In der Rechtssache 25/60

**Frau Leda de Bruyn, Ehefrau des Giorgio Cerioni,**

vertreten durch Rechtsanwalt Fernand Probst, zugelassen in Luxemburg,

Zustellungsbevollmächtigter: Rechtsanwalt Fernand Probst, Luxemburg, Avenue de la Liberté 26,

*Klägerin,*

gegen

**Europäisches Parlament,**

vertreten durch den Leiter der Personalabteilung des Europäischen Parlaments, Herrn Jacques Fayaud, als Bevollmächtigten,

Beistand: Rechtsanwalt Jean Coutard, zugelassen beim Conseil d'État und beim Kassationshof in Paris,

Zustellungsanschrift: Amtssitz des Europäischen Parlaments, Luxemburg, Rue Beaumont 19 a,

*Beklagte,*

wegen

— Aufhebung der Entlassungsverfügung vom 3. Juli 1959,

— Zahlung des Entlassungsgeldes,

— Zahlung der Einrichtungsbeihilfe,

— Zahlung von Schadensersatz

erläßt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung

des *Kammerpräsidenten* O. Riese,

der *Richter* L. Delvaux und R. Rossi *(Berichterstatter)*,

*Generalanwalt:* M. Lagrange,

*Kanzler:* A. Van Houtte,

folgendes

# URTEIL

## TATBESTAND

### I — Anträge der Parteien

Die *Klägerin* beantragt, der Gerichtshof möge

„die vorliegende Klage für zulässig erklären;

sich für zuständig erklären, über diesen Rechtsstreit zu entscheiden;

dem Parlament aufgeben, die beiden vorstehend bezeichneten Unterlagen vorzulegen;

die Klage für begründet erklären, demzufolge die Entlassungsverfügung vom 3. Juli 1959 aufheben, und das Parlament verurteilen, an die Klägerin zu zahlen:

1. einen Betrag von sechzigtausend Franken als Ersatz für den immateriellen Schaden,

2. einen Betrag in Höhe von drei Monatsgehältern (auf die Kündigungsfrist entfallende Bezüge),

3. die nach den einschlägigen Rechtsvorschriften berechnete Einrichtungsbeihilfe;

die Beklagte ferner zur Tragung der Kosten des Rechtsstreits verurteilen".

Die *Beklagte* beantragt, der Gerichtshof möge

„zur Kenntnis nehmen, daß das Europäische Parlament seinen Amtssitz in Luxemburg, Rue Beaumont 19 a, als Zustellungsanschrift im Sinne von Artikel 38 § 2 der Verfahrensordnung des Gerichtshofes benannt hat;

zur Kenntnis nehmen, daß das Europäische Parlament die Entscheidung über die Zulässigkeit der Klage von Frau Leda de Bruyn dem Gerichtshof überläßt;

diese Klage als unbegründet mit allen Rechts- und Kostenfolgen abweisen".

## II — Sachverhalt

Der diesem Rechtsstreit zugrunde liegende Sachverhalt läßt sich wie folgt zusammenfassen:

Die Klägerin wurde vom Europäischen Parlament durch Einstellungsschreiben vom 11. März 1959 als Schreibkraft im Übersetzungsdienst angestellt. Die Einstellung erfolgte auf Grund der sogenannten „Brüsseler" Beschäftigungsbedingungen.

Mit Schreiben vom 3. Juli 1959 teilte das Parlament der Klägerin die Auflösung ihres Anstellungsverhältnisses mit folgenden Worten mit:

„Sehr geehrte Frau de Bruyn!

Gemäß den in dem Schreiben über Ihre Anstellung im Sekretariat des Europäischen Parlaments enthaltenen Bestimmungen sehe ich mich zu meinem Bedauern gezwungen, Ihr Anstellungsverhältnis mit einmonatiger Frist zu kündigen.

Ihre Diensttätigkeit endet somit am 3. August 1959 abends." Schlußformel.

In ihrem an das Generalsekretariat gerichteten Schreiben vom 14. Juli 1959 beantragte die Klägerin, entweder die Kündigung zurückzunehmen oder die volle Entschädigung nach Maßgabe einer zweimonatigen Kündigung auszuzahlen, falls ihr Anstellungsvertrag als privatrechtlicher Vertrag angesehen werden sollte. Gleichzeitig bekundete sie ihre Absicht, die

Rechtswidrigkeit dieses Vertrages auf Grund der Artikel 246 Absatz 3 des EWG-Vertrages und 214 Absatz 3 des EAG-Vertrages geltend zu machen, falls dieser Vertrag als öffentlich-rechtlicher Vertrag anzusehen wäre. Sie erhob ferner auf Grund ihres Anstellungsvertrages Anspruch auf die Gewährung der Einrichtungsbeihilfe.

Dieses Schreiben blieb unbeantwortet. Die Beklagte behauptet zur Erklärung dieses Schweigens, sie hätte beschlossen, ihre Antwort auf dieses Schreiben bis zur Entscheidung über die vor dem Schiedsgericht anhängigen Klagen und danach solange zurückzustellen, bis die Klägerin einen Rechtsbehelf gewählt habe.

Am 25. Juli 1959 machte die Klägerin bei dem „Schiedsgericht für Privatbeamtenstreitigkeiten des Kantons Luxemburg in Luxemburg" eine Klage auf Aufhebung der Kündigung und auf Zahlung eines Betrages von lfrs 8 000 auf Grund verschiedener Entschädigungsansprüche anhängig.

Mit Urteil vom 22. Januar 1960 stellte das Schiedsgericht fest, daß es sich bei dem streitigen Anstellungsvertrag um einen öffentlich-rechtlichen Vertrag handele, erklärte sich für unzuständig und forderte die Parteien auf, ihren Streit vor dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften auszutragen.

Am 28. März 1961 erhob die Klägerin die vorliegende Klage.

## III — Angriffs- und Verteidigungsmittel der Parteien

Die Angriffs- und Verteidigungsmittel der Parteien lassen sich wie folgt zusammenfassen:

### 1. *ZUR ZULÄSSIGKEIT*

Die *Beklagte* erhebt keinen Einwand gegen die Zuständigkeit des Gerichtshofes, über den vorliegenden Rechtsstreit zu entscheiden; die Klägerin begründet diese Zuständigkeit mit

dem Urteil des Gerichtshofes in den verbundenen Rechtssachen 43, 45 und 48/59.

Die Beklagte betont jedoch, daß das Urteil des Schiedsgerichts für Privatbeamtenstreitigkeiten des Kantons Luxemburg am 22. Januar 1960 ergangen sei und daß die Klägerin erst am 7. Dezember 1960 beim Gerichtshof einen Antrag auf Bewilligung des Armenrechts gestellt habe. Hieraus schließt sie, daß die Klage als verspätet angesehen werden könne.

Die *Klägerin* führt aus, die Tatsache, daß sie die einzelnen zur Erlangung des Armenrechts erforderlichen Unterlagen nicht mit aller wünschenswerten Eile beschafft habe, erkläre sich aus der Beunruhigung und den Ungelegenheiten, die ihr die Entlassungsverfügung bereitet habe.

Sie macht ferner geltend, das Gebiet der sogenannten „Brüsseler" Anstellungsverträge sei äußerst unzulänglich geregelt, es gebe sozusagen keinerlei eigentliche Vorschriften hierfür, und bis zur Stunde bestünden keine Rechtsnormen, in denen die zur Anhängigmachung von Personalklagen erforderlichen Fristen festgelegt seien.

Beklagte und Klägerin überlassen die Beurteilung dieser Frage dem Gerichtshof.

2. *ZUR BEGRÜNDETHEIT*

Die *Klägerin* vertritt die Ansicht, daß der streitige Anstellungsvertrag nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes in den verbundenen Rechtssachen 43, 45 und 48/59 als öffentlichrechtlicher Vertrag anzusehen sei, und behauptet, die Entlassungsverfügung, mit der dieser Vertrag aufgelöst werden sollte, verstoße gegen die allgemeinen Rechtsgrundsätze auf dem Gebiet der Beendigung von Arbeitsverträgen und der Auszahlung der entsprechenden Entschädigungen. Hierzu führt sie im einzelnen aus:

A — Diese Entscheidung sei nicht begründet.

B — Sie sehe eine offensichtlich unzureichende Kündigungsfrist vor.

C — Sie beruhe auf einer willkürlichen und nicht begründeten Beurteilung ihrer Probezeit.

A — Im Zusammenhang mit der *ersten Rüge* weist die *Klägerin* darauf hin, daß die streitige Verfügung auf die Mitteilung des Wunsches der Verwaltungsbehörde, den Anstellungsvertrag zu beenden, beschränkt gewesen sei, ohne daß hierfür Gründe genannt worden seien; dieser Umstand sei geeignet, die Rechtswidrigkeit der genannten Verfügung gemäß der Rechtsprechung des Gerichtshofes in den verbundenen Rechtssachen 43, 45 und 48/59 deutlich hervortreten zu lassen.

Bliebe es einer Institution überlassen, nach eigenem Ermessen die Anstellungsverhältnisse ihrer Bediensteten ohne Angabe von Gründen zu beenden, so würden damit dem Mißbrauch Tür und Tor geöffnet und die Bediensteten vollständiger Willkür ausgesetzt. Der Beweis hierfür werde durch die in den Prozeßakten befindlichen Äußerungen vom 29. Juni und 3. Juli 1959 erbracht, von denen die erste „ein umfassendes Urteil" über die beruflichen Fähigkeiten enthalte.

Die *Klägerin* behauptet sodann, die Tatsache, daß die streitige Entlassungsverfügung ohne Angabe von Gründen ergangen sei, stelle einen Verstoß des Europäischen Parlaments dar, für den dieses hafte; da die Vertragsauflösung nunmehr endgültigen Charakter habe, sei die hieraus entstandene Verpflichtung nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes in Form einer Entschädigung abzugelten.

Zu der Höhe der geforderten Entschädigung führt die *Klägerin* ferner aus, zwar sei es ihr nach zahllosen Schwierigkeiten gelungen, eine neue Anstellung zu finden, doch müßten zur Bewertung des von ihr erlittenen Schadens sowohl der materielle Verlust als auch die Sorgen und Ungelegenheiten berücksichtigt werden, die ihr die durch das Verschulden der Verwaltungsbehörde geschaffene unsichere Lage bereitet habe.

Schließlich sei der Umstand, daß dieser Schaden anläßlich ihrer Klage vor dem luxemburgischen Schiedsgericht mit

bfrs 500 und nicht mit bfrs 60 000 bewertet worden sei, daraus zu erklären, daß sie sich auf die nach luxemburgischen Recht festgelegten Schadensersatzansprüche hätte beschränken müssen. Die Klägerin schließt die Ausführungen zu dieser Rüge mit der Erklärung ab, es sei Sache des Gerichtshofes, den in Rede stehenden Betrag „nach Recht und Billigkeit" festzusetzen.

Die *Beklagte* entgegnet zunächst, die sogenannten „Brüsseler" Beschäftigungsbedingungen, die von dem Europäischen Parlament seit seiner Einsetzung am 19. März 1958 auf die vor Einführung des Personalstatuts gemäß Artikel 212 EWG-Vertrag und 186 EAG-Vertrag eingestellten Bediensteten angewandt worden seien, hätten sich aus der Praxis und aus Entscheidungen über Einzelfälle ergeben. Diese Beschäftigungsbedingungen seien das Ergebnis von Beratungen des „Verwaltungsausschusses der drei Gemeinschaften", der jedoch niemals einen amtlichen Charakter gehabt habe. Jede Institution habe für sich und für ihre eigenen Erfordernisse die Folgerungen aus den Beratungen dieses Ausschusses gezogen, und zwar auf dem Wege von Mitteilungen, Anweisungen oder auch nur einfachen Praktiken und nur ganz ausnahmsweise durch Verordnungen. Insofern könne die Anstellung eines Bediensteten auf einem einfachen Einstellungsschreiben beruhen, das absichtlich nur eine sehr lose Bindung zwischen der Institution und den Bediensteten entstehen lasse. Es handele sich nicht um den befristeten Anstellungsvertrag nach Artikel 246 Absatz 3 EWG-Vertrag und 214 Absatz 3 EAG-Vertrag, sondern um ein jederzeit mit einmonatiger Kündigungsfrist auflösbares Anstellungsverhältnis. Wie der Gerichtshof in seinen Urteilen vom 15. Juli und vom 16. Dezember 1960 festgestellt habe, könne nämlich in derartigen Fällen die Theorie eines vorstatutarischen Vertrages, wie sie sich für die anfänglichen Dienstverträge in der EGKS herausgebildet hatte, keine Anwendung finden.

Unter diesen Umständen, erklärt die *Beklagte,* müsse zwar bei einem beamteten Bediensteten oder bei einem zumindest auf längere Zeit, wenn nicht gar für dauernd eingestellten Bediensteten die Entlassung begründet werden, und zwar mit

Gründen, die im öffentlichen Interesse liegen, im Falle eines Bediensteten auf Probe dagegen, welcher noch nicht, auch nicht einmal als Hilfskraft, angestellt sei, sei eine derartige Begründung nicht erforderlich; denn nach Abschluß der Probezeit müsse die Anstellungsbehörde auf Grund der technischen und menschlichen Qualitäten des Bediensteten sich ein Urteil darüber bilden, ob dieser für die Dauer angestellt werden könne. Ein solches Werturteil könne nur umfassend sein und unterliege keinerlei Kontrolle, denn es sei Sache der Institution, bei der die Probezeit abgeleistet werde, die Leistungen in dieser Probezeit nach freiem Ermessen zu bewerten. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes in der Rechtssache 10/55 könne hierfür nur verlangt werden, daß der Bedienstete im Verlauf der Probezeit Gelegenheit erhalte, seine Befähigung unter Beweis zu stellen.

Abschließend erklärte die *Beklagte,* da es sich bei der Klägerin um eine auf Probe eingestellte Bedienstete gehandelt habe, hätte die Probezeit, einschließlich der infolge ihrer Krankheit erforderlich gewordenen Verlängerung, der Dienstbehörde gerade die Möglichkeit geben müssen, sich ein Urteil darüber zu bilden, ob sowohl die Fachkenntnisse als auch das allgemeine Verhalten der Klägerin eine normale Fortsetzung ihres Anstellungsverhältnisses rechtfertigten. Unter diesen Umständen sei die streitige Entlassungsverfügung keineswegs zu begründen gewesen, die Klägerin könne daher auch keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung wegen Verletzung des Anstellungsvertrages durch das Parlament erheben.

Gegen die Höhe dieser Entschädigung wendet die *Beklagte* ein, die Klägerin erbringe nicht den Nachweis für irgendeinen bezifferten oder in Ziffern meßbaren Schaden; ihr diesbezüglicher Klageantrag bezwecke daher anscheinend eine Verurteilung der Beklagten, ein gerichtlich festzusetzendes Bußgeld zu zahlen; ferner sei der beanspruchte Betrag seit Juli 1959, d. h. von der Klageerhebung vor dem Schiedsgericht des Kantons Luxemburg bis zur Einreichung der vorliegenden Klage, von bfrs 500 auf bfrs 60 000 bfrs erhöht worden.

B — Im Zusammenhang mit der *zweiten Rüge* macht die *Klägerin* geltend, im Vertrag seien keine unbefristeten Anstellungsverträge in der Art des streitigen Vertrages für die Einstellung von Bediensteten während eines vor Inkrafttreten des Statuts liegenden Zeitraums vorgesehen; daher seien im vorliegenden Fall die allgemeinen Rechtsgrundsätze anzuwenden, wie sie in den staatlichen Rechtsordnungen ihren Niederschlag gefunden hätten. Da nun aber die Kündigungsfrist dem entlassenen Bediensteten die Möglichkeit geben solle, eine seinen Fähigkeiten entsprechende und mit dem aufgelösten Anstellungsverhältnis mehr oder weniger gleichwertige neue Anstellung zu finden, erscheine eine Kündigungsfrist von drei Monaten angemessen; das Europäische Parlament sei demnach zu verurteilen, der Klägerin eine Kündigungsentschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern zu zahlen.

Demgegenüber vertritt die *Beklagte* die Ansicht, man müsse sich hierbei an den Wortlaut des Einstellungsschreibens halten, wonach ausdrücklich eine einmonatige Kündigungsfrist vorgesehen sei. Eine derartige Frist sei nicht nur angemessen, weil es sich um eine Anstellung auf Probe gehandelt habe, sondern auch, weil ihr die Klägerin zugestimmt habe. Überdies, erklärt die Beklagte ergänzend, hätten die durch die Verträge von Rom geschaffenen Organe und der Ausschuß der Präsidenten der EGKS aus freien Stücken beschlossen, die Brüsseler vertraglichen Beschäftigungsbedingungen anzuwenden, deren besondere Merkmale die unbefristete Dauer des Anstellungsvertrages und die geringe Kündigungsfrist seien. Die verantwortlichen Behörden hätten auf diese Weise vermeiden wollen, daß die in der Zeit vor der Schaffung des Statuts eingestellten Bediensteten mit Sicherheit auf eine Übernahme in das Beamtenverhältnis im Sinne des in den Verträgen von Rom vorgesehenen Personalstatuts rechneten. Nach alledem könne der Klägerin die von ihr beanspruchte Entschädigung nicht gewährt werden.

C — Zu der *dritten Rüge* führt die *Klägerin* schließlich aus, die streitige Entlassungsverfügung finde in ihren Leistungen während der Probezeit keine Rechtfertigung, da diese, wie aus

den amtlichen Äußerungen vom 29. Juni und 3. Juli 1959 hervorgehe, von den zuständigen Stellen als zufriedenstellend angesehen worden seien.

Sie macht ferner geltend, sie habe im vorliegenden Fall innerhalb der vorgeschriebenen Frist die drei zur Erlangung der Einrichtungsbeihilfe erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, nämlich:

— günstiger Bericht über die Probezeit,

— günstiges Ergebnis der ärztlichen Untersuchung,

— Nachweis der erfolgten Niederlassung,

demzufolge habe sie das Recht auf die Auszahlung dieser Entschädigung erworben. Im übrigen — so führt die *Klägerin* in ihrer Erwiderung weiter aus — sei festzustellen, daß die Entscheidung über diesen Rechtsanspruch sich nach jener über die mangelnde Begründung der Entlassungsverfügung richten müsse, denn es gehe hier um die Frage, ob die Beklagte, wie sie behauptet, berechtigt sei, nach eigenem Ermessen und willkürlich ohne Angabe von Gründen ein Urteil über eine Probezeit abzugeben, auf die sie sehr wohl hätte verzichten können, wenn sie ihr nicht einmal dazu gedient habe, eine Entscheidung über Entlassung oder Weiterbeschäftigung zu begründen.

Die *Beklagte* führt demgegenüber aus, die drei vorgenannten Voraussetzungen seien im vorliegenden Fall nicht alle erfüllt, da die Verwaltungsbehörde nach freiem Ermessen festgestellt habe, daß die Probezeit nicht günstig ausgefallen sei. Diese Beurteilung könne nicht in Zweifel gezogen werden, wenn allerdings auch die Äußerungen vom 29. Juni und 3. Juli 1959 für die Klägerin, was die rein berufliche Seite anbelange, nicht gänzlich ungünstig ausgefallen seien. Im übrigen sei zu betonen, daß die Einrichtungsbeihilfe nur an einen Bediensteten gezahlt werden dürfe, der tatsächlich beim Parlament angestellt sei; die Klägerin habe jedoch nach Beendigung ihrer Probezeit keinen Anstellungsvertrag erhalten.

## IV — Verfahren

Das Verfahren ist ordnungsgemäß verlaufen. Am 7. Dezember 1960 hat die Klägerin bei der Kanzlei einen Antrag auf Bewilligung des Armenrechts eingereicht.

Durch Beschluß der Zweiten Kammer des Gerichtshofes vom 16. Februar 1961 ist der Klägerin das Armenrecht bewilligt worden.

Mit Beschluß vom 11. Oktober 1961 hat der Gerichtshof die vorliegende Rechtssache der Ersten Kammer zugewiesen; Berichterstatter ist der Richter Rino Rossi geblieben.

Auf Grund des Berichts des Berichterstatters und nach Anhörung des Generalanwalts hat die Erste Kammer am 10. November 1961 beschlossen, den Parteien eine Reihe von Fragen zu stellen.

Die Antworten auf diese Fragen sind von der Klägerin am 22. November 1961 und von der Beklagten am 1. Dezember 1961 abgegeben worden.

## ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

### Zur Zulässigkeit

1. Auf das Europäische Parlament als gemeinsames Organ der drei Europäischen Gemeinschaften finden die drei Verträge gleichzeitig Anwendung. Was jedoch die Frage anbelangt, welche grundlegenden Vorschriften für diejenigen Bediensteten gelten sollen, deren Einstellung in den Zeitraum zwischen der Ablösung der früheren Gemeinsamen Versammlung durch das Europäische Parlament und dem Inkrafttreten des in Artikel 212 EWG-Vertrag und in Artikel 186 EAG-Vertrag vorgesehenen Personalstatuts fiel, so hat sich das Europäische Parlament für die im Rahmen der beiden Verträge von Rom geltenden sogenannten „Brüsseler" Beschäftigungsbedingungen entschieden.

Die Frage der Zuständigkeit des Gerichtshofes ist demzufolge allein anhand der Bestimmungen der genannten Verträge zu beurteilen.

Aus diesen Bestimmungen ergibt sich unter Berücksichtigung der vom Gerichtshof in den verbundenen Rechtssachen 43, 45 und 48/59 sowie in der Rechtssache 44/59 aufgestellten Grundsätze, daß die Zuständigkeit auf den Artikeln 179 EWG-Vertrag und 152 EAG-Vertrag beruht, worin es heißt: „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." Der Gerichtshof ist demnach für die Entscheidung über den vorliegenden Rechtsstreit zuständig.

2. Die Klägerin beantragt Aufhebung der Entlassungsverfügung und zugleich Verurteilung des Parlaments zur Zahlung

a) eines Betrages von bfrs 60 000 als Ersatz für den immateriellen Schaden;

b) der Einrichtungsbeihilfe;

c) eines Betrages in Höhe von drei Monatsgehältern (auf die Kündigungsfrist entfallende Dienstbezüge).

Zu dem Aufhebungsantrag hat die Klägerin in der Klageschrift folgendes ausgeführt:

> „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."

Aus dieser Erklärung geht hervor, daß der genannte Antrag in Wirklichkeit nur auf den Ersatz des von der Klägerin erlittenen immateriellen Schadens gerichtet ist. Ob die vorliegende Klage, was die Fristen anbelangt, zulässig ist, ist daher lediglich unter dem Gesichtspunkt der Zulässigkeit einer

Schadensersatzklage wegen Verletzung eines Anstellungsvertrages zu prüfen.

Weder der EWG-Vertrag noch der EAG-Vertrag sehen eine Frist zur Erhebung derartiger Klagen vor. Insbesondere sind die Fristen nach Artikel 43 des Protokolls über die Satzung des Gerichtshofes der EWG und nach Artikel 44 des Protokolls über die Satzung des Gerichtshofes der EAG im vorliegenden Fall nicht anwendbar, und zwar schon deshalb nicht, weil sie den Fall einer außervertraglichen Haftung betreffen.

Da somit weder einschlägige Vorschriften bestehen noch irgendein Anzeichen dafür vorliegt, daß das Zögern der Klägerin, den Gerichtshof zu befassen, als Verzicht auf ihren Klageanspruch auszulegen wäre, ist die vorliegende Klage als fristgerecht erhoben und somit als zulässig anzusehen.

## Zur Begründetheit

*RECHTSWIDRIGKEIT DER ENTLASSUNGSVERFÜGUNG*

1. Die Beklagte behauptet, die Entlassungsverfügung sei nach Beendigung der Probezeit ergangen, der sich die Klägerin zu unterziehen gehabt hätte. Es erhebt sich somit die Frage, ob der streitige Anstellungsvertrag die Ableistung einer Probezeit vorsah.

In dem Einstellungsschreiben ist von einer Probezeit nicht die Rede. Die Ableistung einer Probezeit erscheint im vorliegenden Fall auch gänzlich nutzlos, denn da der streitige Vertrag unbefristet und beiderseits unter Einhaltung einer einmonatigen Frist kündbar war, stand es der Dienstbehörde frei, das Anstellungsverhältnis der Klägerin sogar schon im ersten Monat zu kündigen, wenn sie der Ansicht war, daß diese den dienstlichen Anforderungen nicht genügte.

Dennoch behauptet die Beklagte, die Ableistung einer Probezeit habe im vorliegenden Fall den Gepflogenheiten des Europäischen Parlaments entsprochen.

Die Klägerin tritt dieser Behauptung nicht entgegen und bestreitet auch nicht, gleichzeitig mit ihrem Einstellungsschreiben das Dokument APE 926 über die Erstattung der Umzugskosten und über die Einrichtungsbeihilfe erhalten zu haben; hiernach können diese Vergünstigungen denjenigen 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".

Sie streitet auch nicht ab, die Mitteilung 59/13 vom 12. März 1959 erhalten zu haben, in der festgestellt wird, daß der Bericht über die Probezeit günstig ausfallen muß, um einen Anspruch auf Einrichtungsbeihilfe zu rechtfertigen.

Nach alledem erscheint eindeutig erwiesen, daß in den vertraglichen Vereinbarungen zwischen der Klägerin und dem Europäischen Parlament die Ableistung einer Probezeit vorgesehen war.

In ihrer Antwort auf die vom Gerichtshof vor Eröffnung der mündlichen Verhandlung gestellte Frage Nr. 2 erklärt die Beklagte, daß diese Probezeit „normalerweise" zwei Monate dauere; sie äußert sich jedoch nicht näher dazu, welche Dauer für die von der Klägerin abzuleistende Probezeit vorgesehen war.

Aus der Tatsache, daß die Klägerin mit Schreiben vom 11. März 1959 angestellt und mit Schreiben vom 3. Juli 1959 entlassen wurde, ergibt sich indessen — unter Berücksichtigung einer zweimaligen Beurlaubung wegen Krankheit von insgesamt 22 Tagen —, daß die Beklagte der Probezeit drei Monate nach dem Datum des Einstellungsschreibens ein Ende gesetzt hat.

In ihrem Antrag auf Bewilligung des Armenrechts führt die Klägerin aus, der Anstellungsvertrag sei „bis zum 11. Juni 1959, dem Zeitpunkt der Beendigung der Probezeit, nicht gekündigt" worden. Sie erkennt also an, daß ihre Probezeit drei Monate nach dem Zeitpunkt ihres Dienstantritts hätte enden

müssen. Zwar erwähnt die Klägerin nicht den zweimaligen Krankheitsurlaub, bestreitet jedoch auch nicht, daß er ihr gewährt worden ist. Es ist daher davon auszugehen, daß die Dauer der Probezeit im vorliegenden Fall drei Monate betragen hat.

2. Die Klägerin macht geltend, die Entlassungsverfügung sei ohne Angabe von Gründen ergangen und erscheine ungerechtfertigt, wenn man sich den Inhalt der dienstlichen Äußerungen vergegenwärtige, welche die verantwortlichen Stellen des Parlaments über die Probezeit abgegeben hätten. Nach Auffassung der Klägerin liegt hierin ein die Haftung der Beklagten begründendes Verschulden.

Die Beklagte führt demgegenüber aus, die Bewertung der Probezeit liege allein im Ermessen der Dienstbehörde; diese sei daher auch nicht verpflichtet, eine bei Beendigung der Probezeit ergangene Entlassungsverfügung zu begründen. Sie behauptet ferner, daß eine solche Verpflichtung mißliche Folgen sowohl für die Dienstbehörde als auch für den Bediensteten mit sich bringen würde, da sie die Dienstbehörde gegebenenfalls dazu zwinge, für den Bediensteten unerfreuliche Tatsachen zur Sprache zu bringen.

Wie der Gerichtshof in den verbundenen Rechtssachen 43, 45 und 48/59 und in der Rechtssache 44/59 festgestellt hat, muß die Dienstbehörde jedoch, ob sie nun hoheitlich oder im vertraglichen Rahmen tätig wird, auf das öffentliche Interesse Rücksicht nehmen. Demnach muß jede Entlassungsverfügung auf Gründen beruhen, die sich aus dem dienstlichen Interesse ergeben und jede Willkür ausschließen. Dieses Erfordernis besteht von dem Augenblick an, in dem Dienstbehörde und Bedienstete zueinander in Rechtsbeziehungen treten.

Es kann im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben, ob eine nach Beendigung der Probezeit eines im Rahmen der Brüsseler Beschäftigungsbedingungen eingestellten Bediensteten ergangene Entlassungsverfügung mit Gründen versehen sein muß oder nicht; jedenfalls aber ergibt sich aus Vorstehendem der

Schluß, daß eine solche Verfügung auf rechtlich stichhaltigen Gründen beruhen muß.

Die ersten Monate der Tätigkeit eines Bediensteten, welche seine Probezeit darstellen, sollen ihm die Möglichkeit geben, seine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Nach Abschluß dieser Probezeit hat die Dienstbehörde auf Grund der fachlichen und menschlichen Qualitäten des auf Probe eingestellten Bediensteten ein Urteil darüber abzugeben, ob dieser die geforderten Fähigkeiten besitzt.

Die Beklagte hat zwei dienstliche Äußerungen vom 29. Juni und vom 3. Juli 1959 zu den Akten gegeben, die von Fräulein Liliana Moggio, der unmittelbaren Vorgesetzten der Klägerin, bzw. von Herrn Emile Neujean, dem Direktor der allgemeinen Dienste, abgegeben worden waren.

Die Äußerung von Fräulein Moggio enthält eine günstige Beurteilung der von der Klägerin abgeleisteten Probezeit, während Herr Neujean seinerseits erklärt, daß „von seiten des allgemeinen Dienstes ein ungünstiges Urteil nicht abgegeben werden kann".

In der ersten Äußerung werden nicht nur die fachlichen, sondern auch die menschlichen Qualitäten der Klägerin erwähnt und ihr guter Wille sowie ihr Bestreben, sich nützlich zu machen, als „sehr schätzenswerte Eigenschaften im Hinblick auf die Erreichung und Aufrechterhaltung einer möglichst guten Zusammenarbeit" hervorgehoben.

Hiernach ist nicht zu verkennen, daß die beiden vorerwähnten Schriftstücke insgesamt eine umfassende Beurteilung der beruflichen Fähigkeiten der Klägerin bei Beendigung ihrer Probezeit enthalten. Diese Beurteilung kommt einem Bericht über die Probezeit gleich.

Die Beklagte behauptet demgegenüber, die Äußerung des Direktors der allgemeinen Dienste, die sich auf diejenige der unmittelbaren Vorgesetzten der Klägerin stütze, sei dem in der vorerwähnten Mitteilung 59/13 vorgesehenen Bericht über die

Probezeit nicht gleichzusetzen. Sie macht in diesem Zusammenhang geltend, es handele sich hier um eine fachliche Beurteilung, während der eigentliche Bericht über die Probezeit nur vom Generalsekretär abgefaßt werden könne; da jedoch der Generalsekretär den Bericht nicht an sich selbst richten könne, sei die Entlassungsverfügung, auch wenn sie keine Begründung enthalte, mit dem in Rede stehenden Bericht gleichzusetzen.

Hierzu ist festzustellen, daß jeder Bericht über eine Probezeit normalerweise von dem Dienststellenleiter des betreffenden Bediensteten abgefaßt wird, im vorliegenden Fall also von dem Direktor der allgemeinen Dienste, dem die Dienststelle unterstand, der die Klägerin zugeteilt worden war. Der Bericht des Leiters der allgemeinen Dienste lautet nun aber günstig für die Klägerin.

Es läßt sich zwar nicht bestreiten, daß es der Dienstbehörde stets freisteht, den von den verantwortlichen Stellen verfaßten Bericht über die Probezeit nicht zu billigen. Wie der Gerichtshof jedoch festgestellt hat, muß die Entlassungsverfügung auf rechtlich stichhaltige Gründe gestützt werden. An diese Verpflichtung sind noch strengere Anforderungen zu stellen, wenn die Entlassungsverfügung in offensichtlichem Widerspruch zu der von den verantwortlichen Stellen abgegebenen Beurteilung der Probezeit steht.

Dieser Widerspruch — in Verbindung mit der Äußerung von Herrn Neujean, daß „ein ungünstiges Urteil nicht abgegeben werden kann", was den Schluß nahelegt, daß an höherer Stelle ein solches Urteil möglicherweise erwartet wurde — ist im vorliegenden Fall als Beweis des ersten Anscheins dafür anzusehen, daß diese Entlassung auf rechtlich nicht stichhaltigen Gründen beruhte. Die Beklagte hat hierzu nicht den ihr obliegenden Gegenbeweis erbracht. Sie hat auch weder in ihren Schriftsätzen noch in der mündlichen Verhandlung eine Erklärung für den aufgezeigten Widerspruch gegeben. Nach alledem ist festzustellen, daß ein im Rechtssinn ausreichender Nachweis

dafür, daß die angegriffene Verfügung auf einem rechtlich stichhaltigen Grund beruht, nicht erbracht worden ist

Durch diese Unterlassung ist der Klägerin ein immaterieller Schaden entstanden, für den das Europäische Parlament im Rahmen des Anstellungsvertrages haftet. Diese Haftung ist im vorliegenden Fall im Hinblick auf den Umstand zu würdigen, daß die Kündigung des Anstellungsvertrages wirksam geworden und die der Beklagten obliegende Verpflichtung daher in Form einer Entschädigung abzugelten ist.

Unter Berücksichtigung der diesem Rechtsstreit zugrunde liegenden Umstände erscheint es dem Gerichtshof billig und gerecht, die Höhe dieses Schadens auf einen Betrag von bfrs 40 000 festzusetzen.

*ZAHLUNG EINER EINRICHTUNGSBEIHILFE*

Aus der Mitteilung des Europäischen Parlaments 59/13 vom 12. März 1959 geht hervor, daß die Einrichtungsbeihilfe zu gewähren ist, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind: a) günstiger Bericht über die Probezeit; b) günstiges Ergebnis der ärztlichen Untersuchung; c) Nachweis der erfolgten Niederlassung.

Was den günstigen Bericht über die Probezeit betrifft, so sind die einschlägigen Bestimmungen zwar in dem Sinne auszulegen, daß nicht nur ein solcher Bericht vorliegen muß, sondern daß es auch nicht zu einer Entlassungsverfügung nach Abschluß der Probezeit gekommen sein darf; denn die Niederlassung des Bediensteten am Sitz der Institution und die daraus hergeleitete Entschädigung sind nur dann gerechtfertigt, wenn der Bedienstete im Anschluß an seine Probezeit weiterhin im Dienst verbleibt. Im vorliegenden Fall ist jedoch die Entlassungsverfügung rechtswidrig, da sie nicht auf rechtlich stichhaltigen Gründen beruht. Eine derartige Verfügung kann daher für eine Ablehnung der Auszahlung der Einrichtungsbeihilfe nicht in Betracht gezogen werden.

Daß eine ärztliche Untersuchung mit günstigem Ergebnis stattgefunden hat, ist unbestritten.

Zu der dritten Voraussetzung hat die Beklagte im Verlauf der mündlichen Verhandlung ausdrücklich erklärt, daß die Klägerin dem Europäischen Parlament einen am 8. Mai 1959 in Luxemburg abgeschlossenen Mietvertrag über ein Jahr vorgelegt habe. Der Umstand, daß das Datum dieses Vertrages vor dem Ende der Probezeit liegt, beweist lediglich, daß die Klägerin ein gewisses Risiko eingegangen ist. Aus dem Vorliegen dieses Vertrages ergibt sich, daß die Klägerin nach Beendigung ihrer Probezeit den Nachweis für die erfolgte Niederlassung erbracht hat.

Nach alledem sind die drei genannten Voraussetzungen erfüllt, so daß die Klägerin Anspruch auf Auszahlung der Einrichtungsbeihilfe hat.

*ZAHLUNG DES ENTLASSUNGSGELDES*

Die Klägerin führt aus, die in der Entlassungsverfügung genannte Kündigungsfrist von einem Monat sei offensichtlich unzureichend; es seien im vorliegenden Fall daher die allgemeinen Rechtsgrundsätze anzuwenden, wie sie in den staatlichen Rechtsordnungen ihren Niederschlag gefunden hätten. Aus dieser Sicht erscheine eine Kündigungsfrist von drei Monaten angemessen. Nach Auffassung der Klägerin ist das Europäische Parlament demnach zu verurteilen, der Klägerin eine Kündigungsentschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern zu zahlen.

Die einmonatige Kündigungsfrist wurde jedoch als Vertragsklausel in dem Einstellungsschreiben niedergelegt und von der Klägerin angenommen. Sie ist demnach als maßgebend anzusehen, es sei denn, der Gerichtshof stellte fest, daß sie offensichtlich ungerecht oder schikanös wäre oder daß die Klägerin ihr nicht freiwillig zugestimmt hätte.

Was den ersten Punkt anbelangt, so ist der Gerichtshof nicht der Auffassung, daß eine solche Kündigungsfrist offen-

sichtlich ungerecht oder schikanös ist, da es sich um einen jederzeit von beiden Seiten kündbaren Anstellungsvertrag handelt. Was den zweiten Punkt betrifft, so hat die Klägerin nicht einmal behauptet, sie habe der einmonatigen Kündigungsfrist nur unter moralischem Druck zugestimmt.

Nach alledem ist die Klage in diesem Punkt nicht begründet.

## KOSTEN

Die Klägerin ist in den Hauptpunkten des Rechtsstreits mit ihren Klageanträgen durchgedrungen. Gemäß Artikel 69 § 2 der Verfahrensordnung ist die Beklagte daher zur Tragung der Kosten zu verurteilen.

Auf Grund der Prozeßakten,

nach Anhörung des Berichts des Berichterstatters,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen der Parteien,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts,

auf Grund des Protokolls über die Satzung des Gerichtshofes der EWG und des Protokolls über die Satzung des Gerichtshofes der EAG,

auf Grund der Artikel 179, 212, 215 Absatz 1 und 246 Absatz 3 des Vertrages zur Gründung der EWG und der Artikel 152, 186, 188 Absatz 1 und 214 Absatz 3 des Vertrages zur Gründung der EAG,

auf Grund der Verfahrensordnung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften,

hat

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Abweisung aller weitergehenden oder gegenteiligen Anträge für Recht erkannt und entschieden:

1. **Die Schadensersatzklage ist zulässig.**
2. **Das Europäische Parlament wird verurteilt, an Frau Leda de Bruyn einen Betrag von bfrs 40 000 zu zahlen.**
3. **Das Europäische Parlament wird verurteilt, an Frau Leda de Bruyn die Einrichtungsbeihilfe in der vorgeschriebenen Höhe zu zahlen.**
4. **Die Kosten des Verfahrens werden dem Europäischen Parlament auferlegt.**

Luxemburg, den 1. März 1962

O. Riese L. Delvaux R. Rossi

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 1. März 1962.

*Der Kanzler* *Der Präsident der Ersten Kammer*

A. Van Houtte O. Riese