2. Jede Partei trägt ihre eigenen Kosten.

Pescatore Touffait Due

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 26. Februar 1981.

Der Kanzler

A. Van Houtte

Der Präsident der Zweiten Kammer

P. Pescatore

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS GERHARD REISCHL VOM 29. JANUAR 1981

Herr Präsident,
meine Herren Richter!

Der Kläger des Verfahrens, zu dem ich heute Stellung nehme, ist aufgrund eines für die Dauer von zwei Jahren geschlossenen Vertrages vom 14. Juli 1975 mit Wirkung vom 15. August 1975 als Bediensteter auf Zeit der Gehaltsgruppe A 3 in den Dienst der Kommission getreten. Er wurde zunächst in der Kernforschungsanstalt Ispra als Leiter der Abteilung Verwaltung und Personal verwendet. Ab 16. März 1977 war er als Leiter der Abteilung Verwaltung und Infrastruktur in der Kernforschungsanstalt Petten tätig. Der ursprünglich für ihn geltende Anstellungvertrag wurde am 26. Mai 1977 durch einen aufgrund von Artikel 2 Buchstabe d in Verbindung mit Artikel 8 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten abgeschlossenen unbefristeten Vertrag ersetzt, der am 1. November 1976 wirksam wurde. Er sah in Artikel 5 die Möglichkeit der Kündigung gemäß den Bestimmungen der Artikel 47 bis 50 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten vor, wobei eine Kündigungsfrist gelten sollte, die sich nach der geleisteten Dienstzeit — einen Monat pro Dienstjahr — richtete und mindestens drei sowie höchstens zehn Monate betragen sollte. Da der schwer herzkranke zwölfjährige Sohn des Klägers sich in den USA einer Operation unterziehen mußte, an deren Folgen er einige Monate später verstorben ist, wurde der Kläger mit Wirkung vom 15. Februar 1978 zu der Delegation der Kommission in Washington abgeordnet, um ihm Gelegenheit zu geben, sich in der Nähe seines Sohnes aufhalten zu können. Während dieser Zeit — im April 1978 — wurde er auf der Straße das Opfer eines Überfalls und dabei durch Revolverschüsse schwer verletzt. Daraus ergab sich eine ständige teilweise Invalidität, für die ihm eine Entschädigung nach Artikel 73 des Personalstatuts — berechnet zunächst nach einem Satz von 20 %, später von 27 % — gezahlt wurde.

Anfang September 1978 hat der Kläger seinen Dienst in Petten wiederaufgenommen. Nachdem schon im Laufe dieses Jahres mehrere Noten an ihn gerichtet worden waren, die sich kritisch mit der Ausübung seines Dienstes auseinandersetzten, wurde in einem Schreiben des Generaldirektors des Gemeinsamen Forschungszentrums vom 1. Februar 1979 die Kündigung des Dienstverhältnisses zum 15. Mai 1979 ausgesprochen. Diese wurde dann — da die Kündigungsfrist wegen Krankheit des Klägers gemäß Artikel 47 Absatz 2 Buchstabe a der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten später zu laufen begann — zum 15. August 1979 wirksam.

Gegen die Kündigung wandte sich der Kläger mit einer Beschwerde vom 27. April 1979. Diese wurde durch Entscheidung vom 17. Oktober 1979, dem Kläger zugestellt am 25. Oktober 1979, zurückgewiesen.

Daraufhin rief der Kläger am 16. Januar 1980 den Gerichtshof an. Seine Anträge lauten in der Fassung, die sie in der Replik erhalten haben, wie folgt:

1. die in dem Schreiben des Generaldirektors des Gemeinsamen Forschungszentrums vom 1. Februar 1979 ausgesprochene Kündigung für nichtig zu erklären;
2. hilfsweise:
   den Vollzug der Kündigung auszusetzen, bis der Ministerrat über einen Vorschlag der Kommission zur Ergänzung der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten (im Hinblick auf den Schutz gekündigter Zeitbediensteter gegen die Risiken der Arbeitslosigkeit, der Krankheit und der Invalidität) entschieden hat oder wenigstens bis die Beklagte einen Schutz gegen solche Risiken organisiert hat, was bedeute, daß der mit dem Kläger abgeschlossene Vertrag zum 15. August 1979 wieder in Kraft trete;
3. weiter hilfsweise:
   die Beklagte zu verurteilen, Maßnahmen zu ergreifen, damit der Kläger nach Beendigung seines Dienstverhältnisses in den Genuß eines sozialen Schutzes komme, wie er in dem Vorschlag der Beklagten zur Ergänzung der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten vorgesehen sei, oder doch wenigstens die Beklagte zu verurteilen, Maßnahmen zu ergreifen, damit die Kläger von dem genannten Zeitpunkt an in den Genuß eines sozialen Schutzes kommen, wie er vorgesehen werde in einer Ratsverordnung, die aufgrund des von der Beklagten gemachten Vorschlags ergehen werde;
4. noch weiter hilfsweise:
   festzustellen, daß die Kündigungsfrist im Falle des Klägers zehn Monate betrage, und die Beklagte dementsprechend zu verurteilen, an den Kläger eine Entschädigung in Höhe von sechseinhalb Monatsbezügen zuzüglich Verzugszinsen in Höhe von 8 % pro Jahr ab 15. August 1979 zu zahlen;
5. in jedem Fall die Entscheidung über die Zurückweisung der klägerischen Beschwerde vom 27. April 1979 aufzuheben.

Die Kommission beantragt, die Klage abzuweisen.

Zum Vorbringen der Parteien nehme ich wie folgt Stellung:

1. Es ist unstreitig, daß der Dienstvertrag des Klägers beendet wurde, weil sein Dienstherr zu der Ansicht gelangt war, die beruflichen Qualitäten des Klägers reichten für die Ausübung der ihm übertragenen Aufgaben nicht aus.

Der Kläger hält vor allem diese Wertung für unrichtig. Da die Kommission — die dafür beweispflichtig sei — einen entsprechenden Nachweis nicht geführt habe, könne der Kündigungsakt keinen Bestand haben. Keinesfalls reiche die von seinem Vorgesetzten im Januar 1978 verfaßte kritische Note, der offenbar besonderes Gewicht beigemessen worden sei, aus. In einer Antwortnote vom Februar 1978 habe er die ihm gemachten Vorwürfe im einzelnen widerlegt, ohne daß dies je zurückgewiesen worden sei. Überdies sei die genannte Note ein Jahr vor der Kündigung verfaßt worden, während dem Kläger in ihr noch einmal eine Bewährungschance eingeräumt worden sei. Dies lasse sich dem Schlußsatz der Note entnehmen, in dem es heißt: „Par conséquent, je vous prie avec instance de prendre la division en main et de vous occuper d'une façon efficace des problèmes réels." Auf diese Note könne man sich also zur Rechtfertigung der Kündigung nicht berufen, vielmehr hätte dargelegt werden müssen, daß die Leistungen des Klägers auch zu späteren Zeitpunkten nicht hinlänglich gewesen seien. In dieser Hinsicht reiche auch eine Note vom 5. Oktober 1978 nicht aus, denn sie enthalte keine weiteren Erklärungen; außerdem sei der Kläger zu diesem Zeitpunkt gerade erst einen Monat aus den USA zurückgewesen, was man nicht als ausreichende Bewährungszeit ansehen könne. Schließlich kritisiert der Kläger die Note vom Januar 1978 auch unter dem Gesichtspunkt der Schlüssigkeit. Wenn ihm darin Mangel an Autorität vorgehalten werde, dürfe nicht übersehen werden, daß dazu sein Vorgesetzter selbst wesentlich beigetragen habe, indem er häufig den Kläger übergangen und direkt mit dessen Untergebenen verhandelt habe. Wenn in der Note andererseits von fehlenden Managerqualitäten des Klägers gesprochen werde, so müsse man sich fragen, warum die Anstellungsbehörde nicht — wie es ihrer Fürsorgepflicht entsprochen hätte — eine Teilnahme des Klägers an entsprechenden Fortbildungskursen veranlaßt habe.

a) Der Erörterung dieses Streitpunktes muß ganz allgemein die Feststellung vorausgeschickt werden, daß für Beschäftigungsverhältnisse wie das hier zu beurteilende ein Kündigungsrecht ausdrücklich — sowohl in den Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten (Artikel 47) als auch in den Verträgen selbst — vorgesehen ist. Dies könnte nahelegen, die Kündigung als die normale Art der Beendigung solcher Dienstverhältnisse anzusprechen und dafür nicht nur keine Begründung zu verlangen — was in der Rechtsprechung (Rechtssache 25/68, André Schertzer/Parlament, Urteil vom 18. Oktober 1977, Slg. 1977, 1729) schon geschehen ist —, sondern auch auf jedwede sachliche Rechtfertigung zu verzichten.

Dies halte ich indessen nicht für vertretbar. Dabei ist einmal zu berücksichtigen, daß 1976 für Dauerplanstellen, die aus Forschungs- und Investitionsmitteln finanziert werden, das statutarische Regime weithin durch das Vertragsregime des Artikels 2 Buchstabe d der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten ersetzt worden ist. Infolgedessen muß solchen Beschäftigungsverhältnissen namentlich in bezug auf Posten in der Verwaltung, die von der Änderung von Forschungsprogrammen weniger tangiert werden, eine gewisse Stabilität zuerkannt und ihre Auflösung demgemäß als Ausnahme angesehen werden. Überzeugend finde ich ferner auch, was Generalanwalt Warner in seinen Schlußanträgen zu der Rechtssache 110/75 (John Mills/Europäische Investitionsbank, Slg. 1976, 971, 980) unter Berücksichtigung des nationalen Rechts und einer Empfehlung der Internationalen

Arbeitsorganisation vom 5. Juni 1963 zu dieser Frage ausgeführt hat. Danach gilt auch für das Gemeinschaftsrecht, daß die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, selbst wenn es sich um einen ordnungsgemäßen Vorgang handelt, daraufhin zu prüfen ist, ob nicht eine ungerechtfertigte Entlassung vorliegt. Davon kann lediglich dann nicht gesprochen werden, wenn triftige Gründe für die Kündigung zu erkennen sind; solche Gründe können entweder mit den Fähigkeiten oder dem Verhalten des Bediensteten zusammenhängen oder sich auf die Erfordernisse der Tätigkeit des Dienstherrn stützen. Solche Überlegungen haben offenbar auch Eingang in die Rechtsprechung gefunden. Ich denke dabei weniger an den in der Rechtssache 25/68 — Schertzer — (Slg. 1977, 1729, 1743) behandelten Fall, in dem es um eine Einstellung für im wesentlichen politische Aufgaben ging und wo deshalb zur Auflösung des von vornherein deutlich instabilen Beschäftigungsverhältnisses gesagt werden konnte, der Bedienstete habe sich angesichts der besonderen Merkmale seiner Tätigkeit der politischen Faktoren und Risiken bewußt sein müssen. Bemerkenswert ist aber, daß es der Gerichtshof in der Rechtssache 110/75 — John Mills/Europäische Investitionsbank, Urteil vom 17. November 1976 (Slg. 1976, 1613, 1623 ff.) — für richtig gehalten hat, Rechtfertigungsgründe für die Auflösung des mit der Europäischen Investitionsbank bestehenden Beschäftigungsverhältnisses zu prüfen, wozu festgehalten wurde, der Abbau des Personals sei durch Arbeitsrückgang gerechtfertigt und es sei möglich, dabei die Verdienste der verschiedenen in Betracht kommenden Personen und ihr dienstliches Verhalten zu berücksichtigen. Obwohl die Ausübung des Kündigungsrechts nicht ausdrücklich an besondere Voraussetzungen gebunden ist, genügt es also wohl nicht, daß sich der Dienstherr dafür einfach global auf dienstliche Interessen beruft. Es muß vielmehr im einzelnen und konkret dargelegt werden, daß sachliche und vernünftige, eben „triftige" Gründe für eine Beendigung sprechen.

Allerdings ist der Dienstherr in einem solchen Falle nur zu einer *schlüssigen Darlegung* der Kündigungsgründe verpflichtet. Kommt es zum Streit über die Stichhaltigkeit der vorgetragenen Gründe, so liegt die Beweislast nicht beim Dienstherrn, sondern bei dem betroffenen Bediensteten, der die Rechtmässigkeit des Kündigungsaktes bestreitet. Dafür läßt sich auf die Urteile der Rechtssachen 19 und 65/63 (Satya Prakash/Kommission der EAG, Urteil vom 8. Juli 1965, Slg. 1965, 718, 743) und 29/70 (Antonio Marcato/Kommission, Urteil vom 17. März 1971, Slg. 1971, 243, 247) verweisen. Insofern ist auch von Interesse, daß der Gerichtshof in der Rechtssache 110/75 (Mills) der These von Generalanwalt Warner nicht gefolgt ist, daß ebenso wie nach verschiedenen nationalen Rechtsordnungen auch nach dem Gemeinschaftsrecht der Arbeitgeber (Dienstherr) das Vorliegen von Kündigungsgründen zu beweisen habe. Für die Betroffenen dürfte dies indessen auch keine unzumutbare Belastung bedeuten. Da solche Vertragsverhältnisse dem öffentlichen Recht angehören (vgl. Urteil der Rechtssache 44/59, Rudolf Pieter Marie Fiddelaar/Kommission, Urteil vom 16. Dezember 1960, Slg. 1960, 1119, 1133), trifft den Dienstherrn — und dies nimmt dem angeführten Prinzip viel von seiner Schärfe — sicher die Pflicht, an der Aufklärung eines streitigen Sachverhalts mitzuwirken. Außerdem kann in solchen Fällen im Gerichtsverfahren Anlaß bestehen, auf die Offizialmaxime zurückzugreifen und erforderlichenfalls bestimmte Beweise von Amts wegen zu erheben.

b) Grundsätzlich hervorzuheben ist auch noch, weil im vorliegenden Fall Kernmotiv für die Beendigung des Dienstverhältnisses die fehlende Eignung des Klägers für den ihm anvertrauten Posten war, daß dies ein Bereich ist, in dem die Möglichkeiten der gerichtlichen Kontrolle begrenzt sind, da eine solche Beurteilung notwendig komplexe Werturteile einschließt.

Ich erinnere dazu an das Urteil der Rechtssachen 19 und 65/63 (— Satya Prakash — Slg. 1965, 718, 741), in dem betont wurde, der Gerichtshof könne im Falle umfassender Werturteile nicht seine eigene Beurteilung an die Stelle derjenigen der Verwaltung setzen, zu prüfen sei also lediglich, ob die berücksichtigten Tatsachen sachlich richtig erschienen und denkgesetzlich mit dem abgegebenen Werturteil vereinbar seien. Ähnliche Feststellungen finden sich in den Urteilen der Rechtssachen 35/62 und 16/63 (André Leroy/Hohe Behörde der EGKS, Urteil vom 5. Dezember 1963, Slg. 1963, 429, 445) und 27 und 30/64 (Fulvio Fonzi/Kommission der EAG, Urteil vom 8. Juli 1965, Slg. 1965, 652, 676). Auch das Urteil der Rechtssache 29/70 (Antonio Marcato/Kommission, Urteil vom 17. März 1971, Slg. 1971, 243, 247) ist insofern von Interesse, wurde in ihm doch unterstrichen, daß im Falle der Beurteilung der beruflichen Eignung eines Beamten im Gerichtsverfahren lediglich offensichtliche Tatsachenirrtümer geltend gemacht werden könnten. Entsprechend heißt es schließlich in dem Urteil der Rechtssache 122/75 (Berthold Küster/Parlament, Urteil vom 25. November 1976, Slg. 1976, 1685, 1692), bei der Prüfung dienstlicher Beurteilungen könne es im Gerichtsverfahren nur darauf ankommen, ob offensichtliche Irrtümer oder mißbräuchliche Erwägungen zu erkennen seien.

c) Anhand der vorstehenden Grundsätze ist zur Wirksamkeit der Kündigung im vorliegenden Fall folgendes festzustellen:

aa) Von besonderem Gewicht ist offenbar, weil sie sehr detaillierte Vorhaltungen enthält, die Note des Vorgesetzten des Klägers von Januar 1978. In ihr wurde dem Kläger vorgeworfen, es fehle ihm an Managerqualitäten für die Leitung einer Abteilung, wie sie ihm anvertraut worden sei; denn dies setze voraus, daß er die Probleme der Abteilung kenne, sie mit den Vorgesetzten der verschiedenen Gruppen diskutiere und Richtlinien für ihre Lösung angebe. Demgegenüber hätten fast alle Angelegenheiten der Abteilung Infrastruktur dem Direktor der Forschungsanstalt vorgelegt werden müssen. Daneben wurde dem Kläger vorgehalten, er habe sich vor allem mit minder wichtigen Angelegenheiten beschäftigt und wichtige vernachlässigt, etwa solche aus dem Haushalts- und Finanzbereich sowie Probleme der Beziehungen zum niederländischen Zentrum für Atomforschung und des Gesundheitsschutzes.

Was diese Vorhaltungen angeht, so können sie sicher nicht deshalb als widerlegt angesehen werden, weil auf die Antwortnote des Klägers vom 8. Februar 1978 nicht unmittelbar eine eingehende Reaktion erfolgte. Dies erklärt sich einfach aus der in dieser Note ausgesprochenen Bitte des Klägers, „de ne plus rien faire qui puisse encore m'accabler davantage". Diese Bitte hat der Vorgesetzte des Klägers — wie sich einem Memorandum vom 28. Februar 1978 entnehmen läßt — respektiert und sich vorbehalten, auf die Note später zurückzukommen.

Meines Erachtens kann man der Note des Klägers vom 8. Februar 1978, in der er zu belegen versucht, daß er auf verschiedenen wichtigen Gebieten aktiv ge-

worden ist, sogar entnehmen, daß zumindest ein Teil der in der Januar-Note enthaltenen Vorhaltungen nicht zu Unrecht gemacht wurde. Ich denke dabei an Einlassungen, die durchaus den Eindruck vermitteln, daß der Kläger auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und des Hochflußreaktors sich zu weitgehend auf die Initiative eines Untergebenen verlassen hat. Ich denke ferner — was die Beziehungen zum niederländischen Zentrum für Atomforschung (ECN) angeht — an die Erklärung des Klägers, er habe sie nicht wahrnehmen können, weil er dem maßgebenden Kontaktausschuß nicht vorgestellt worden sei, womit er eine Einstellung an den Tag legte, die für einen Bediensteten seines Ranges sicher nicht angebracht war und die den Verdacht aufkommen lassen mußte, seine Enthaltung sei auf das Fehlen notwendiger Spezialkenntnisse finanzrechtlicher Art zurückzuführen. Schließlich bestreitet der Kläger den ihm nachgesagten Mangel an Autorität nicht rundweg, sondern führt dazu aus, sein Vorgesetzter habe seine Autorität untergraben, weil er direkt mit dem Kläger unterstellten Bediensteten in Kontakt getreten sei. Insofern konnte der Kläger einmal nicht belegen, daß es sich um *systematische* Umgehungen seiner Person handelte. Soweit sie aber da und dort erfolgt und möglicherweise vom Generaldirektor der Forschungsanstalt selbst — was jedoch gleichfalls nicht belegt wurde — kritisiert worden sein mögen, erklärt sich dies angesichts der unbestrittenen Arbeitsbelastung des Vorgesetzten des Klägers, der aus diesem Grunde großen Wert auf eine schnelle Besetzung des klägerischen Postens gelegt hat, wohl eher damit, daß ein solches Eingreifen unerläßlich war, was auf unzulängliche Initiative und Autorität des Klägers schließen läßt.

Darüber hinaus sind in diesem Zusammenhang Noten früherer Vorgesetzter des Klägers in Ispra vom 6. September und 13. Oktober 1978 von Interesse. Ihnen ist zu entnehmen — und dies spricht für die Stichhaltigkeit der wesentlichen in der Note vom Januar 1978 enthaltenen Vorwürfe —, dem Kläger habe auch während seiner Tätigkeit in Ispra schwaches Urteilsvermögen sowie Fehlen von Organisationstalent und Autorität vorgeworfen werden müssen. Daraus seien Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit seinen Untergebenen entstanden. Deshalb habe die Probezeit des Klägers verlängert werden müssen und sich schließlich die Notwendigkeit ergeben, für ihn ein anderes Betätigungsfeld zu suchen — eben das in Petten —, wo ihm noch einmal eine Chance gegeben werden sollte.

bb) Wenn der Kläger weiter meint, die Note von Januar 1978 müsse im vorliegenden Fall wegen ihres vorhin zitierten Schlußsatzes, wonach dem Kläger noch einmal eine Chance eingeräumt werden sollte, außer acht gelassen werden, mindestens aber hätte belegt werden müssen, daß er im Herbst 1978 nach seiner Rückkehr aus den USA keine befriedigenden Leistungen erbracht habe, so kann ihm meines Erachtens auch hierin nicht gefolgt werden.

Mit Recht hat die Kommission dazu unter Hinweis auf die Rechtsprechung zur Entlassung von Beamten wegen unzulänglicher fachlicher Leistungen (Rechtssache 101/79, Franco Vecchioli/Kommission, Urteil vom 21. Oktober 1980) ausgeführt, daß für derartige Maßnahmen die Bewertung der *ganzen* Laufbahn von Bedeutung sei. Auch darf nicht übersehen werden, daß der erwähnte Satz nur eine Anregung des unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers zum Ausdruck brachte und daß die Entscheidung über die Fortführung des klägerischen Dienstverhältnisses beim Generaldirektor der

Forschungsanstalt als der zuständigen Anstellungsbehörde lag.

Nicht zuletzt ist entscheidend, daß zwischen der Rückkehr des Klägers aus den USA im September 1978 und seiner Entlassung aus dem Dienst der Kommission ein nicht unerheblicher Zeitraum lag und daß sich auch für diesen eine negative Bewertung ergeben hat, von der der Kläger nicht dartun konnte, daß sie offensichtlich irrig ist. Ich habe dabei nicht die Note des Vorgesetzten des Klägers von August 1978 im Auge, die — noch vor Wiederaufnahme des Dienstes durch den Kläger in Petten, also noch vor Beginn eines letzten Bewährungszeitraums — die in der Note vom Januar 1978 getroffenen Feststellungen mit anderen Worten wiederholt und hervorhebt, es sei den Gruppenchefs in Petten nicht möglich, mit dem Kläger zusammenzuarbeiten. Denn auch in Noten vom 5. Oktober und 13. November 1978, deren Abfassung Gespräche mit dem Kläger vorausgegangen waren, ist die Rede von fehlender Autorität, Organisationsfähigkeit und Initiative des Klägers. Zudem dürften insofern auch einige vom Kläger selbst stammende Bemerkungen von Interesse sein. Dies gilt etwa für seine Note vom 16. November 1978 mit der Anregung, ihn, weil er besonders begabt für die Anfertigung von Berichten sei, anders zu verwenden und ihm Beratungs- und Studientätigkeiten anzuvertrauen, was — wie eine stattliche Reihe von Veröffentlichungen des Klägers — eher für eine theoretische Begabung zu sprechen scheint. Zu denken ist auch an eine an den Generaldirektor der Forschungsanstalt gerichtete Note des Klägers vom 24. November 1978, in der der Kläger nach der Feststellung, daß er und der Adressat der Note, was die klägerische Situation angehe, zu unterschiedlichen Analysen und Wertungen kämen, abschließend die Hoffnung ausdrückt, der Generaldirektor der Forschungsanstalt werde die Position des Klägers respektieren. Dies verrät doch einen gewissen, sicher kritisierbaren Mangel an Flexibilität und ein erstaunliches Maß an Uneinsichtigkeit von seiten des Klägers. Schließlich ist in diesem Zusammenhang auch die Note des Klägers vom 5. Januar 1979 bezeichnend, in der er um die Zuweisung einer anderen Stelle bittet mit der Begründung, er habe nicht mehr das Vertrauen seines Direktors und es sei ihm unmöglich, in einem solchen Klima des Mißtrauens die ihm übertragene Tätigkeit weiter auszuüben.

cc) Läßt sich somit schwerlich sagen, dem Kläger sei es gelungen, das negative Urteil seiner Vorgesetzten über seine beruflichen Fähigkeiten zu erschüttern und damit das Fehlen triftiger Gründe für die Beendigung seines Dienstverhältnisses sichtbar zu machen, so ist zu einem letzten Punkt seiner Kritik — Mangel an Schlüssigkeit in den Darlegungen seines Vorgesetzten — nicht mehr viel zu sagen.

Von einer angeblichen Untergrabung seiner Autorität dadurch, daß sein Vorgesetzter ihn systematisch in Kontakten mit seinen Untergebenen umgangen habe, kann nach allem, was uns dazu bekanntgeworden ist, keine Rede sein. Wenn der Kläger aber daneben rügt, man habe es zu Unrecht unterlassen, ihn an Fortbildungskursen für Manager teilnehmen zu lassen, so wäre auf diese Weise — weil ihm ja auch andere Mängel nachgesagt werden — keine befriedigende Situation herzustellen gewesen. Außerdem stimme ich der Kommission voll und ganz darin zu, daß sie dann, wenn sie jemand nach einem Auswahlverfahren für einen gehobenen Posten einstellte und namentlich wenn es sich um einen ehemaligen Personalchef eines bedeutenden Unternehmens handelte, davon ausgehen durfte,

daß die erforderlichen Managerqualitäten mitgebracht werden. Sie konnte dagegen nicht verpflichtet sein, selbst auf deren Vervollkommnung hinzuwirken und eine Lösung des Dienstverhältnisses erst nach Erfolglosigkeit entsprechender Versuche ins Auge zu fassen.

d) Der Kündigungsakt kann also sicher nicht mit der Begründung aufgehoben werden, es habe dafür an triftigen Gründen, die im dienstlichen Interesse in Betracht gezogen werden konnten, gefehlt.

2. Geltend gemacht hat der Kläger sodann auch — freilich ohne in seinem zweiten Schriftsatz darauf noch einmal zurückzukommen —, es hätte, weil das Dienstverhältnis wegen unzulänglicher fachlicher Leistungen beendet worden ist, Artikel 51 des Personalstatuts beachtet werden müssen, der vorschreibt, daß die dafür maßgebenden Gründe mitgeteilt werden und Gelegenheit gegeben wird, alle Bemerkungen hierzu vorzubringen. Außerdem hätte die Kündigungsverfügung unter Beachtung des in Anhang IX zum Personalstatut festgelegten Disziplinarverfahrens, namentlich unter Einschaltung des Disziplinarausschusses, ergehen müssen. Daran hätte zumindest deswegen gedacht werden müssen, weil das Regime des Artikels 2 Buchstabe d der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten statutarische Verhältnisse ersetzt habe und weil solche Bediensteten weithin — jedenfalls treffe dies für den Kläger zu — die gleichen unbefristeten Funktionen ausübten wie Beamte der Gemeinschaft.

Mit der Kommission bin ich jedoch der Meinung, daß dem Kläger auch in diesem Punkte nicht gefolgt und das Kündigungsverfahren nicht unter Hinweis auf die genannten Vorschriften für fehlerhaft erklärt werden kann.

Ganz sicher ist nicht an eine *unmittelbare* Anwendung der angeführten Vorschriften zu denken. Sie sind — wie ihr Wortlaut zeigt — ganz eindeutig auf *Beamte* zugeschnitten. Auch verweisen zwar die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten in Artikel 11 in einiger Hinsicht auf das Beamtenstatut. Artikel 51 des Personalstatuts wird hier aber nicht genannt, wie auch in Artikel 49 der Beschäftigungsbedingungen — im Falle einer Kündigung aus disziplinarischen Gründen — nicht auf das Verfahren des Anhangs IX zum Personalstatut Bezug genommen wird.

Eine *analoge* Anwendung — unter Berufung auf den Grundsatz der Gleichbehandlung — kommt ebenfalls nicht in Betracht. In der Tat ist es nicht wichtig, ob gewisse Bedienstete und Beamte gleichartige Funktionen ausüben; maßgebend ist vielmehr, daß für Beamte eine Stabilität des Dienstverhältnisses gilt, die im Falle von Bediensteten nicht anzutreffen ist, und daß diese unterschiedliche Lage eine differenzierte Behandlung bei der Beendigung der Dienstverhältnisse erlaubt.

Soweit es aber im vorliegenden Fall einfach um die Frage geht, ob die *Verteidigungsrechte des Klägers* gewahrt wurden, also ein Grundsatz Berücksichtigung fand, der nach der Rechtsprechung, jedenfalls wenn eine schwere Verletzung individueller Interessen zu besorgen ist, allgemeine Geltung beansprucht, so bietet sich auch insofern schwerlich Anlaß zu Kritik. So wurde der Kläger schon Ende 1977/Anfang 1978 auf den unbefriedigenden Stand seiner Leistungen hingewiesen (vgl. insbesondere die schon eingehend gewürdigte Note von Januar 1978), und auch noch im weiteren Verlauf des Jahres 1978 gingen ihm kritische Noten vom 5. Oktober und 13. November zu. Dazu konnte er seinen Standpunkt in mehreren Gesprächen mit sei-

nen Vorgesetzten, aber auch in mehreren schriftlichen Äußerungen, von denen schon die Rede war, darlegen. Klar ist danach, daß er über die ihm nachgesagten Unzulänglichkeiten ausreichend ins Bild gesetzt wurde, daß er sich verteidigen konnte und daß somit das der Kündigung vorausgegangene Verfahren korrekt verlaufen ist.

3. In einem dritten Abschnitt seiner Klagebegründung beruft sich der Kläger schließlich noch auf einige allgemeine Grundsätze wie den Grundsatz der Fürsorgepflicht, der Billigkeit und der sozialen Sicherheit und spricht von einem Amtsfehler der Kommission sowie von einem Mißbrauch des Kündigungsrechts.

Er meint — dieser Gedanke ist in anderem Zusammenhang schon aufgetaucht —, die Beendigung des Dienstverhältnisses unter Berufung auf einen angeblichen Mangel an Managerqualitäten sei deswegen als unzulässig anzusehen, weil es die Kommission unter Verletzung ihrer Fürsorgepflicht unterlassen habe, den Kläger in einen Spezialkurs für Management einzuschreiben. Auf jeden Fall sei die Kündigungsfrist zu kurz bemessen worden, weil sie nur dem in Artikel 47 der Beschäftigungsbedingungen genannten Mindestmaß entsprochen habe. Schließlich habe die Kündigung erst ausgesprochen oder wenigstens wirksam werden können, nachdem auch für die Gemeinschaft eine Regelung geschaffen worden sei, die nach Beendigung eines Dienstverhältnisses Schutz gegen die Risiken der Arbeitslosigkeit, der Krankheit und der Invalidität gewähre. Zumindest sei die Kommission verpflichtet, in seinem konkreten Fall Maßnahmen zu treffen, um ihn gegen die genannten Risiken zu schützen.

a) Nach dem, was ich in anderem Zusammenhang schon ausgeführt habe, ist klar, daß dem Kläger in dem zuerst genannten Punkt nicht gefolgt werden kann. Dafür braucht nicht im einzelnen der Frage nachgegangen zu werden, wieweit der hierzu angezogene Grundsatz der Fürsorgepflicht reicht, der nach Artikel 24 des Personalstatuts gilt und gemäß Artikel 11 der Beschäftigungsbedingungen auch im Rahmen der von ihnen beherrschten Dienstverhältnisse Geltung beansprucht. Selbst wenn man nämlich annehmen wollte, aus diesem Grundsatz ergebe sich die Verpflichtung des Dienstherrn, die berufliche Fortbildung zu fördern, so wäre jetzt doch wichtig, daß es im Falle des Klägers nicht um einfache Weiterbildung ging, sondern darum, die Voraussetzungen für die Ausübung bestimmter Funktionen, die er nach seinem Dienstrang wahrzunehmen hatte, erst zu schaffen. Es kann aber nicht zu den Pflichten des Dienstherrn gehören, dafür zu sorgen, daß die Grundvoraussetzungen für die Erfüllung eines Dienstvertrags erst einmal hergestellt werden. Er darf vielmehr davon ausgehen, daß eine Person, die sich für einen bestimmten Posten bewirbt und nach einer ersten Prüfung für geeignet befunden worden ist, die notwendigen Fähigkeiten im wesentlichen mitbringt und nicht erst durch besondere Schulungsmaßnahmen erlangen muß. Außerdem wurden dem Kläger nicht nur das Fehlen von Managerqualitäten, sondern auch andere Unzulänglichkeiten vorgeworfen. Selbst eine Teilnahme an Kursen für Manager hätte also wohl nicht die Gewähr gegeben, daß der Kläger seinen dienstlichen Obliegenheiten in befriedigender Weise nachgekommen wäre.

Von einer mißbräuchlichen Ausübung des Kündigungsrechtes wegen Verletzung der Fürsorgepflicht kann also sicher nicht gesprochen werden.

b) Zur Bemessung der Kündigungsfrist bestimmt Artikel 47 der Beschäftigungs-

bedingungen für die sonstigen Bediensteten, daß das Beschäftigungsverhältnis bei einem Vertrag auf unbestimmte Dauer — um einen solchen handelt es sich hier — nach Ablauf der im Vertrag vorgesehenen Kündigungsfrist endet. Sie darf für die in Artikel 2 Buchstabe d genannten Bediensteten nicht weniger als einen Monat je abgeleistetes Dienstjahr betragen und beträgt mindestens drei Monate und höchstens zehn Monate. Demgemäß heißt es in dem mit dem Kläger am 26. Mai 1977 abgeschlossenen Vertrag in Artikel 5 Absatz 2: „Le délai de préavis est fixé à un mois par année de service accomplie avec un minimum de trois mois et un maximum de dix mois."

Danach ist klar, daß es sich bei der Kündigungsfrist um eine genau feststehende Größe handelt. Wenn in der genannten Vertragsklausel — in Anlehnung an Artikel 47 der Beschäftigungsbedingungen — auch von einer Mindest- und einer Höchstfrist gesprochen wird, so hat dies nur die Bedeutung einer Eingrenzung der Kündigungsfrist für den Fall, daß nach der Dienstberechnung eine Kündigungsfrist von weniger als drei Monaten oder eine solche von mehr als zehn Monaten in Betracht käme; keinesfalls soll damit aber ein Ermessensrahmen geschaffen werden, der die Berücksichtigung der Besonderheiten des Falles erlauben würde.

Da im vorliegenden Fall aber außer Streit steht, daß die Fristberechnung nach Maßgabe der genannten Vertragsklausel korrekt erfolgt ist und da der Kläger auch nicht — etwa unter Hinweis auf Maßstäbe des nationalen Rechts — dartun konnte, daß eine solche Bemessung grundsätzlich beanstandet werden kann — sein Hinweis auf das Urteil der Rechtssache 12/66, Alfred Willame/Kommission der EAG, Urteil vom 22. Juni 1967, Slg. 1967, 204, 220 ist für den vorliegenden Fall offensichtlich ohne Nutzen —, besteht sicher kein Anlaß, seinem Hilfsantrag stattzugeben und festzustellen, es hätte eine zehnmonatige Kündigungsfrist eingehalten werden müssen.

c) Problematischer ist dagegen der dritte Punkt, bei dem es um die soziale Sicherheit (Kranken- und Invaliditätsversicherung; Versicherung gegen Arbeitslosigkeit) des — offenbar bis zum heutigen Tag beschäftigungslosen — Klägers nach Beendigung seines Dienstverhältnisses bei der Kommission geht.

Der Kläger ist der Meinung, in diesem Rahmen hätten in jedem Fall die Entschädigung, die er gemäß Artikel 73 des Personalstatuts im Hinblick auf die aus einem Überfall in den USA resultierende ständige teilweise Invalidität erhalten habe, sowie das ihm gemäß Artikel 39 Absatz 2 der Beschäftigungsbedingungen gezahlte Abgangsgeld außer Betracht zu bleiben. Diese Leistungen, auf die die Kommission zu ihrer Verteidigung Bezug genommen habe, seien nämlich offensichtlich nicht dazu bestimmt, einen Ausgleich für die fehlende soziale Sicherheit zu geben. Andererseits müsse die Regelung des Artikels 28 Absatz 4 der Beschäftigungsbedingungen als vollkommen unzureichend angesehen werden, sei doch hier lediglich von Leistungen der Krankenversicherung für eine Höchstdauer von sechzig Tagen nach Ablauf eines Vertrages die Rede. Bezeichnend sei immerhin, daß die Kommission dem Rat im Juni 1979 Vorschläge für eine Änderung der Beschäftigungsbedingungen im Sinne einer Verstärkung der sozialen Sicherheit unterbreitet habe (vgl. ABl. C 191 vom 30. Juli 1979, S. 9 ff.), wonach in die Beschäftigungsbedingungen folgende zwei Artikel eingefügt werden sollten:

„Artikel 28a:

Der Bedienstete auf Zeit, der nach Ablauf seines Vertrages die Voraussetzungen für die Gewährung der Arbeitslosenunterstützung erfüllt oder erfüllen würde, wenn er nicht arbeitsunfähig wäre, ist durch die gesetzliche Sozialversicherung des Landes der Gemeinschaft, in dem er seinen Wohnsitz nimmt, bei Krankheit und Mutterschaft gesichert. Als Leistungen werden garantiert:

— die in diesem Versicherungssystem vorgesehenen Entschädigungen bei Arbeitsunfähigkeit,

— die sonstigen nach diesem Versicherungssystem vorgesehenen Leistungen.

Hat der Bedienstete auf Zeit Anspruch auf die im ersten Absatz zweiter Gedankenstrich vorgesehenen Leistungen, so werden diese auch den unterhaltsberechtigten Personen gewährt.

Die Modalitäten für Kontrolle, Zahlung und Erstattung entsprechen denjenigen von Artikel 28b zweiter Satz.

Artikel 28b:

Bei Arbeitslosigkeit hat der ehemalige Bedienstete auf Zeit Anspruch auf die Leistungen der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung des Landes der Gemeinschaft, in dem er seinen Wohnsitz nimmt.

Er unterliegt den Kontroll- und Zahlungsmodalitäten dieses Versicherungssystems, dem das Organ den Betrag der dem Betreffenden gewährten Leistungen zurückzahlt."

Zunächst ist hierzu festzustellen, daß die klägerischen Ausführungen zu der Entschädigung nach Artikel 73 des Personalstatuts und zum Wesen des Abgangsgeldes stichhaltig sind. Im übrigen sind folgende Gesichtspunkte auseinanderzuhalten:

aa) Wenn ich recht sehe, lautet die Hauptthese des Klägers, ein Kündigungsrecht könne, solange es für die Gemeinschaftsbediensteten an einer angemessenen Regelung über ihre soziale Sicherheit nach dem Ausscheiden aus dem Dienst fehle, nicht ausgeübt werden oder zumindest könnten die Wirkungen einer Kündigung vorläufig nicht eintreten.

Diese Auffassung erscheint mir indes aus verschiedenen Gründen sehr bedenklich.

Sicher geht die erwähnte These in ihrer Allgemeinheit viel zu weit. Sie würde die Möglichkeit der Auflösung von Dienstverhältnissen auch dort blockieren, wo Erfordernisse der sozialen Sicherheit, wie sie der Kläger sieht, gar nicht auftreten, weil der Betroffene sogleich wieder in ein Beschäftigungsverhältnis eintreten kann. Unerträglich wäre es jedenfalls, die Wirksamkeit der Ausübung eines gesetzlich und vertraglich vorgesehenen Rechts von dem Umstand abhängig zu machen, ob und wann ein davon betroffener Bediensteter ein neues Beschäftigungsverhältnis mit angemessener sozialer Sicherung findet.

Darüber hinaus konnte der Kläger die Richtigkeit seiner These nicht belegen. Insofern reichen in der Tat seine Hinweise auf die sehr allgemeinen Grundsätze der Billigkeit, der Fürsorgepflicht und der sozialen Sicherheit schwerlich aus. Von Bedeutung dürfte auch sein, daß die Dienstverhältnisse, zu denen die genannte These vorgetragen wurde, nach einem Regime begründet worden sind, das eine derartige Verknüpfung von Kündigungsrecht und sozialer Sicherheit nicht vorsieht. Wer sich darauf eingelassen hat, tat es in Kenntnis dieses — vom Kläger als Mangel empfundenen — Umstands, und es erscheint danach schwer vertretbar, eine Berufung auf diesen „Mangel" zuzulassen zu dem Zweck, die Auflösung eines solchen Vertragsverhältnisses auszuschließen.

bb) Undiskutabel ist meines Erachtens ferner das Verlangen, die Kündigungswirkung auszusetzen, bis die Beklagte für eine Deckung der vom Kläger angeführten Risiken gesorgt hat, oder gar die Beklagte zu Maßnahmen zu verurteilen, wie sie in ihrem Verordnungsvorschlag vorgesehen sind.

Dazu ist einmal anzumerken, daß es der Kommission nicht möglich ist, für eine solche Deckung zu sorgen. Sie braucht dafür eine gesetzliche Grundlage, an der es bisher fehlt und die sie, weil für ihren Erlaß der Rat zuständig ist, nicht selbst schaffen kann. Eine andere Frage ist es, ob der Kommission insofern ein Amtsfehler vorgeworfen werden kann, weil sie nicht schon früher, namentlich bei der Einführung des Regimes des Artikels 2 Buchstabe d der Beschäftigungsbedingungen, einen Vorschlag, wie sie ihn jetzt unterbreitet hat, gemacht hat. Die Folge *davon* könnte aber wohl nicht die Aussetzung der Wirkungen einer im Jahre 1979 ausgesprochenen Kündigung sein, sondern allenfalls — bei Aufrechterhaltung der Kündigungswirkungen — die Gewährung einer bestimmten Entschädigung.

Offensichtlich ist für mich zum anderen auch, daß es nicht möglich ist, die Beklagte zu Maßnahmen zu verurteilen, wie sie ihr Verordnungsvorschlag vorsieht. Ein Entwurf, von dem noch nicht sicher ist, daß er in dieser Form angenommen werden wird, stellt noch keine Rechtsvorschrift dar und kann somit nicht Grundlage für irgendwelche Leistungen sein. Wenn der Kläger aber diese Rechtsfolge unter Berufung auf einen Amtsfehler der Kommission gleichsam als Naturalrestitution anstrebt, so muß er sich sagen lassen, daß er nicht deutlich genug dargetan hat, daß die von ihm für notwendig gehaltene soziale Absicherung nach Beendigung gemeinschaftsrechtlicher Dienstverhältnisse nur und genau in der Form erfolgen könne, wie sie der Verordnungsvorschlag der Kommission aufzeigt.

cc) Dem in der Replik eingeführten Hilfsantrag, der Kommission solle aufgegeben werden, dafür zu sorgen, daß der Kläger von der Beendigung seines Dienstverhältnisses an den sozialen Schutz erhält, der in einer künftigen Ratsverordnung einmal vorgesehen wird, kann — ganz unabhängig davon, ob eine solche Klageergänzung in der Replik zulässig erscheint — ebenfalls nicht stattgegeben werden.

Man kann schon Zweifel daran haben, ob eine derartige „bedingte" Verurteilung im Hinblick auf eventuell künftig ergehende Vorschriften, die einen aktuellen Vollzug nicht ermöglichen würde, überhaupt denkbar erscheint. In jedem Falle aber fehlt es dafür an einem schutzwürdigen Interesse. Denn wenn eines Tages eine Regelung geschaffen wird, wie sie dem Kläger vorschwebt, und wenn er die darin vorgesehenen Leistungsvoraussetzungen erfüllt, kann ohne weiteres angenommen werden, daß er in ihren Genuß kommen wird, ohne daß der Gerichtshof die für die Anwendung zuständigen Gemeinschaftsorgane jetzt schon dazu anhalten muß.

dd) Somit ist nur noch auf die bereits angedeutete Frage einzugehen, ob der Kommission ein Amtsfehler nachgesagt werden kann, weil sie nicht schon früher auf eine Vervollständigung der Beschäftigungsbedingungen im Sinne ihres Vorschlags von Juni 1979 hingewirkt hat, und ob, darauf gestützt, dem Kläger eine Entschädigung zugesprochen werden kann, die ihn im großen ganzen so stellt, wie er stehen würde, wenn eine nach zwingenden Grundsätzen unerläßliche soziale Sicherung nach Beendigung von vertraglichen Beschäftigungsverhältnissen rechtzeitig eingeführt worden wäre.

Dazu ist grundsätzlich festzuhalten, daß eine solche Verurteilung auch ohne ausdrücklichen, dahin gehenden Antrag möglich sein dürfte. Man kann nämlich einmal der Meinung sein, ein solches Anliegen sei stillschweigend bereits in den expressis verbis formulierten Anträgen enthalten. Außerdem ist daran zu erinnern, daß der Gerichtshof so schon wiederholt vorgegangen ist unter Hervorkehrung des Grundsatzes, daß bei Streitigkeiten vermögensrechtlicher Art, die die Befugnis zu unbeschränkter Ermessensnachprüfung einschließen, auch von Amts wegen eine Entschädigung zugesprochen werden kann. Ich verweise dazu etwa auf das Urteil der Rechtssache 23/69 (Anneliese Fiehn/Kommission, Urteil vom 9. Juli 1970, Slg. 1970, 547, 560) oder das Urteil der Rechtssache 24/79 (Dominique Noëlle Oberthur/Kommission, Urteil vom 5. Juni 1980).

Was das hier interessierende Kernproblem angeht — die Frage nämlich, ob eine bestimmte soziale Absicherung nach Beendigung nicht stabiler Dienstverhältnisse, wie sie dem Kläger vorschwebt, als zwingendes Erfordernis anzusehen ist —, so erscheint die dazu vorgetragene klägerische Argumentation nicht besonders hilfreich und überzeugend. Dies gilt für seinen Hinweis auf das sehr allgemeine Prinzip der Billigkeit, von dem nicht dargelegt wurde, daß es gerade auf dem Gebiet eine Rolle spielt, das uns hier beschäftigt. Dies gilt ebenso für den Grundsatz der Fürsorgepflicht, der, auch wenn man über den Wortlaut des Artikels 24 des Personalstatuts hinausgeht, im Gemeinschaftsrecht noch nie mit so weitgehenden Konsequenzen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit in Verbindung gebracht worden ist und von dem auch — was das nationale Recht anbelangt — eine derartige Ausdeutung nicht belegt wurde. Dies gilt ferner für das Prinzip der sozialen Sicherheit, hinsichtlich dessen der Kläger sich darauf beschränkt hat, geltend zu machen, in allen Mitgliedstaaten gebe es soziale Sicherheit und Ziel der Gemeinschaft sei es, für sozialen Fortschritt und sozialen Schutz zu sorgen, wo doch hätte erwartet werden müssen, daß — mit Hilfe einer eingehenden Darstellung — gezeigt werde, eine bestimmte soziale Absicherung nach Beendigung nicht stabiler Dienstverhältnisse lasse sich als gemeinsamer Grundsatz der Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten oder doch wenigstens der progressivsten ermitteln.

Sieht man jedoch darüber hinweg und versucht man selbst, sich ein Bild zu dieser Frage zu machen, so muß wohl zunächst einmal festgestellt werden, daß im Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten nicht der Grundsatz erkennbar ist, der Arbeitgeber habe für Schutz bei Krankheit und Invalidität auch über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus zu sorgen. Dies dürfte wohl im allgemeinen Sache der Arbeitnehmer selbst sein, abgesehen von Fällen, in denen die Arbeitslosenversicherung oder die Sozialhilfe eingreift.

Etwas anderes dagegen scheint für die Versicherung gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit zu gelten. Zwar gibt es keinen allgemeinen Grundsatz in den nationalen Rechtsordnungen, wonach jeder Arbeitssuchende in dieser Weise zu versichern sei und bei Erfolglosigkeit seiner Bemühungen Unterstützung zu erhalten habe. Die Rechtsordnungen aller Mitgliedsländer sehen aber — gemäß dem Europäischen Kodex der sozialen Sicherheit vom 16. April 1964 — vor, daß bezahlte Arbeitnehmer in dieser Weise versichert werden und bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter bestimmten Voraussetzungen Schutz erhalten, der für eine bestimmte Zeit ein angemessenes Einkommen garantiert. Dies trifft übrigens auch für Bedienstete des öffentlichen Dienstes zu, soweit es an

einer Stabilität der Dienstverhältnisse fehlt. Für sie gilt in den Mitgliedsländern der Gemeinschaft zum Teil das allgemeine Regime der Arbeitslosenversicherung oder Teile davon oder doch ein analog ausgestaltetes Regime.

Danach mußte es naheliegen, Entsprechendes auch für Gemeinschaftsbedienstete vorzusehen, soweit es ihren Dienstverhältnissen an Dauerhaftigkeit fehlt, um so mehr, als die nationalen Regime — sieht man von der hier nicht interessierenden, weil nicht gleichwertigen reinen *Sozialhilfe* ab — wegen der besonderen, dort geltenden Voraussetzungen (Beschäftigung in einem nationalen Arbeitsverhältnis während einer bestimmten Zeit, Beitragsleistung zur Sozialversicherung oder im besonderen zur Arbeitslosenversicherung) die Beschäftigungslosigkeit ehemaliger Gemeinschaftsbediensteter in aller Regel nicht erfassen. Die Tatsache, daß es einen derartigen Schutz für Gemeinschaftsbedienstete nicht gibt, kann man meines Erachtens nicht anders denn als unerträgliche Lücke qualifizieren. Sie zu schließen hätte wenigstens seit 1976 Anlaß bestanden, als es zu einer beträchtlichen Ausweitung vertraglicher Dienstverhältnisse auch auf Bereiche, wo eine solche Notwendigkeit — wie in der Verwaltung — nicht ohne weiteres einzusehen ist, gekommen ist. Wäre dies rechtzeitig in Angriff genommen worden, so hätte wohl trotz aller technischen Schwierigkeiten, von denen in der mündlichen Verhandlung die Rede war, eine befriedigende Regelung gefunden werden können. Daß dies unterblieben ist, kann man angesichts des heute in allen Mitgliedstaaten geltenden sozialrechtlichen Standards nur als schwerwiegenden Mangel und damit als Amtsfehler der dafür zuständigen Gemeinschaftsorgane bezeichnen. Daran sind nunmehr bei der Bewältigung konkreter, sich stellender Einzelfälle die notwendigen Konsequenzen in Form der Gewährung angemessener Entschädigungen zu knüpfen.

Was ihre Bemessung im vorliegenden Fall angeht — wie wir gehört haben, soll der Kläger immer noch beschäftigungslos sein und nach dem für ihn in Betracht kommenden belgischen Recht auch nicht die Möglichkeit einer *freiwilligen* Versicherung gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit gehabt haben —, so hat der Gerichtshof wohl einen gewissen Beurteilungsspielraum, bei dem er sich, ausgehend von der Annahme, daß eine Gemeinschaftsregelung sich an gemeinsamen Grundsätzen des nationalen Rechts orientieren würde, auf gewisse, daraus zu gewinnende Maßstäbe stützen kann.

Wichtig ist danach einmal, daß die Gewährung der Leistungen von einer bestimmten Dauer des Arbeitsverhältnisses oder einem bestimmten Zeitraum der Mitgliedschaft in der Arbeitslosenversicherung abhängt. Die hier in Betracht kommenden Zeiträume — sie schwanken, was die Mindestarbeitszeit angeht, zwischen 75 und 600 Tagen und, was die Mitgliedschaft in der Sozialversicherung betrifft, zwischen 26 Wochen und zwei Jahren — erlauben aber ohne weiteres die Feststellung, daß der Kläger bei einer Dienstzeit in der Gemeinschaft von rund dreieinhalb Jahren, auch wenn er zuvor selbständig gewesen war, nicht entschädigungslos bleiben kann.

Wesentlich ist auch, daß die Rechtsordnungen der meisten Mitgliedsländer vorsehen, daß der Versicherte selbst Beiträge entrichtet, also Aufwendungen zum Schutz gegen Arbeitslosigkeit macht. Mit derartigen Belastungen mag auch im Rahmen eines zukünftigen Gemeinschaftsregimes zu rechnen sein; dies ist folglich bei der Bemessung der Entschädigung ebenfalls zu berücksichtigen.

Endlich ist noch von Bedeutung, daß die Zahlung der Arbeitslosenunterstützung auf bestimmte Zeiträume beschränkt ist — sie schwanken zwischen einem halben und eineinhalb Jahren, liegen aber überwiegend bei einem Jahr — und daß sie im allgemeinen einen bestimmten Prozentsatz der früheren Bezüge ausmacht — in der Bundesrepublik Deutschland zum Beispiel 68 % des früheren Entgelts, in Luxemburg 80 % des letzten Bruttogehalts mit bestimmten Obergrenzen, in Dänemark 90 % des letzten Einkommens. Auch derartige Faktoren sind selbstverständlich zu berücksichtigen.

Nach alledem könnte man daran denken, im vorliegenden Fall, in dem es sich um einen früheren A 3-Bediensteten mit verhältnismäßig hohen Bezügen handelt, eine Entschädigung in Höhe von etwa 80 % des letzten Jahresgrundgehalts für angebracht zu halten. Indessen zögere ich, eine dahin gehende Verurteilung jetzt schon vorzuschlagen. Voraussetzung dafür ist nämlich, daß der Kläger tatsächlich nach seiner Entlassung aus dem Gemeinschaftsdienst beschäftigungslos war. Voraussetzung ist auch, daß er sich erfolglos um eine andere Beschäftigung bemüht hat, wobei auch zu bedenken ist, daß er vor Antritt seines Dienstes bei der Gemeinschaft als selbständiger Unternehmensberater tätig war. Zu diesen Fragen hat das vorliegende Verfahren noch keine hinreichende Klarheit gebracht. Diese Fragen sollten noch geklärt werden, wobei es vielleicht nach grundsätzlicher Feststellung eines Amtsfehlers zu einer einvernehmlichen Lösung kommt. Deshalb trete ich dafür ein, jetzt nicht mehr als ein Teil- und Zwischenurteil zu erlassen.

4. Ich schlage somit abschließend vor, einmal festzustellen, daß keiner der vom Kläger formulierten Anträge begründet ist, andererseits aber grundsätzlich auch auszusprechen, daß ein Amtsfehler deswegen vorliegt, weil in das Gemeinschaftsrecht nicht rechtzeitig eine Regelung zum Schutze gegen die Risiken der Arbeitslosigkeit nach Beendigung vertraglicher Dienstverhältnisse aufgenommen worden ist. Daraus kann sich jedoch die Verpflichtung zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 80 % des letzten Jahresgrundgehalts des Klägers nur ergeben, wenn zweifelsfrei nachgewiesen wird, daß der Kläger nach Beendigung seines Dienstverhältnisses zumindest für ein Jahr beschäftigungslos war und sich erfolglos um eine angemessene Beschäftigung bemüht hat. Für diesen Nachweis ist dem Kläger eine Frist zu setzen. Danach haben die Parteien dem Gerichtshof über den Stand ihrer Auseinandersetzung und gegebenenfalls über eine einvernehmliche Regelung der Entschädigungsfrage Bericht zu erstatten. Von einer Kostenentscheidung kann demgemäß vorläufig abgesehen werden.