Schlußanträge des Generalanwalts

HERRN MAURICE LAGRANGE

14. Dezember 1961

Aus dem Französischen übersetzt

Herr Präsident, meine Herren Richter!

Frau Leda de Bruyn, jetzt Ehefrau des Herrn Giorgio Cerioni, war vom Europäischen Parlament vorübergehend durch einen „Vertrag auf Zeit" vom 11. Februar 1959 für den Zeitraum vom 11. Februar bis zum 10. März 1959 als Schreibkraft nach Gruppe 3 a eingestellt worden. Die Beschäftigungsbedingungen ergaben sich aus einem mit „Einstellungsbedingungen für Hilfskräfte" bezeichneten Schriftstück; sie waren vom Büro des Parlaments ordnungsgemäß in Kraft gesetzt worden, und der Vertrag nahm ausdrücklich auf sie Bezug.

Am 11. März 1959, also am Tage nach dem Ablauf des Vertrages auf Zeit, unterzeichnete die Klägerin ein „Einstellungsschreiben" des Generalsekretärs, in dem ihr mitgeteilt wurde, das Europäische Parlament sei bereit, ihre Dienste

„unter den nachfolgenden finanziellen Bedingungen"

in Anspruch zu nehmen (es folgten Angaben über die Höhe der Vergütung und der entsprechenden Zulagen). Sodann hieß es:

„Diese Abrede ist beiderseits unter Einhaltung einer Frist von einem Monat jederzeit kündbar. Vorliegendes Schreiben ist auf den späteren Abschluß eines Vertrages ohne Einfluß."

Das ist, wie Sie wissen, die rechtliche Grundlage dessen, was man gemeinhin „Brüsseler Beschäftigungsbedingungen" nennt. Sie wissen auch, daß trotz der zwingenden Vorschriften von Artikel 246 Absatz 3 EWG-Vertrag und Artikel 214 Absatz 3 EAG-Vertrag kein einziger „befristeter Vertrag" mit den neueingestellten Bediensteten abgeschlossen worden ist.

Gleich auf den ersten Blick muß der Unterschied auffallen zwischen der Klarheit der Rechtsstellung nach dem Vertrag für Hilfskräfte und der Unbestimmtheit, mit der sich (wie es scheint, gewolltermaßen) die sogenannten Brüsseler Beschäftigungsbedingungen umgeben. Man darf sich unter diesen Umständen nicht darüber wundern, daß die Anwendung dieser

„Beschäftigungsbedingungen", deren Grundlage im übrigen gewiß ein Vertrag ist (obwohl das Einstellungsschreiben das Gegenteil nahezulegen versucht), eine ergiebige Quelle von Streitigkeiten ist; Ihre Rechtsprechung legt davon Zeugnis ab.

Am 3. Juli 1959 wurde der Frau Leda de Bruyn das Kündigungsschreiben (in dem eine einmonatige Kündigungsfrist eingehalten wurde) zugesandt; hiernach sollte ihr Anstellungsverhältnis am 3. August abends enden.

Am 14. Juli richtete sie eine Beschwerde an den Generalsekretär, auf die sie nie eine Antwort erhielt. Die Angelegenheit war nämlich schon am 25. Juli rechtshängig geworden: an diesem Tag hatte die Betroffene vor dem Schiedsgericht des Kantons Luxemburg Klage erhoben. Dieses erklärte sich durch Urteil vom 22. Januar 1960 für unzuständig. Am 7. Dezember 1960 stellte Frau Cerioni bei dem Gerichtshof einen Antrag auf Bewilligung des Armenrechts. Nachdem diesem Antrag stattgegeben worden war, erhob sie am 23. März 1961 Klage.

Ich glaube, zuallererst von Amts wegen, wenn auch in aller Kürze, einige Zuständigkeits- und Zulässigkeitsfragen prüfen zu müssen.

Auf das Parlament als gemeinsames Organ der drei Gemeinschaften finden die drei Verträge gleichzeitig Anwendung. Im vorliegenden Fall besteht jedoch kein Anlaß, die Frage aufzuwerfen, ob bis zur Inkraftsetzung des in Artikel 212 EWG-Vertrag und in Artikel 186 Euratom-Vertrag vorgesehenen Personalstatuts auf die Bediensteten der gemeinsamen Organe das Personalstatut der EGKS, einschließlich seiner Vorschriften über die Einstellung, anwendbar bleibt: Denn das Europäische Parlament hat sich selbst für die Einstellung seiner Bediensteten während dieser Übergangszeit den von den Kommissionen angewandten „Brüsseler" Beschäftigungsbedingungen unterwerfen wollen, d. h. Bedingungen, die ausschließlich den beiden Verträgen von Rom unterstehen, obwohl die einschlägigen Vorschriften dieser Verträge (Artikel 246 Absatz 3 EWG-Vertrag und Artikel 214 Absatz 3 Euratom-Vertrag), wie wir gesehen haben, nicht beachtet worden sind.

Artikel 42 des EGKS-Vertrages, der zur Begründung der Zuständigkeit des Gerichtshofes im Beschäftigungsvertrag eine Schiedsklausel verlangt, die vorliegend fehlt, ist daher nicht anwendbar. Die Zuständigkeit des Gerichtshofes ergibt sich aus Artikel 179 EWG-Vertrag und Artikel 152 Euratom-Vertrag. Diese Vorschriften setzen keine Schiedsklausel voraus: das haben Sie in Ihrem Urteil Lachmüller und andere für die Bediensteten der Kommission der EWG bestätigt.

Doch stellt sich jetzt eine andere Frage: nämlich, ob die Klage nicht „fehlgeleitet" ist. Sie wissen, daß nach Artikel 6 EGKS-Vertrag

> „die Gemeinschaft Rechtspersönlichkeit hat"

und

> „durch ihre Organe im Rahmen ihrer Befugnisse vertreten wird",

daß dagegen die Regelung in den beiden Verträgen von Rom anders ist: ohne Zweifel

> „besitzt [allein] die Gemeinschaft Rechtspersönlichkeit" (Artikel 210 EWG-Vertrag und Artikel 184 Euratom-Vertrag),

aber (Artikel 211 EWG-Vertrag und Artikel 185 Euratom-Vertrag)

> „die Gemeinschaft besitzt in jedem Mitgliedstaat die weitestgehende Rechts- und Geschäftsfähigkeit, die juristischen Personen nach dessen Rechtsvorschriften zuerkannt ist; sie kann insbesondere bewegliches und unbewegliches Vermögen erwerben und veräußern *sowie vor Gericht stehen. Zu diesem Zweck wird sie von der Kommission vertreten*".

Ich glaube jedoch, daß diese ausschließliche Zuständigkeit der Kommission, die Gemeinschaft — eine juristische Person — vor Gericht zu vertreten, nur für die Rechtsbeziehungen der Gemeinschaft mit Dritten, insbesondere für das, wie man sagen könnte, „zivilrechtliche Leben" der Gemeinschaft gilt. Das kann nicht dazu führen, der Kommission das Monopol der Vertretung vor Gericht, insbesondere vor dem Gerichtshof, für Rechtsstreitigkeiten zu übertragen, bei denen es um die ver-

schiedenen Zuständigkeiten der Organe gemäß Artikel 4 EWG-Vertrag und Artikel 3 Euratom-Vertrag geht. So könnte man sich nicht vorstellen, daß eine Klage gegen eine Maßnahme des Rates auf Grund von Artikel 173 EWG-Vertrag oder Artikel 146 Euratom-Vertrag gegen die Kommission zu richten ist. Für den vorliegenden Fall bestimmen die Artikel 179 EWG-Vertrag und 152 Euratom-Vertrag:

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

Nun setzen die „Bedingungen . . ., die . . . sich aus den Beschäftigungsbedingungen für die Bediensteten" eines Organs „ergeben", eine — jede Mitwirkung der Kommission ausschließende — Zuständigkeit des Organs zur Ausübung der Befugnisse eines „Arbeitgebers" (Einstellung, Entlassung usw.) gegenüber diesen Bediensteten voraus. Diese eigene und ausschließliche Zuständigkeit des Organs schließt ihrerseits eine entsprechende und nicht weniger ausschließliche Zuständigkeit dazu ein, bei Streitigkeiten, die aus der Ausübung dieser Befugnisse entstehen können, vor Gericht zu klagen und verklagt zu werden. Das muß sogar dann gelten, wenn es sich um eine Streitigkeit über einen vermögensrechtlichen Anspruch handelt, die dazu führen kann, daß das Organ zur Zahlung von Beihilfen und Zulagen zu Lasten der Gemeinschaft verurteilt wird, auf deren Haushalt die Kommission bekanntlich — anders als in der EGKS — im Vergleich zu den anderen Organen einen überragenden Einfluß hat.

Ich will nun den Rechtsstreit selbst behandeln. Die Klageanträge zielen ab 1. auf die Aufhebung der Entlassungsverfügung vom 3. Juli 1959; 2. auf die Verurteilung des Parlaments zur Zahlung a) eines Betrages von bfrs 60 000 als Ersatz für den immateriellen Schaden, b) eines Betrages in Höhe von drei Monatsgehältern (auf die Kündigungsfrist entfallende Dienstbezüge), c) der Einrichtungsbeihilfe.

Was den Aufhebungsantrag anbelangt, so darf er nicht wörtlich genommen werden. Das wird klar, wenn man ihn mit Hilfe der Klagebegründung (Seite 3) auslegt:

> „Die Tatsache, daß die Entlassungsverfügung ohne Angabe von Gründen ergangen ist, stellt *eine Verletzung des Anstellungsvertrages* durch das Europäische Parlament dar, für welche dieses haftet. Da die Vertragsauflösung nunmehr endgültigen Charakter hat, *ist die Verpflichtung des Parlaments in Form einer Entschädigung abzugelten.*"

Diese Auslegung des Antrags ist, wie Sie sich entsinnen werden, in der mündlichen Verhandlung bestätigt worden.

Hieraus folgt, daß kein Rechtsverlust wegen Fristablaufs eingewandt werden kann. Es handelt sich nämlich um einen *Schadensersatzanspruch,* der nur der Verjährung unterliegen könnte. Eine Verjährungsfrist besteht aber nicht; denn eine solche Frist (von fünf Jahren) ist nur für den Bereich der außervertraglichen Haftung vorgesehen (Artikel 43 des Protokolls über die Satzung des Gerichtshofes der EWG und Artikel 44 des entsprechenden Protokolls EAG).

In der Sache selbst lautet die erste Frage, ob der Vertrag zwischen der Klägerin und dem Parlament die Ableistung einer Probezeit einschloß und — wenn ja — welche Dauer sie hatte und welches ihre Rechtswirkungen waren.

Das Einstellungsschreiben erwähnt sie mit keinem Wort. Das erscheint für einen unbefristeten, beiderseits unter Einhaltung einer einmonatigen Frist kündbaren Vertrag ganz normal. Wenn die Dienstbehörde tatsächlich der Auffassung ist, daß der Bedienstete den dienstlichen Anforderungen nicht genügt, steht es ihr frei, von ihrem Kündigungsrecht sogar schon im ersten Monat Gebrauch zu machen. Man sieht daher nicht gleich, welche neuen Rechtsbeziehungen sich nach der Ableistung der Probezeit, wenn eine solche bestand, zwischen den Parteien ergeben könnten.

Es erscheint jedoch eindeutig dargetan, daß in den vertraglichen Beziehungen zwischen der Klägerin und dem Parlament eine Probezeit vorgesehen war. Zunächst behauptet die Be-

klagte, dies sei üblich gewesen und habe der Klägerin nicht entgangen sein können; diese Behauptungen sind nicht ausdrücklich bestritten worden. Ferner ist der Klägerin unstreitig zugleich mit dem Einstellungsschreiben das Dokument APE 926 über die Erstattung der Umzugskosten und die Zahlung der Einrichtungsbeihilfe zur Kenntnis gebracht worden. Aus diesem ergibt sich, daß die genannten Vergünstigungen nur den Bediensteten gewährt werden, die

> „seit mindestens zwei Monaten" im Besitz „eines Einstellungsschreibens nach Brüsseler Muster" sind *„und für die der zusammenfassende Bericht über die Probezeit günstig lautet".*

Es ist auch unstreitig, daß die Klägerin von einer weiteren Mitteilung 59/13 vom 12. März 1959 (also vom Tage nach ihrer Einstellung) Kenntnis erlangt hat, die ebenfalls auf einen „günstigen Bericht über die Probezeit" als notwendige Voraussetzung für die Erlangung der Einrichtungsbeihilfe hinweist.

Es fragt sich, wie lange diese Probezeit dauern sollte. „Zwei Monate" hieß es in der Antwort auf die Frage Nr. 2 des Gerichtshofes. Das Parlament ist jedoch für den vorliegenden Fall der Auffassung, daß die Probezeit drei Monate gedauert hat: Die Kündigung erfolgte am 3. Juli, während das Einstellungsschreiben vom 11. März war; zu der Frist von drei Monaten kamen jedoch noch 22 Tage hinzu, um einer zweimaligen Beurlaubung wegen Krankheit in der Zwischenzeit Rechnung zu tragen. Rechnet man vom 11. März an drei Monate plus 22 Tage, so ergibt das genau den 3. Juli. Abgesehen von der Verlängerung, die sie nicht erwähnt, erkennt die Klägerin in ihrem Antrag auf Bewilligung des Armenrechts an, daß die Probezeit drei Monate betrug. Ich hebe folgenden Satz aus diesem Antrag hervor:

> „. . . und dieser Vertrag *bis zum 11. Juni 1959, dem Zeitpunkt der Beendigung der Probezeit,* nicht gekündigt worden ist".

Wir wollen daher annehmen, daß im vorliegenden Fall eine Probezeit bestanden und sie drei Monate gedauert hat.

Es stellt sich nun aber die Frage, welche rechtlichen Auswirkungen diese Probezeit auf die Beziehungen zwischen den Parteien hatte. Sie kennen die Auffassung des Parlaments hierzu: Die Beurteilung der Probezeit durch die Dienstbehörde sei reine Ermessenssache und bedürfe keiner Begründung. Wenn die zuständige Dienststelle, hier der Generalsekretär, glaube, daß der Bedienstete durch sein Verhalten, sei es nun in fachlicher oder in „menschlicher" Hinsicht, nicht die erforderliche Befähigung bewiesen habe, so habe sie ohne weiteres das Recht, das Vertragsverhältnis zu beendigen; sie brauche ihre Entscheidung nicht zu begründen. Im umgekehrten Fall sehe sie von einer Entlassungsverfügung ab. Das bedeute nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes, daß eine spätere Entlassung ordnungsgemäß begründet werden müsse. Diese Rechtsprechungsgrundsätze seien also nicht anwendbar, wenn die Entlassung bei der Beendigung der Probezeit ausgesprochen werde. Die einzige Verpflichtung der Dienstbehörde hinsichtlich der Probezeit („stage" oder nach Meinung der Beklagten richtiger „période d'essai") bestehe darin, dem Bediensteten Gelegenheit zum Nachweis seiner Befähigung zu geben (Urteil Mirossevich). Sei aber diese Bedingung erfüllt, so könne das Ergebnis der Probezeit nur nach freiem Ermessen beurteilt werden. Die wirklichen Gründe einer ungünstigen Entscheidung seien nicht notwendig und ausschließlich fachlicher Art: Eine Reihe von andersgearteten Erwägungen könnten zulässigerweise eine Rolle spielen; einige von ihnen könnten unmöglich ausdrücklich genannt werden, wolle man nicht dem Betroffenen selbst Schaden zufügen, die Verwaltung der Gefahr eines Prozesses wegen übler Nachrede aussetzen usw. Alle diese Überlegungen hat der hervorragende Vertreter des Europäischen Parlaments mit großem Nachdruck dargelegt.

Sie haben mich jedoch nicht überzeugt.

Wir sind uns gewiß darüber einig, daß, auch wenn jede einer Übernahme ins Beamtenverhältnis mehr oder weniger entsprechende Entscheidung fehlt und keine Veränderung in der rechtlichen Natur und in den Einzelheiten der Erfüllung des

Anstellungsvertrages eingetreten ist, das Bestehen einer Probezeit, das in dem „Bericht über die Probezeit" deutlich wird, ohne Zweifel eine spätere Entlassungsverfügung unmöglich macht, die nicht auf rechtmäßigen Gründen beruht, auf Gründen, über die der Richter eine gewisse Kontrolle haben muß. *Dieses Erfordernis besteht jedoch von Anfang an:* Die Entlassung darf nach einem Monat ebensowenig wie nach mehreren Jahren willkürlich sein. Sie haben in Ihrer Rechtsprechung nie eine solche Unterscheidung getroffen.

Wohl sollen die auf die Probezeit („stage", die den Charakter einer „période d'essai" hat) entfallenden ersten Monate dem Bediensteten die Möglichkeit geben zu zeigen, was er leisten kann. Er steht gewissermaßen unter Beobachtung, und am Ende der Probezeit muß die Gesamtbeurteilung erfolgen, die dann eine Aussage darüber gestattet, ob der Bedienstete die erforderliche Befähigung zu besitzen scheint oder nicht. Zu diesem Zweck ist der Bericht über die Probezeit vorgesehen. Da aber eben keine Entscheidung über eine Übernahme ins Beamtenverhältnis oder über die Versagung der Übernahme getroffen wird, die Entscheidung vielmehr entweder in einer Entlassung unter Einhaltung der üblichen vertraglich vorgesehenen Kündigungsfrist oder in dem Unterbleiben einer Entlassung zum Ausdruck kommt, ist unerläßlich, daß eine Begründung gegeben wird. Man muß wissen, ob die Entlassung durch eine ungünstige Beurteilung der Leistungen in der Probezeit oder durch einen anderen Grund veranlaßt ist.

Nun enthalten aber im vorliegenden Fall, wie Sie wissen, die Akten einen günstigen Bericht über die Probezeit: Es handelt sich um die Äußerung des Direktors der allgemeinen Dienste, Herrn Neujean, vom 3. Juli 1959; diese Äußerung stützt sich auf die Beurteilung durch den stellvertretenden Leiter des Übersetzungsbüros, die ihrerseits auf eine Äußerung des unmittelbaren Vorgesetzten der Klägerin, Fräulein Liliana Moggio, Bezug nimmt.

Hierzu zwei Bemerkungen: Zunächst erwähnt die letztgenannte Äußerung nicht nur die fachlichen Qualitäten der

Klägerin („ihre Schreibmaschinenarbeiten lassen Aufmerksamkeit, Genauigkeit, eine vortreffliche Kenntnis der italienischen Orthographie und eine befriedigende" — *discreta* hat im Italienischen keine herabsetzende Bedeutung — „Geschwindigkeit erkennen"), sondern auch die so viel genannten „menschlichen" Eigenschaften, denen das Parlament zu Recht eine solche Bedeutung beizumessen scheint:

> „Guter Wille, das Bestreben, sich nützlich zu machen, beides sehr schätzenswerte Eigenschaften im Hinblick auf die Erzielung und Aufrechterhaltung einer möglichst guten Zusammenarbeit."

Was kann man sonst noch von einer Schreibkraft verlangen?

Die zweite Tatsache, die Ihnen sicherlich nicht entgangen und vom Anwalt der Klägerin — hier können wir sagen „diskret" — hervorgehoben worden ist, bezieht sich auf die etwas ungewöhnliche Ausdrucksweise in der Äußerung des Direktors der allgemeinen Dienste. Aus ihr muß man den Eindruck gewinnen, daß die Initiative zur Kündigung des Vertrages der Frau de Bruyn von höherer Stelle ausging, wo man anscheinend gerne einen ungünstigen Bericht über die Probezeit herbeigeführt hätte. Dieser Eindruck belastet zwangsläufig die Angelegenheit, und ich muß feststellen, daß im Verlauf des Verfahrens seitens des Parlaments nichts geschehen ist, ihn zu beseitigen.

Zwar scheint die Beklagte die Äußerung des Direktors der allgemeinen Dienste nicht als den „Bericht über die Probezeit" anzusehen, der in der Mitteilung 59/13 vorgesehen ist: Es handele sich um eine „technische" Äußerung, der eigentliche Bericht könne nur durch den Generalsekretär abgegeben werden. Da dieser den Bericht nun offensichtlich nicht an sich selbst richten könne, sei die Sachlage folglich so anzusehen, als sei die Entlassungsverfügung, obwohl nicht begründet, stillschweigend an die Stelle der sich aus der „technischen" Äußerung ergebenden günstigen Stellungnahme getreten, die ihrerseits ordnungsgemäß begründet sei und die der verantwortliche Dienststellenleiter abgegeben habe.

Ich vermag der Beklagten insoweit nicht folgen. Der Bericht über die Probezeit wird normalerweise von dem Dienststellenleiter abgegeben, dem der Bedienstete untersteht, hier also vom Direktor der allgemeinen Dienste, dem der Übersetzungsdienst unterstellt war. Das erkennt im übrigen das Parlament selbst in seiner Antwort auf die zweite Frage des Gerichtshofes an; dort heißt es:

> „Die Probezeit wird im vorliegenden Fall aus einer Übung deutlich, die darin bestand, daß normalerweise *jeder Direktor* nach Ablauf einer zweimonaten tatsächlichen Dienstzeit des Betroffenen dem Generalsekretär *einen Bericht über die Probezeit* gab; auf Grund dieses Berichts entschied dann der Generalsekretär über die Weiterbeschäftigung oder Entlassung des Bediensteten."

Im vorliegenden Fall war der Bericht des Direktors der allgemeinen Dienste günstig. Der Generalsekretär war zweifellos nicht verpflichtet, ihn gutzuheißen, aber er hätte dann sagen müssen, weshalb er ihn nicht guthieß. Zumindest hätte er entweder sagen müssen, daß er von den fachlichen und „menschlichen" Qualitäten der Klägerin, gemessen an den dienstlichen Anforderungen, eine andere Meinung hatte als ihre unmittelbaren Vorgesetzten und daß die Klägerin keine befriedigende Probezeit abgeleistet hatte, oder aber daß er seine Entscheidung auf andere Gründe stützte. In diesem letzteren Fall wäre der Hinweis auf die Unsicherheit der Probezeit kein wirksames Argument gewesen, da dieser Grund, wie wir unterstellen wollen, mit der Art und Weise, in der die Klägerin während der Dauer ihrer Probezeit ihre beruflichen Pflichten erfüllt hat, nicht vereinbar gewesen wäre. Die Schwierigkeiten oder Unannehmlichkeiten einer geeigneten Begründung können nicht gegen den Schutz der elementaren Rechte des Bediensteten aufgewogen werden. Man darf im übrigen die Schwierigkeiten einer Begründung nicht übertreiben: die vier Amtssprachen der Gemeinschaft — insbesondere die italienische Sprache — weisen genügend Feinheiten auf, um eine korrekte Angabe jedes beliebigen berechtigten Grundes zu ermöglichen.

Kurz, ich bin der Auffassung, daß die Grundsätze Ihrer Rechtsprechung im Falle Lachmüller und andere hier gleich-

falls anwendbar sind. Die von dieser Rechtsprechung geforderte Begründung ist in keiner Weise formbedürftig; sie soll — wie es in Ihren Urteilen heißt — dem Richter nur die Ausübung seiner Kontrolle ermöglichen. Unterbleibt die Begründung, so liegt darin also kein Formfehler, und sie könnte durch die Angabe hinlänglich stichhaltiger Gründe vor dem Gerichtshof ersetzt werden, da der Gerichtshof in Fällen der vorliegenden Art die Befugnisse eines Gerichts mit voller Rechtsprechung (pleine juridiction) hat. Im vorliegenden Fall warten wir aber noch auf die Angabe der Gründe für die Entlassung der Klägerin.

Die Schadensbemessung ist offensichtlich schwierig. In der Sache Lachmüller und andere haben Sie sich ausschließlich auf den von den Klägern

> „infolge der Aufregungen, die ihnen ihre durch Verschulden der Kommission entstandene ungeklärte Lage bereitet hat",

erlittenen „immateriellen Schaden" gestützt; denn sie hatten festgestellt, daß die Kläger

> „ihre frühere Tätigkeit wiederaufgenommen oder eine neue Anstellung gefunden"

hatten (das Urteil sagt übrigens nichts davon, ob diese neue Anstellung weniger einbrachte). Für diesen immateriellen Schaden haben Sie jedem der Kläger 60 000 bfrs zugesprochen. In der Sache Fiddelaar wird weder eine Wiederaufnahme der früheren Tätigkeit noch eine neue Anstellung erwähnt, wohl aber wird auch dort auf die „durch Verschulden der Kommission entstandene ungeklärte Lage" Bezug genommen; zu diesem Grund kommen noch das „Alter und die Familienverhältnisse" hinzu. Alles das wird als „immaterieller Schaden" angesehen, der auf 100 000 bfrs festgesetzt wird.

Im vorliegenden Fall ist uns bekannt, daß die Klägerin in ihrem Heimatland wieder eine Anstellung gefunden hat; aber wir wissen nichts über die Art und die Bedingungen dieser Anstellung. Ich glaube, eine angemessene Wiedergutmachung könnte darin bestehen, der Klägerin eine Entschädigung von

30 000 bfrs — das entspricht im großen und ganzen drei Monatsgehältern — zuzusprechen.

Es fragt sich, ob zusätzlich eine Kündigungsentschädigung zu zahlen ist. Ich meine nicht. Das Urteil Lachmüller und andere und das Urteil Fiddelaar haben zwar die normale Kündigungsfrist mit drei Monaten bemessen; diese Frist war auch tatsächlich eingehalten worden. Hier jedoch geht es um eine im Vertrag ausdrücklich erwähnte, vorher festgesetzte Frist von einem Monat. Das ist eine der wenigen ausdrücklichen Vereinbarungen dieses Vertrages, der dennoch für die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien maßgebend ist; es ist daher angebracht, sich an ihn zu halten.

Der letzte Punkt ist die Einrichtungsbeihilfe.

Nach dem Wortlaut der Mitteilung 59/13 vom 12. März 1959, auf die ich schon kurz hingewiesen habe,

> „wird die Einrichtungsbeihilfe nur gezahlt, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:
>
> 1. günstiger Bericht über die Probezeit,
>
> 2. günstiges Ergebnis der ärztlichen Untersuchung,
>
> 3. Nachweis der erfolgten Niederlassung".

Die erste Bedingung ist erfüllt: Wie wir gesehen haben, hat der Direktor der allgemeinen Dienste einen günstigen Bericht über die Probezeit abgegeben und ihn der Klägerin zur Kenntnisnahme übermittelt. Unstreitig hat eine ärztliche Untersuchung stattgefunden, die ein günstiges Ergebnis hatte. Der „Nachweis der erfolgten Niederlassung" wird nach den in der Sitzung abgegebenen ausdrücklichen Erklärungen des Vertreters des Parlaments durch einen am 8. Mai 1959 abgeschlossenen einjährigen Mietvertrag hinreichend erbracht. Die Tatsache, daß dieser Zeitpunkt vor dem Ende der Probezeit liegt, beweist nur, daß die Klägerin ein gewisses Risiko eingegangen ist; hierzu wurde sie übrigens durch die Dienstbehörde ermutigt, die den Bediensteten nahelegte, so früh wie möglich Woh-

nung zu nehmen: im vorliegenden Fall ist dies bedeutungslos, weil der Bericht über die Probezeit günstig war.

Die drei Voraussetzungen sind erfüllt, die Klägerin konnte daher die Einrichtungsbeihilfe verlangen.

Ich beantrage,

— zu erkennen, daß an Frau de Bruyn die Einrichtungsbeihilfe in der vorgeschriebenen Höhe zu zahlen ist;

— das Europäische Parlament zur Zahlung eines Betrages von 30 000 luxemburgischen Franken zu verurteilen;

— die weitergehenden Klageanträge abzuweisen

— und das Europäische Parlament zur Tragung der Kosten zu verurteilen.