt vor, erstens müsse die EZB, wenn sie sich auf die Akten im Umfang von 900 Seiten sowie die CD-ROM stützen wolle, um die Rechtmäßigkeit der Disziplinarmaßnahmen darzutun, die Vorwürfe substantiieren und angeben, welche Unterlagen entscheidungserheblich seien. Außerdem müsse sie angeben, welche Unterlagen subjektiv die Entlassungsentscheidung stützten, was nur die EZB selbst wissen könne.
- 199 Zweitens bestreitet der Kläger, sich regelmäßig als „OaO/MoU“ (One and Only/Master of the Universe) bezeichnet zu haben. Richtig sei allenfalls, dass er diese Bezeichnungen gelegentlich im Kollegenkreis in ironischem Sinn gebraucht habe. Er bestreitet auch, regelmäßig abfällige Bemerkungen über seine Kollegen gemacht oder sich ihnen gegenüber unanständig bzw. provokativ verhalten, von Anfang an gegenüber einem bestimmten Kollegen eine negative Haltung an den Tag gelegt oder einen Arbeitskollegen belästigt zu haben, sowie den Umstand, dass dieser ihm gegenüber seine Ablehnung zum Ausdruck gebracht habe. Es obliege der EZB, diesen Vorwurf zu substantiieren, damit sich der Kläger verteidigen könne.
- 200 Drittens habe die EZB anzugeben, wann der Kläger sich die Mitteilungen pornographischen oder politischen Inhalts verschafft haben solle, die er angeblich anschließend per E-Mail an Dritte geschickt habe.

- 201 Viertens bestreitet der Kläger, dass die Unterlagen pornographischen Inhalts und die Biographien von Naziführern, die sich in der Akte befänden, an sich einen Entlassungsgrund darstellten. Aus ihnen gehe nicht hervor, dass der Kläger sich mit dem politischen Gedankengut der Nazis identifiziert habe. Man könne allenfalls davon ausgehen, dass diese Unterlagen belegten, dass gegen die Rundverfügung Nr. 11/98, die den Zugang zu solchen Dokumenten im Internet verbiete, verstoßen worden sei. Auf diesen Umstand komme es jedoch nicht an, da die Rundverfügung nicht zum Inhalt des Vertrages zwischen den Parteien geworden bzw. nicht ordnungsgemäß in Kraft getreten sei.
- 202 Fünftens habe es die EZB versäumt, darzulegen, dass die den Vorwürfen zugrunde liegenden E-Mails tatsächlich vom Kläger selbst versandt worden seien und dass demnach ausschließlich der Kläger in der entsprechenden Zeit Zugang zu seinem Personalcomputer gehabt habe.
- 203 Die EZB ist der Ansicht, dass der erstmals in der Erwiderung vorgebrachte Klagegrund gemäß Artikel 48 § 2 der Verfahrensordnung unzulässig sei.
- 204 Sie trägt vor, dass der Kläger den ihm zur Last gelegten Sachverhalt sowie dessen Subsumtion unter die Bestimmungen der Beschäftigungsbedingungen nicht bestreite.
- 205 In der Sache vertritt sie die Auffassung, aus den Akten gehe klar hervor, wann sich der Kläger welche Unterlagen im Internet verschafft habe und an wen er wann welche E-Mails geschickt habe. Diese Unterlagen seien sehr explizit und bedürften keinerlei näherer Erläuterung.

## Würdigung durch das Gericht

- 206 Der Kläger hat den Klagegrund mangelnder Beweise für die vorgeworfenen Tatsachen erstmals im Stadium der Erwidernng vorgetragen. Nach Artikel 48 § 2 Absatz 1 der Verfahrensordnung können neue Angriffs- und Verteidigungsmittel im Laufe des Verfahrens nicht mehr vorgebracht werden, es sei denn, dass sie auf rechtliche oder tatsächliche Gründe gestützt werden, die erst während des Verfahrens zutage getreten sind.
- 207 Da diese Voraussetzungen vorliegend nicht erfüllt sind, weil sich die Rüge auf Gründe bezieht, die vor der Klageerhebung bekannt waren, ist der Klagegrund unzulässig.
- 208 Im Übrigen stützt sich die Entscheidung über die Entlassung auf zwei Komplexe von Vorgängen. Erstens wird dem Kläger zur Last gelegt, einen seiner Kollegen sexuell und psychologisch belästigt und das Arbeitsklima vergiftet zu haben. Zweitens wird ihm vorgeworfen, die Möglichkeit missbraucht zu haben, an seinem Arbeitsplatz das Internet zu nutzen, wobei dieser Missbrauch zum einen im Aufruf von Websites und dem Versand von E-Mails pornographischen bzw. politisch-extremistischen Inhalts und zum anderen in einer übertriebenen Nutzung des Internets zu privaten Zwecken bestanden habe.
- 209 Der Nachweis für das Vorliegen der damit vorgeworfenen Handlungen ergibt sich hinreichend substantiiert aus den Akten, deren Inhalt oben in Randnummer 170 zusammengefasst ist. Der Vorwurf an den Kläger, er habe einen Kollegen belästigt und das Arbeitsklima vergiftet, wird durch die Anhänge 1 und 2 dieser Akten veranschaulicht. Der Kontext dieser Machenschaften ist in den Unterlagen, die im Anhang 2 enthalten sind, und den darin wiedergegebenen Aussagen ausführlich und detailliert beschrieben. Der Vorwurf einer missbräuchlichen Nutzung des Zugangs zum Internet zu privaten Zwecken ergibt sich aus den Anhängen 1 und 3 bis 5 der Akten, die Kopien der versandten Dokumente sowie Verzeichnisse der vom Personalcomputer des Klägers aus aufgerufenen Websites enthalten. Diese Unterlagen sind so eindeutig, dass die Vorwürfe nicht ernsthaft bestritten werden können.

- 210 Der Kläger trägt jedoch Argumente in Bezug auf die Begründetheit einiger der in Rede stehenden Vorwürfe vor.
- 211 Er meint erstens, die EZB müsse im Einzelnen ausführen, inwieweit sie sich zur Rechtfertigung der streitigen Disziplinarmaßnahmen auf jedes einzelne Dokument in den Akten stützen wolle. Unter Hinweis auf die bisherigen Ausführungen ist hierzu festzustellen, dass dieses Argument angesichts des klaren Aufbaus der Akten und der Tatsache, dass sich die Entscheidungserheblichkeit dieser Unterlagen aus ihrer Natur und ihrem Inhalt ergibt, offensichtlich unbegründet ist.
- 212 Zweitens ergibt sich die Tatsache, dass der Kläger einen seiner Kollegen belästigt und sich ihm gegenüber einschüchternd und roh verhalten hat, in rechtlich hinreichender Weise aus den übereinstimmenden Zeugenaussagen des Belästigten, seines unmittelbaren Vorgesetzten und des Leiters des Archivs sowie aus dem Inhalt der E-Mails, die der Kläger dem Belästigten gesandt hat und die in den Anhängen 1 und 2 der Akten wiedergegeben sind. Angesichts der großen Ausführlichkeit und Schlüssigkeit dieser Anhaltspunkte ist die Rüge des Klägers, die EZB hätte genauer angeben müssen, wann diese Handlungen vorgenommen worden seien, offensichtlich unbegründet. Die gleiche Schlussfolgerung ist geboten, soweit der Kläger bestreitet, dass der Belästigte ihm deutlich seine Ablehnung zu verstehen gegeben habe, da sich diese ablehnende Haltung eindeutig aus dem E-Mail ergibt, das der Belästigte am 22. März 1999 um 12.36 Uhr an den Kläger gerichtet hat.
- 213 Was drittens den Zeitpunkt angeht, zu dem sich der Kläger die Mitteilungen pornographischen bzw. politischen Inhalts verschafft hat, die er per E-Mail an Dritte gesandt hat, so genügt die Feststellung, dass der Versand derartiger Mitteilungen durch den Kläger an Dritte, die Art dieser Mitteilungen, Tag und Uhrzeit der Übermittlung sowie die Identität der Adressaten sich in rechtlich hinreichender Weise aus den von der EZB sehr umfassend zusammengestellten Akten ergibt. Unter diesen Umständen war die EZB offensichtlich nicht verpflichtet, darüber hinaus anzugeben, zu welchem Zeitpunkt und unter welchen Umständen sich der Kläger selbst die fraglichen Bilder, Embleme und Texte verschafft hat.

- 214 Was viertens die Ansicht des Klägers betrifft, die Dokumente pornographischen Inhalts oder mit Biographien und Photographien von Naziführern könnten allein keinen Entlassungsgrund darstellen, so ist darauf hinzuweisen, dass diese Dokumente per internem E-Mail an den belästigten Kollegen gesandt wurden und somit ein Bestandteil dieser Belästigung sind. Im Übrigen geht aus den Akten hervor, dass mehrfach, nämlich elfmal zwischen dem 18. August 1999 und dem 18. Oktober 1999, Websites pornographischen Inhalts vom Personalcomputer des Klägers aus im Internet aufgerufen wurden und dass Filmausschnitte pornographischen Inhalts per E-Mail nach außen versandt wurden. Diese Handlungen stellen einen Verstoß gegen die in Artikel 4 Buchstabe a der Beschäftigungsbedingungen genannten Verpflichtungen dar, denen ganz wesentliche Bedeutung für die Erreichung der Ziele der Bank zukommt und die ein wesentliches Element des Verhaltens der Bankangehörigen sind, das zur Wahrung der Unabhängigkeit und des Ansehens der Bank geboten ist (Urteil Yasse/EIB, Randnr. 110).
- 215 Die EZB weist insoweit zutreffend darauf hin, dass die in der vorigen Randnummer genannten Vorgänge dadurch, dass sie öffentlich bekannt und von den Medien verbreitet werden könnten, sie der ersten Gefahr eines Skandals aussetzen, der ihr Ansehen und gegebenenfalls ihre Glaubwürdigkeit in Frage stellen könnte. Unter diesen Umständen und da diese Handlungen zudem keine Einzelfälle geblieben, sondern fortgesetzt begangen worden seien, könnten sie zu Recht als Verfehlungen bewertet werden.
- 216 Fünftens trägt der Kläger vor, die EZB müsse darlegen, dass die den Vorwürfen zugrunde liegenden E-Mails tatsächlich vom Kläger selbst versandt worden seien und niemand sonst Zugang zu seinem Personalcomputer gehabt habe. Insoweit genügt eine Bezugnahme auf Nummer 6 der Entscheidung über die Entlassung, in der das Direktorium der EZB ausführt, dass es angesichts der Zahl der versandten E-Mails, der Zeitpunkte ihrer Versendung (über einen Zeitraum von 18 Monaten während der Arbeitszeit) und der Tatsache, dass die gleichen Anhänge bei mehreren vom Kläger innerhalb der EZB und nach außen versandten Mails gefunden worden seien, wenig plausibel sei, dass eine andere Person Urheber dieser Sendungen sei. Da der Personalcomputer des Klägers außerdem in einem mit sechs

Personen besetzten Großraumbüro aufgestellt und für seine Inbetriebnahme die Verwendung eines persönlichen Passworts erforderlich gewesen sei, wäre es für einen Dritten schwierig gewesen, diesen Personalcomputer, noch dazu mit der erwähnten Häufigkeit und zu den genannten Zeitpunkten, zu benutzen. Dies gelte umso mehr, als der Kläger bei der Anhörung eingeräumt habe, dass er sein Passwort nicht an Dritte weitergegeben habe.

217 Der Klagegrund ist gleichfalls offensichtlich unbegründet.

#### *6. Zum Klagegrund der Unverhältnismäßigkeit der verhängten Sanktion*

##### Zusammenfassung des Parteivorbringens

218 In der Erwiderung kommt der Kläger zu dem Ergebnis, dass die EZB dann, wenn alle unsubstantiierten Vorwürfe berechtigt wären, ihn gemäß dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wegen dieser Vorwürfe hatte abmahnen müssen; diese Sanktion sei in Artikel 43 der Beschäftigungsbedingungen vorgesehen und hätte vor der Entlassung erfolgen müssen.

219 Die EZB ist der Meinung, es handele sich um ein neues Vorbringen, das bereits aus diesem Grund unzulässig sei. Sollte der Kläger zum Ausdruck bringen wollen, die streitigen Entscheidungen seien unverhältnismäßig, weil eine schriftliche Abmahnung ausgereicht hätte, so sei hilfsweise darauf hinzuweisen, dass es nach der Rechtsprechung Sache der Anstellungsbehörde sei, die angemessene Disziplinarmaßnahme auszuwählen, wenn die dem Bediensteten zur Last gelegten Tatsachen festgestellt seien. Das Gericht könne seine eigene Beurteilung nicht an die Stelle derjenigen der Anstellungsbehörde setzen, es sei denn, es läge ein offensichtlicher Fehler vor, was hier nicht der Fall sei.

## Würdigung durch das Gericht

- 220 Der Kläger hat den Klagegrund der Unverhältnismäßigkeit der verhängten Strafe erstmals in der Erwiderung vorgetragen. Da sich diese Rüge auf Gründe bezieht, die vor der Klageerhebung bekannt waren, ist der Klagegrund nach den oben dargelegten Grundsätzen unzulässig.
- 221 Ohnehin umfasst die Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit auf Disziplinarangelegenheiten zwei Aspekte. Zum einen kann die Anstellungsbehörde die angemessene Disziplinarstrafe wählen, wenn die dem Beamten zur Last gelegten Tatsachen festgestellt sind; der Gemeinschaftsrichter kann diese Wahl nicht beanstanden, sofern die verhängte Disziplinarstrafe nicht in einem Missverhältnis zu dem zu Lasten des Beamten festgestellten Sachverhalt steht. Zum andern beruht die Bestimmung der Disziplinarstrafe auf einer Gesamtwürdigung aller konkreten Tatsachen und aller Umstände des jeweiligen Falles durch die Anstellungsbehörde, da die Artikel 86 bis 89 des Beamtenstatuts — ebenso wie die Beschäftigungsbedingungen der EZB, soweit es um deren Mitarbeiter geht — das Verhältnis zwischen den Strafen und den verschiedenen Arten von Pflichtverletzungen des Beamten nicht festlegen und nicht regeln, inwiefern sich das Vorliegen erschwerender oder mildernder Umstände auf die Wahl der Strafe auszuwirken hat. Die Prüfung durch den Gemeinschaftsrichter ist daher auf die Frage beschränkt, ob die Gewichtung der erschwerenden und mildernden Umstände durch die Anstellungsbehörde verhältnismäßig war; der Richter darf die von der Anstellungsbehörde vorgenommenen Wertungen nicht durch seine eigenen Wertungen ersetzen (Urteil Yasse/EIB, Randnrn. 105 f., sowie die angeführte Rechtsprechung).
- 222 Nach diesen Grundsätzen beschränkt sich die Nachprüfung des Gerichts somit auf die Beurteilung, ob die verhängte Sanktion gegenüber dem zu Lasten des Mitarbeiters festgestellten Sachverhalt nicht unverhältnismäßig ist und ob die Gewichtung der erschwerenden und mildernden Umstände durch die EZB verhältnismäßig war.

- 223 Aus den Akten und insbesondere den Zeugenaussagen des belästigten Kollegen, des unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers und des Leiters des Archivs sowie aus den Kopien der E-Mails, die der Belästigte erhalten hat, geht hervor, dass der Kläger diesen Kollegen seit seiner Einstellung im Januar 1998 bis zu seiner vorläufigen Dienstenthebung am 18. Oktober 1999 mit einer kurzen Unterbrechung zwischen März und Mai 1998, die auf eine vorübergehende Trennung ihrer Arbeitsplätze zurückzuführen war, und einer Phase relativer Beruhigung von August bis Dezember 1998 fast ununterbrochen belästigt hat. Diese Belästigung war u. a. durch abfällige Bemerkungen des Klägers über den Belästigten gegenüber Dritten einschließlich Vorgesetzten, durch provozierendes Verhalten gegenüber dem Belästigten, einschließlich einer Aufforderung des Klägers am 18. Februar 1998, der Belästigte möge an ihm eine Fellatio vornehmen, sowie dadurch gekennzeichnet, dass er dem Belästigten wiederholt, mindestens 19 Mal, provozierende E-Mails zusandte, die beispielsweise am 6. August und 16. September 1999 Filmausschnitte pornographischen Inhalts, am 24. März 1999 Biographien von Adolf Hitler und Joseph Goebbels und am 18. August 1999 die Photographie eines Nazi-Offiziers enthielten.
- 224 Die überaus große Zahl und die dichte Folge der erfassten Vorfälle zeigen, dass ein herabwürdigendes und rohes Verhalten des Klägers gegenüber dem belästigten Kollegen vorliegt. Es lässt sich nicht ernsthaft bestreiten, dass dieses Verhalten im Arbeitsrecht der meisten Mitgliedstaaten eine fristlose Entlassung gerechtfertigt hätte. Die verhängte Sanktion erscheint daher selbst dann offensichtlich nicht unverhältnismäßig, wenn in einer isolierten Betrachtung nur auf diesen Vorwurf abgestellt wird.
- 225 Hinzu kommt, dass die stichprobenhafte Kontrolle des Aufrufens von Websites im Internet, die lediglich den letzten vor der vorläufigen Dienstenthebung des Klägers liegenden Zeitraum umfasste, ergeben hat, dass der Kläger mehrfach, in diesem Fall am 19. Mai und am 21. Juni 1999 Websites pornographischen Inhalts aufgerufen hat. Außerdem hat der Kläger mehrfach E-Mails pornographischen Inhalts nach außen (nämlich elf Filmausschnitte zwischen dem 18. August und dem 18. Oktober 1999) und in den drei Monaten vor seiner vorläufigen Dienstenthebung 149 E-Mails innerhalb der EZB und 117 nach außen versandt,

die nichtdienstlicher Art waren, insgesamt also 226, von denen ein nicht unerheblicher Teil lang und ausführlich waren.

226 Angesichts der besonderen Schwere der Verstöße des Klägers gegen seine Verpflichtungen, die sich aus dieser Häufung von Vorwürfen ergibt, erscheint die verhängte Sanktion offensichtlich nicht unverhältnismäßig.

227 Auch dieser Klagegrund ist daher unbegründet.

### *7. Zum Klagegrund der Unverhältnismäßigkeit des Disziplinarverfahrens*

#### Zusammenfassung des Parteivorbringens

228 Der Kläger trägt vor, die Beklagte habe spätestens im Februar 1998 gewusst, dass sich im Archiv ein Konflikt zwischen ihm und der Person, die sich über die Belästigung beschwerte, bestanden habe. Die EZB habe jedoch nichts veranlasst, um diesen Konflikt zu lösen. Sie habe die Angelegenheit schlicht schleifen lassen. Unter diesen Umständen sei ihr gegen den Kläger eingeleitetes Disziplinarverfahren somit völlig unverhältnismäßig.

229 Die EZB hält diesen Klagegrund für unbegründet, da sie regelmäßig Weisungen erteilt habe, um den vom Kläger geschaffenen Konflikt zu lösen.

## Würdigung durch das Gericht

- 230 Im Rahmen dieses Klagegrundes, der sich vom vorhergehenden unterscheidet, behauptet der Kläger, der Konflikt zwischen ihm und dem belästigten Kollegen hätte von der Verwaltung der EZB wirkungsvoller und durch bessere Vorbeugung gelöst werden müssen; sie hätte klare und gegebenenfalls mit einer Abmahnung verbundene arbeitsrechtliche Weisungen erteilen müssen. Die Einleitung eines Disziplinarverfahrens sei in diesem Fall ein unverhältnismäßiges Mittel gewesen.
- 231 Der Klagegrund ist jedoch in tatsächlicher Hinsicht unbegründet, und der EZB kann nicht vorgeworfen werden, angesichts der vom Kläger geschaffenen Lage untätig geblieben zu sein. Der Belästigte beschwerte sich nämlich am 13. August 1998 erstmals bei seinem Vorgesetzten, woraufhin dieser den Belästigten und den Kläger sofort zu einem gemeinsamen Gespräch bat und Verhaltensmaßregeln erteilte. Im Anschluss an diese Maßnahme besserte sich das Verhalten des Klägers offenbar für einige Monate. Am 25. August 1999 wandte sich der Belästigte erneut an seinen Vorgesetzten und beschwerte sich über den Kläger. Dieses Mal wurde sofort eine interne Untersuchung durchgeführt, die zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens führte.
- 232 Die EZB hat demnach auf beide Beschwerden des Belästigten mit Sorgfalt reagiert.
- 233 Wie die EZB in der Entscheidung über die Entlassung (Nr. 8) zutreffend ausführt, kann jedenfalls eine mögliche Untätigkeit der Vorgesetzten des Klägers nicht dessen Fehlverhalten rechtfertigen; er bleibt für sein Handeln verantwortlich.
- 234 Der Klagegrund ist daher zurückzuweisen. Folglich ist die Klage insgesamt abzuweisen.

## Kosten

- 235 Nach Artikel 87 § 2 der Verfahrensordnung des Gerichts ist die unterliegende Partei auf Antrag zur Tragung der Kosten zu verurteilen. Nach Artikel 88 der Verfahrensordnung tragen jedoch in den Streitsachen zwischen den Gemeinschaften und ihren Bediensteten die Organe ihre Kosten selbst.
- 236 Die EZB beantragt jedoch, dem Kläger auf der Grundlage von Artikel 87 § 3 der Verfahrensordnung des Gerichts, der von Artikel 88 der Verfahrensordnung abweicht und u. a. bestimmt, dass das Gericht auch der obsiegenden Partei die Kosten auferlegen kann, die sie der Gegenpartei ohne angemessenen Grund bzw. böswillig verursacht hat, sämtliche Kosten des Verfahrens aufzuerlegen. Sie führt aus, die Klage sei im Wesentlichen deshalb unangemessen, weil sie offensichtlich unbegründet sei.
- 237 Dieser Antrag ist unbegründet. Die Klage richtet sich nämlich gegen die schärfste Disziplinarmaßnahme, die es gibt, die Entlassung. Dem davon Betroffenen kann kein Vorwurf daraus gemacht werden, dass er gegen die Entscheidung, mit der er entlassen wird, Klage erhebt, und zwar unabhängig vom rechtlichen Gehalt der Klagegründe, auf die er diese Klage stützt.
- 238 Im vorliegenden Fall trägt somit jede Partei ihre eigenen Kosten.

Aus diesen Gründen

hat

DAS GERICHT (Dritte Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Jede Partei trägt ihre eigenen Kosten.

Azizi

Lenaerts

Jaeger

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 18. Oktober 2001.

Der Kanzler

H. Jung

Der Präsident

M. Jaeger