Sammlung der Rechtsprechung

BESCHLUSS DES PRÄSIDENTEN DES GERICHTS FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST DER EUROPÄISCHEN UNION

23. Februar 2010*

„Öffentlicher Dienst — Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes — Bedienstete auf Zeit — Vertrag auf unbestimmte Dauer mit Kündigungsklausel — Antrag auf Aussetzung des Vertrags einer Entscheidung über die Kündigung des Vertrags eines Bediensteten auf Zeit — Fehlende Dringlichkeit“

In der Rechtssache F-99/09 R

betreffend einen Antrag nach den Art. 278 AEUV und 157 EA sowie nach Art. 279 AEUV, der gemäß Art. 106a EA auch für den EAG-Vertrag gilt,

Elisavet Papathanasiou, Bedienstete auf Zeit des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle), wohnhaft in Alicante (Spanien), vertreten durch Rechtsanwalt H. Tettenborn,

Antragstellerin,

gegen

Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle) (HABM), vertreten durch I. de Medrano Caballero und G. Faedo als Bevollmächtigte im Beistand von Rechtsanwalt D. Waelbroeck,

Antragsgegner,

erlässt

DER PRÄSIDENT DES GERICHTS FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST

folgenden

Beschluss

1 Die Antragstellerin beantragt mit Antragsschrift, die am 8. Dezember 2009 per E-Mail bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist (die Urschrift ist am 10. Dezember 2009 eingegangen), die Aussetzung der Entscheidung vom 12. März 2009, mit der das Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt (Marken, Muster und Modelle) (HABM) ihren Vertrag als Bedienstete auf Zeit zum 15. November 2009 gekündigt hat, und der Entscheidung vom 3. August 2009, mit der die ursprünglich nach der Entscheidung vom 12. März 2009 am 15. November 2009 ablaufende Kündigungsfrist bis zum 15. Februar 2010 verlängert worden ist (im Folgenden: angefochtene Entscheidungen).

* Verfahrenssprache: Deutsch.

Rechtlicher Rahmen

2 In Art. 2 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union (im Folgenden: BSB) ist bestimmt:

„Bediensteter auf Zeit im Sinne dieser Beschäftigungsbedingungen ist:

a) der Bedienstete, der zur Besetzung einer Planstelle eingestellt wird, die in dem dem Einzelplan des Haushaltsplans für jedes Organ beigefügten Stellenplan aufgeführt und von den für die Feststellung des Haushaltsplans zuständigen Organen auf Zeit eingerichtet worden ist;

…“

3 Zur Vertragsdauer sieht Art. 8 Abs. 1 BSB vor:

„Das Beschäftigungsverhältnis eines der in Artikel 2 Buchstabe a) genannten Bediensteten auf Zeit kann auf bestimmte oder unbestimmte Dauer begründet werden. Der Vertrag des auf bestimmte Dauer eingestellten Bediensteten kann höchstens einmal auf bestimmte Dauer verlängert werden. Jede weitere Verlängerung dieses Beschäftigungsverhältnisses gilt auf unbestimmte Dauer.“

4 Art. 47 BSB bestimmt:

„Das Beschäftigungsverhältnis des Bediensteten auf Zeit endet, außer im Falle des Todes:

…

b) bei Verträgen auf bestimmte Dauer:

i) zu dem im Vertrag festgelegten Zeitpunkt;

ii) nach Ablauf der im Vertrag festgelegten Kündigungsfrist, in der der Bedienstete oder das Organ den Vertrag vor Ablauf kündigen kann. Die Kündigungsfrist darf nicht weniger als einen Monat je abgeleistetem Dienstjahr und nicht weniger als einen Monat, aber nicht mehr als drei Monate betragen. Bei Bediensteten auf Zeit, deren Beschäftigungsverhältnis verlängert worden ist, darf die Kündigungsfrist nicht mehr als sechs Monate betragen. …

c) bei Verträgen auf unbestimmte Dauer:

i) nach Ablauf der im Vertrag vorgesehenen Kündigungsfrist; die Kündigungsfrist darf nicht weniger als einen Monat je Jahr der abgeleisteten Dienstzeit betragen; sie beträgt mindestens drei Monate und höchstens zehn Monate. Die Kündigungsfrist darf jedoch nicht während eines Mutterschaftsurlaubs beginnen oder während eines Krankheitsurlaubs, soweit dieser einen Zeitraum von drei Monaten nicht überschreitet. Außerdem wird die Kündigungsfrist während des Mutterschaftsurlaubs oder des Krankheitsurlaubs in den genannten Grenzen ausgesetzt;

...“

5 Nach Art. 1 Abs. 6 des Anhangs II des Statuts der Beamten der Europäischen Union (im Folgenden: Statut) darf einem Mitglied der Personalvertretung aus der Ausübung seiner Tätigkeit in dieser Vertretung kein Nachteil erwachsen.

Sachverhalt

Kontext: Die Personalpolitik des HABM

6 In einem dienstlichen Schreiben vom 1. Oktober 2004 unterrichtete der Präsident des HABM das Personal von der Beschäftigungspolitik, die verfolgt werde, um „in den kommenden Jahren eine stabile und flexible Situation im [HABM] zu schaffen“. Er führte aus, dass diese Politik auf zwei „Hauptgrundsätzen“ beruhe:

„– der einzige Weg, auf Dauer beim [HABM] zu bleiben, soll in der erfolgreichen Teilnahme an einem offenen, transparenten und objektiven Verfahren entweder in Form eines allgemeinen Auswahlverfahrens oder in Form eines externen Auswahlverfahrens bestehen, und

— wegen der Natur des [HABM] und seiner Aufgaben sollten mindestens 20 % der Stellen flexibel sein (Beschäftigungsverhältnisse auf Zeit von höchstens fünf Jahren).“

7 Daher war vorgesehen, 2007 und 2008 allgemeine Auswahlverfahren zu veranstalten, unbeschadet der Quote von 80 % von Dauerplanstellen oder Quasi-Dauerplanstellen, die im Stellenplan des HABM vorgesehen waren. In Abstimmung mit der Personalvertretung behielt sich der Managementausschuss jedoch die Möglichkeit vor, die Teilnahme an diesen Auswahlverfahren ganz oder teilweise den Staatsangehörigen der neuen Mitgliedstaaten vorzubehalten.

8 Bis zur Veranstaltung allgemeiner Auswahlverfahren durch das Amt für Personalauswahl der Europäischen Gemeinschaften (EPSO) war vorgesehen, interne Auswahlverfahren einzuleiten, um insbesondere einer begrenzten Anzahl von Bediensteten auf Zeit nach Rangfolge der Verdienste entweder einen Vertrag auf unbestimmte Dauer oder einen Vertrag auf unbestimmte Dauer mit einer Kündigungsklausel insbesondere für den Fall des Nichtbestehens eines der angekündigten allgemeinen Auswahlverfahren anbieten zu können.

9 Auf diese Weise wurden fünfzehn interne Auswahlverfahren veranstaltet, insbesondere das Verfahren ISP/04/B*/04, Bedienstete „Gewerbliches Eigentum“, das die Möglichkeit eröffnete, drei Verträge für Zeitbedienstete auf unbestimmte Dauer und vier Verträge für Zeitbedienstete auf unbestimmte Dauer mit Kündigungsklausel nach Rangfolge der Verdienste zu beschließen.

10 Diese internen Auswahlverfahren ermöglichten es, 20 Zeitbediensteten Verträge für Zeitbedienstete auf unbestimmte Dauer ohne Kündigungsklausel anzubieten und 31 weiteren Zeitbediensteten die Möglichkeit zu geben, bis 2007 oder 2008 beim HABM zu bleiben, um dann an einem oder mehreren vom EPSO veranstalteten allgemeinen Auswahlverfahren teilzunehmen, indem ihnen Verträge auf unbestimmte Dauer, jedoch mit einer Kündigungsklausel insbesondere im Fall des Nichtbestehens dieser Auswahlverfahren, gewährt wurden.

11 Mit dienstlichem Schreiben vom 18. April 2005 übermittelte der Leiter der Hauptabteilung Humanressourcen des HABM dem Personal folgende Information:

„Nach Informationen des Referats ‚Versorgungsbezüge‘ des Amtes ‚Verwaltung und Erfüllung der individuellen Ansprüche‘ (PMO.4) dürfte in folgenden Fällen der Anspruch auf Arbeitslosengeld entfallen (Urteil des Gerichts erster Instanz vom 17. April 2002 … Sada/Kommission [T-325/00, Slg. ÖD 2002, I-A-47 und II-209]):

— bei Bediensteten auf Zeit, die einen Nachtrag zum geltenden Vertrag oder einen neuen Vertrag zu ähnlichen Bedingungen, jedoch auf unbestimmte Zeit, ablehnen;

— bei Bediensteten auf Zeit, die einen Nachtrag zum geltenden Vertrag oder einen neuen Vertrag zu ähnlichen Bedingungen, der jedoch eine Kündigungsklausel im Zusammenhang mit der erfolgreichen Teilnahme an einem allgemeinen Auswahlverfahren enthält, ablehnen."

12 Am 12. Dezember 2007 wurden im *Amtsblatt der Europäischen Union* die Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AD/02/07 zur Bildung einer Einstellungsreserve für Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte der Besoldungsgruppe AD 6 im Bereich gewerbliches Eigentum und die Bekanntmachung des Auswahlverfahrens OHIM/AST/02/07 zur Bildung einer Einstellungsreserve für vier Stellen von Assistentinnen und Assistenten der Besoldungsgruppe AST 3 im selben Bereich veröffentlicht. Beide Auswahlverfahren standen ohne Beschränkung aufgrund der Staatsangehörigkeit sämtlichen Bürgern der Europäischen Union offen. Zwei weitere Bekanntmachungen allgemeiner Auswahlverfahren zur Bildung einer Einstellungsreserve für vier Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte der Besoldungsgruppe AD 6 und eine zweite für die Einstellung von sechzehn Assistentinnen und Assistenten der Besoldungsgruppe AST 3, an denen allerdings nur Staatsangehörige der neuen Mitgliedstaaten teilnehmen konnten, wurden ebenfalls an diesem Tag veröffentlicht.

Sachverhalt betreffend die Antragstellerin

13 Die Antragstellerin, die die griechische Staatsangehörigkeit besitzt, wurde 2001 beim HABM eingestellt. Sie erhielt einen ersten Vertrag als Bedienstete auf Zeit für die Zeit vom 1. März 2001 bis 28. Februar 2002, dann einen zweiten Vertrag für die Zeit vom 1. März 2002 bis zum 30. November 2002.

14 Am 1. Juni 2002 unterzeichnete die Antragstellerin einen dritten Vertrag als Bedienstete auf Zeit, der am 1. Dezember 2002 in Kraft trat und für eine Dauer von drei Jahren und drei Monaten, also bis zum 28. Februar 2006, geschlossen wurde.

15 Da die Antragstellerin im Verzeichnis der erfolgreichen Bewerber des internen Auswahlverfahrens ISP/04/B*/04, Bedienstete „Gewerbliches Eigentum", an dem sie teilgenommen hatte, aufgeführt war, schlug das HABM ihr einen Nachtrag zu ihrem Vertrag als Bedienstete auf Zeit vor, mit dem die Art. 4 und 5 dieses Vertrags geändert wurden. Die Antragstellerin nahm diesen Nachtrag am 1. Juni 2005 mit Wirkung vom selben Tag an.

16 Art. 4 des geänderten Vertrags als Bedienstete auf Zeit bestimmt nunmehr, dass der Vertrag „auf unbestimmte Dauer mit einer Kündigungsklausel" geschlossen wird. Art. 5 des Vertrags als Bedienstete auf Zeit in der geänderten Fassung bestimmt:

„Dieser Vertrag wird unter den in Art. 47 der [BSB] genannten Bedingungen gekündigt, wenn der Bedienstete nicht auf der Reserveliste des nächsten von EPSO für seine Funktionsgruppe organisierten allgemeinen Auswahlverfahrens mit dem Spezialgebiet gewerbliches Eigentum aufgenommen wird. Dieser Vertrag wird ferner gekündigt, wenn der Bedienstete ein ihm vom [HABM] nach Veröffentlichung der Reserveliste des genannten Auswahlverfahrens unterbreitetes Angebot zur Einstellung als Beamter seiner Funktionsgruppe ablehnt.

Darüber hinaus bleibt dem [HABM] das Recht vorbehalten, den Vertrag aus jedem anderen in den Art. 47 bis 50 der BSG vorgesehenen Grund unter den in diesen Artikeln genannten Bedingungen zu kündigen.

Sind die Bedingungen für eine Kündigung erfüllt, endet der Vertrag von Rechts wegen am Ende der Kündigungsfrist gemäß Art. 47 Buchst. c Ziff. i der BSB."

17 Nach der Veröffentlichung der in Randnr. 12 des vorliegenden Beschlusses erwähnten Bekanntmachung allgemeiner Auswahlverfahren auf dem Spezialgebiet der Antragstellerin vom 12. Dezember 2007 teilte das HABM dieser mit Schreiben vom 19. Dezember 2007 mit, dass diese vier Auswahlverfahren zur Anwendung der Kündigungsklausel ihres Vertrags führen könnten.

18 Ende Juni 2008 wurde die Antragstellerin stellvertretendes Mitglied der Personalvertretung.

19 Mit Schreiben vom 12. März 2009, der Antragstellerin zugegangen am 17. März 2009, teilte das HABM ihr mit, da ihr Name in keiner der vier in Rede stehenden Reservelisten verzeichnet sei, werde die Kündigungsklausel in ihrem Vertrag durchgeführt, und die Kündigung ihres Vertrags werde unter Berücksichtigung der am 16. März 2009 beginnenden Kündigungsfrist von acht Monaten zum 15. November 2009 wirksam.

20 Am 4. Mai 2009 wurde die Antragstellerin Mitglied der Personalvertretung, nachdem mehrere Mitglieder zu diesem Zeitpunkt ausgeschieden waren.

21 Vom 12. März 2009 bis 11. Juni 2009 befand sich die Antragstellerin wegen eines chirurgischen Eingriffs im Krankheitsurlaub.

22 Am 12. Juni 2009 legte die Antragstellerin gemäß Art. 90 Abs. 2 des Statuts Beschwerde gegen das Schreiben des HABM vom 12. März 2009 ein.

23 Mit Schreiben vom 3. August 2009 teilte das HABM der Antragstellerin mit, dass die Kündigung ihres Vertrags erst zum 15. Februar 2010 wirksam werde, um der Aussetzungswirkung ihres Krankheitsurlaubs auf die Kündigungsfrist Rechnung zu tragen.

24 Mit Entscheidung vom 9. Oktober 2009 wies das HABM die Beschwerde der Antragstellerin zurück.

Verfahren und Anträge der Parteien

25 Mit Klageschrift, die am 8. Dezember 2009 per E-Mail bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist (die Urschrift ist am 10. Dezember 2009 eingegangen), beantragt die Antragstellerin u. a. die Aufhebung der angefochtenen Entscheidungen.

26 Die Klage ist unter dem Aktenzeichen F-99/09 in das Register der Kanzlei des Gerichts eingetragen worden.

27 Mit Antragsschrift, die am 8. Dezember 2009 per E-Mail bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist (die Urschrift ist am 10. Dezember 2009 eingegangen), hat die Antragstellerin den vorliegenden Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz eingereicht.

28 In ihrer Antragsschrift beantragt die Antragstellerin,

— die Entscheidung des HABM vom 12. März 2009, wonach ihr Arbeitsverhältnis am 15. November 2009 ende, außer Vollzug zu setzen;

— die Entscheidung des HABM vom 3. August 2009, wonach ihr Arbeitsverhältnis am 15. Februar 2010 ende, außer Vollzug zu setzen;

— dem HABM zu untersagen, (Umsetzungs-)Handlungen in Bezug auf die angebliche Auflösung ihres Vertrags zu ergreifen, die verhindern oder beeinträchtigen, dass sie bis zu einer Entscheidung über ihre Klage in der Hauptsache ihre Tätigkeit beim HABM zu unveränderten Bedingungen fortsetzen kann.

29 Das HABM, das seine schriftliche Stellungnahme der Kanzlei des Gerichts per Telefax vom 8. Januar 2010 übermittelt hat (die Urschrift ist am 12. Januar 2010 eingegangen), beantragt,

— den Antrag auf einstweilige Anordnung zurückzuweisen;

— die Kostenentscheidung vorzubehalten.

30 Die Antragstellerin hat sich per E-Mail, die am 20. Januar 2010 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist (die Urschrift ist am 25. Januar 2010 eingegangen), zur Stellungnahme des HABM geäußert.

31 Beim gegenwärtigen Stand des Verfahrens verfügt der für die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes zuständige Richter über alle Umstände, die es ihm erlauben, über den Antrag zu entscheiden, ohne dass die Parteien mündlich gehört werden müssten.

Entscheidungsgründe

32 Gemäß den Art. 278 AEUV, 279 AEUV, 157 EA und 106a EA sowie Art. 39 der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union, der auf das Verfahren vor dem Gericht nach Art. 7 Abs. 1 des Anhangs I dieser Satzung anwendbar ist, kann das Gericht, wenn es dies den Umständen nach für nötig hält, die Durchführung der angefochtenen Handlung aussetzen oder andere einstweilige Anordnungen treffen.

33 Nach Art. 102 Abs. 2 der Verfahrensordnung müssen Anträge auf einstweilige Anordnungen u. a. die Umstände anführen, aus denen sich die Dringlichkeit ergibt. Ferner ist die Notwendigkeit der beantragten Anordnung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht glaubhaft zu machen (*fumus boni iuris*).

34 Nach ständiger Rechtsprechung sind die Voraussetzungen für die Dringlichkeit und den *fumus boni iuris* kumulativ, so dass ein Antrag auf einstweilige Anordnungen zurückzuweisen ist, sofern eine von ihnen fehlt (Beschluss des Präsidenten des Gerichts erster Instanz vom 9. August 2001, De Nicola/EIB, T-120/01 R, Slg. ÖD 2001, I-A-171 und II-783, Randnr. 12; Beschluss des Präsidenten des Gerichts vom 31. Mai 2006, Bianchi/ETF, F-38/06 R, Slg. ÖD 2006, I-A-1-27 und II-A-1-93, Randnr. 20). Der für die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes zuständige Richter nimmt gegebenenfalls auch eine Abwägung der bestehenden Interessen vor (Beschluss des Präsidenten des Gerichts erster Instanz vom 10. September 1999, Elkaïm und Mazuel/Kommission, T-173/99 R, Slg. ÖD 1999, I-A-155 und II-811, Randnr. 18).

35 Im Rahmen dieser Gesamtprüfung verfügt der für die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes zuständige Richter über ein weites Ermessen, und er kann im Hinblick auf die Besonderheiten des Einzelfalls die Art und Weise, in der diese verschiedenen Voraussetzungen zu prüfen sind, sowie die Reihenfolge dieser Prüfung frei bestimmen, da keine Vorschrift des Gemeinschaftsrechts ihm ein feststehendes Prüfungsschema für die Beurteilung der Erforderlichkeit einer vorläufigen Entscheidung vorschreibt (Beschluss De Nicola/EIB, Randnr. 13; Beschluss Bianchi/ETF, Randnr. 22).

36 Unter den Umständen des vorliegenden Falls ist zunächst zu prüfen, ob die Voraussetzung der Dringlichkeit erfüllt ist.

Vorbringen der Parteien

37 Zur Glaubhaftmachung der Dringlichkeit macht die Antragstellerin erstens geltend, sie sei nach dem 15. Februar 2010, dem Zeitpunkt der Beendigung ihrer Anstellung, gezwungen gewesen, sich um eine neue Beschäftigung zu bemühen, um ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familie zu sichern. Ihre Muttersprache sei Griechisch, und sie besitze einen in Griechenland erworbenen Studienabschluss. Unter diesen Umständen und unter Berücksichtigung der hohen Arbeitslosigkeitsquote in Spanien sei es für sie außerordentlich schwer, eine Beschäftigung in Alicante außerhalb des HABM zu finden. Eine Rückkehr in ihr Herkunftsland, Griechenland, sei daher für sie praktisch die einzige Möglichkeit, eine neue Arbeit zu finden. Eine solche Rückkehr bringe jedoch die Gefahr einer sehr schweren Störung ihres Familienlebens mit sich. Zum einen müsse nämlich ihr Ehemann, der die spanische Staatsangehörigkeit besitze und kein Griechisch spreche, zunächst in Spanien bleiben, um dort zu arbeiten. Zum anderen würde ihre vier Jahre alte Tochter, die ihr nach Griechenland folgen müsste, aus ihrem gewohnten Umfeld gerissen, mit der Situation der zeitweiligen Trennung der Eltern konfrontiert und vor die Notwendigkeit gestellt, eine neue Sprache, Griechisch, zu lernen, die zu Hause nicht benutzt werde, und alle diese Umstände könnten ihre Entwicklung gefährden. Unter diesen Umständen könne der Ausgang des Verfahrens in der Hauptsache nicht abgewartet werden, ohne dass die Familie, insbesondere ihre Tochter, psychischen Schaden nehme, der nicht finanziell abgegolten werden könne und im Übrigen rechtlich eine Verletzung von Art. 8 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, unterzeichnet in Rom am 4. November 1950, sowie der Art. 7, 9, 15, 24, 27, 30, 33, 41 und 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 7. Dezember 2000 in der am 12. Dezember 2007 in Straßburg geänderten Fassung (ABl. C 303, S. 1) darstelle.

38 Zweitens macht die Antragstellerin geltend, sie sei gewähltes Mitglied der Personalvertretung des HABM mit einem Mandat, das normalerweise im Juni 2011 auslaufe, jedoch durch die Beendigung ihrer Beschäftigung bereits am 15. Februar 2010 enden werde. Falls das Gericht ein Urteil erlassen würde, dessen Durchführung ihre Wiederbeschäftigung beinhalte, würde ihre fehlende Beteiligung an der Personalvertretung bis zum Erlass eines solchen Urteils einen schweren und nicht mit Geld wiedergutzumachenden Schaden darstellen. Nach ihrer Darstellung drohen „[ihre] partizipativen Rechte … durch die … Beendigung ihrer Tätigkeit endgültig verloren zu gehen“, und „[d]as Vorgehen des HABM stellt einen einschneidenden Eingriff in die ihr insofern zustehenden Rechte und Pflichten dar“. Die Verhinderung der Ausübung ihres Mandats, das in der Vertretung der Interessen der Beamten und sonstigen Bediensteten des HABM stehe, stelle einen schweren und nicht wiedergutzumachenden Schaden dar, der den Erlass einer einstweiligen Maßnahme rechtfertige.

39 Das HABM vertritt, erstens, in Bezug auf das persönliche, berufliche und familiäre Umfeld der Antragstellerin die Ansicht, dass diese zwar behaupte, die von ihr vorgebrachten Argumente bezögen sich nicht auf einen etwaigen Vermögensschaden, doch hingen alle von ihr behaupteten Schwierigkeiten damit zusammen, dass sie meine, durch die Aufnahme einer Arbeitsstelle außerhalb Spaniens für den finanziellen Lebensunterhalt ihrer Familie sorgen zu müssen. Somit sei der von ihr behauptete Schaden im Wesentlichen finanzieller Art. Ein solcher Schaden sei jedoch nicht irreparabel, denn er sei später ersetzbar. Wenn die Antragstellerin nach Beendigung ihrer Beschäftigung arbeitslos werden sollte, werde sie Arbeitslosengeld beziehen, was ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familie während des Übergangs in eine berufliche Tätigkeit sicherstelle. Ferner macht das HABM geltend, die Antragstellerin sei als „expatriée“ eingestellt worden und habe aufgrund dessen eine Auslandszulage bezogen, die dazu bestimmt sei, die Unsicherheiten und höheren Risiken auszugleichen, die mit der Übernahme einer Stelle in einem anderen Mitgliedstaat als desjenigen, dessen Angehöriger der Betroffene sei, verbunden seien. Eine Rückkehr in das Heimatland bei gleichzeitigem Bezug von Auslandszuschlägen sei nicht unzumutbar. Außerdem deute das tatsächliche Verhalten der Antragstellerin sogar darauf hin, dass ihr zeitweiliger Aufenthalt in Griechenland ihr keinen schweren und nicht wiedergutzumachenden Schaden zufügen würde. Die Antragstellerin, die sich seit dem 25. Juni 2009 im Krankheitsurlaub befinde, wohne nämlich seitdem auf ihren ausdrücklichen Wunsch hin für die Dauer dieses Krankheitsurlaubs in Griechenland. Der

Umstand, dass die Antragstellerin seit mehr als sechs Monaten in Griechenland lebe, stehe im Widerspruch zu ihrem Vorbringen, wonach eine zeitweilige Rückkehr nach Griechenland bis zum Ausgang des Verfahrens in der Hauptsache nicht abgewartet werden könne, ohne dass ihrer Familie, insbesondere ihrer Tochter, ein schwerer und nicht wiedergutzumachender Schaden entstehe.

40 Was, zweitens, die Fortführung des Mandats in der Personalvertretung angeht, führt das HABM aus, es sei der Antragstellerin bei ihrer Kandidatur zu den Wahlen für die Personalvertretung bekannt gewesen, dass ihr Vertrag für Zeitbedienstete eine Kündigungsklausel enthalten habe, und sie habe das Schreiben des Direktors der Personalabteilung vom 19. Dezember 2007 bereits erhalten gehabt, mit dem ihr mitgeteilt worden sei, dass die bekannt gemachten Auswahlverfahren zur Anwendung der Kündigungsklausel führen könnten. Es sei der Antragstellerin daher bewusst gewesen, dass sie ihr Mandat als Personalvertreterin möglicherweise nicht würde zu Ende führen können. Außerdem sei der Antragstellerin „aus der Ausübung [ihrer] Tätigkeit“ als Mitglied der Personalvertretung kein Nachteil erwachsen. Die Beendigung des Vertrags der Antragstellerin als Bedienstete auf Zeit habe nichts mit ihrer Mitwirkung in der Personalvertretung zu tun.

Würdigung durch den Präsidenten des Gerichts

41 Nach ständiger Rechtsprechung ist der Zweck des Verfahrens des vorläufigen Rechtsschutzes nicht die Sicherung von Schadensersatz, sondern die Gewährleistung der vollen Wirksamkeit des Urteils. Zur Erreichung dieses Ziels müssen die beantragten Maßnahmen in dem Sinne dringlich sein, dass es zur Verhinderung eines schweren und nicht wiedergutzumachenden Schadens für die Interessen des Antragstellers erforderlich ist, dass sie bereits vor der Entscheidung zur Hauptsache erlassen werden und ihre Wirkungen entfalten (Beschluss des Präsidenten des Gerichtshofs vom 25. März 1999, Willeme/Kommission, C-65/99 P(R), Slg. 1999, I-1857, Randnr. 62, Beschluss Elkaïm und Mazuel/Kommission, Randnr. 25). Ferner hat der Antragsteller nachzuweisen, dass er den Ausgang des Verfahrens zur Hauptsache nicht abwarten kann, ohne einen derartigen Schaden zu erleiden (Beschluss des Präsidenten des Gerichts erster Instanz vom 19. Dezember 2002, Esch-Leonhardt u. a./EZB, T-320/02 R, Slg. ÖD 2002, I-A-325 und II-1555, Randnr. 27).

42 Was das erste Argument der Antragstellerin angeht, dass sie, falls ihrem Antrag auf einstweilige Anordnungen nicht stattgegeben werde, sich gezwungen sehen werde, in ihr Herkunftsland zurückzukehren, um Arbeit zu finden, was die Gefahr einer Störung ihres Familienlebens mit sich bringe, hat das Gericht kürzlich entschieden, dass die bloße Notwendigkeit, eine Stelle im Ausland zu finden, für sich allein grundsätzlich keinen schweren und nicht wiedergutzumachenden Schaden darstellt (Beschluss des Präsidenten des Gerichts vom 25. April 2008, Bennett u. a./HABM, F-19/08 R, Slg. ÖD 2008, I-A-1-131 und II-A-1-713, Randnr. 28).

43 Dies gilt erst recht für den Fall, bei dem eine Person, obwohl sie sich freiwillig dafür entschieden hat, ihr Herkunftsland zu verlassen, um eine Beschäftigung als Zeit- oder Vertragsbediensteter bei einem Organ oder einer Agentur der Europäischen Union aufzunehmen, es für erforderlich hält oder sich gezwungen sieht, in ihr Herkunftsland zurückzukehren, um dort nach Ablauf oder Kündigung ihres Vertrags Arbeit zu suchen, weil ihre beruflichen und sprachlichen Fähigkeiten nicht denjenigen entsprechen, die gewöhnlich von den Arbeitgebern des Landes gesucht werden, in dem das Organ oder die Agentur ihren Sitz hat.

44 Im vorliegenden Fall macht die Antragstellerin geltend, der für sie bestehende Zwang, nach Griechenland, ihr Herkunftsland, zurückzukehren, bringe die Gefahr mit sich, ihr Familienleben zu stören, da zum einen ihr Ehemann, der kein Griechisch spreche, vorläufig in Spanien bleiben müsse, um dort zu arbeiten, und zum anderen ihre Tochter aus ihrem gewohnten Umfeld herausgerissen werde.

45 Es ist festzustellen, dass der von der Antragstellerin behauptete Zwang, Spanien zu verlassen, ihr durch keine Gesetzes- oder Verordnungsvorschrift und durch keine Entscheidung auferlegt wird und daher keinen Rechtscharakter hat, sondern auf rein tatsächlichen Umständen beruht, da er der Notwendigkeit für die Betroffene entsprechen soll, Arbeit zu finden, um ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familie zu bestreiten.

46 Die tatsächlichen Umstände, auf die sich das Bestehen eines solchen Zwangs gründen soll, sind jedoch nicht glaubhaft gemacht. Zum einen wird die Antragstellerin nämlich nach der Kündigung ihres Vertrags als Zeitbedienstete das in Art. 28a BSB vorgesehene Arbeitslosengeld erhalten, falls sie in Spanien keine Arbeit finden sollte. Zum anderen trägt die Antragstellerin nichts Konkretes vor, womit glaubhaft gemacht werden könnte, dass das Gehalt ihres Ehemanns, der in Spanien arbeitet, und das Arbeitslosengeld, das sie erhalten wird, es nicht erlauben würde, den grundlegenden Bedarf einer dreiköpfigen Familie bis zur Verkündung des Urteils zu decken. Daher kann nicht angenommen werden, dass der Vollzug der angefochtenen Entscheidungen die Antragstellerin in eine solche Notlage versetzen wird, dass sie tatsächlich gezwungen wäre, Spanien zu verlassen.

47 Ohne daher die familiären Schwierigkeiten zu unterschätzen, die durch die Kündigung des Vertrags der Antragstellerin verursacht werden, ist festzustellen, dass die Störungen in ihrem Privat- und Familienleben, die sie befürchtet, wenn der Vollzug der angefochtenen Entscheidungen nicht ausgesetzt wird, nichts Außergewöhnliches an sich haben und im Wesentlichen im Zusammenhang mit den beruflichen und familiären Entscheidungen der Betroffenen stehen.

48 Unter den Umständen des vorliegenden Falles hat die Antragstellerin somit nicht glaubhaft gemacht, dass die Störungen, die nach ihrem Vorbringen einen Eingriff in ihr Recht auf Wahrung ihres Privat- und Familienlebens darstellen, ihr einen schweren und nicht wiedergutzumachenden Schaden verursachten, der die Anordnung der Aussetzung des Vollzugs der angefochtenen Entscheidungen rechtfertigt.

49 Was zweitens das Vorbringen der Antragstellerin angeht, dass sie ihr Mandat als Mitglied der Personalvertretung nicht mehr ausüben könne, so kann davon ausgegangen werden, dass sie, indem sie schreibt, dass ihre „partizipativen Rechte … durch die … Beendigung ihrer Tätigkeit endgültig verlorenzugehen [drohen]“ und dass „[d]as Vorgehen des HABM … einen einschneidenden Eingriff in die ihr insofern zustehenden Rechte und Pflichten dar[stellt]“, eine Verletzung ihrer Rechte als Mitglied der Personalvertretung rügt.

50 In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass nach Art. 1 Abs. 6 des Anhangs II des Statuts einem Mitglied der Personalvertretung aus der Ausübung dieser Tätigkeit kein Nachteil erwachsen darf.

51 Da die Ausübung der Tätigkeit in der Personalvertretung an die Eigenschaft als Mitglied des Personals gebunden ist und nicht unabhängig von dem Vertrag besteht, der den Bediensteten mit einem Organ oder einer Agentur verbindet, endet dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis eines Bediensteten, der Mitglied dieser Personalverwaltung ist, endet, infolgedessen von Rechts wegen auch sein Mandat als Mitglied der Personalvertretung.

52 Nur wenn einem Bediensteten ein Schaden, z. B. durch Entlassung, „wegen“ der Ausübung seiner Tätigkeit in der Personalvertretung entsteht, ist Art. 1 Abs. 6 des Anhangs II des Statuts verletzt.

53 Im vorliegenden Fall begründet das HABM in der Entscheidung vom 12. März 2009 die Kündigung des Vertrags der Antragstellerin mit der Anwendung der vertraglichen Kündigungsklausel, zu der es dadurch gekommen ist, dass die Antragstellerin in keiner Reserveliste der Auswahlverfahren verzeichnet ist, die zur Anwendung dieser Klausel führten. Außerdem wurde die Kündigungsklausel in den Vertrag der Antragstellerin als Zeitbedienstete am 1. Juni 2005 eingefügt, bevor diese im Juni 2008 in die Personalvertretung gewählt wurde und ihr Mandat in der Personalvertretung ab Mai 2009

ausübte. Schließlich macht die Antragstellerin zu keiner Zeit geltend, dass das Ende ihres Beschäftigungsverhältnisses im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Mandats als Mitglied der Personalvertretung stehen könnte.

54 In Ansehung des Vorbringens im Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz steht somit die Kündigung des Vertrags der Antragstellerin offenbar in keinem Zusammenhang mit der Ausübung ihres Mandats als Mitglied der Personalvertretung und kann daher nicht gegen Art. 1 Abs. 6 des Anhangs II des Statuts verstoßen. Eine solche Kündigung kann daher der Betroffenen keinen immateriellen Schaden zufügen, der in einer Beeinträchtigung ihrer Rechte als Mitglied der Personalvertretung bestünde.

55 Das Vorbringen der Antragstellerin kann auch so verstanden werden, dass die Unmöglichkeit, ihre Tätigkeit in der Personalvertretung auszuüben, ihr einen immateriellen Schaden, der sich nicht mit einem Geldbetrag beheben lasse, zufüge, und zwar unabhängig von einem Eingriff in die Ausübung ihrer Rechte als Mitglied der Personalvertretung.

56 Eine solche Argumentation kann jedoch nicht verfangen. Dass die Antragstellerin als Folge der Kündigung ihres Vertrags der möglichen persönlichen Entfaltung verlustig geht, die ihr ihr Mandat als Mitglied der Personalvertretung verschafft, ist nämlich nicht geeignet, ihr einen schweren und nicht wiedergutzumachenden Schaden zuzufügen, der die Anordnung der Aussetzung des Vollzugs der angefochtenen Entscheidungen rechtfertigt.

57 Nach allem ist die Voraussetzung der Dringlichkeit nicht glaubhaft gemacht. Der Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz ist daher zurückzuweisen, ohne dass geprüft zu werden braucht, ob die Voraussetzung des *fumus boni iuris* erfüllt ist.

Aus diesen Gründen hat

DER PRÄSIDENT DES GERICHTS FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST

beschlossen:

1. Der Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz wird zurückgewiesen.

2. Die Kostenentscheidung bleibt vorbehalten.

Luxemburg, den 23. Februar 2010

Unterschriften