



## Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTS (Fünfte Kammer)

12. April 2018\*

„Schiedsklausel – Personal internationaler Missionen der Europäischen Union – Streitigkeiten über Arbeitsverträge – Interne Untersuchungsverfahren – Opferschutz im Fall der Anzeige von Mobbing – Vertragliche Haftung“

In der Rechtssache T-763/16

PY, Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte S. Rodrigues und A. Tymen,

Kläger,

gegen

**EUCAP Sahel Niger**, Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte E. Raoult und M. Vicente Hernandez,

Beklagte,

wegen eines auf Art. 272 AEUV gestützten Antrags auf Verurteilung von EUCAP Sahel Niger zum Ersatz des Schadens, der dem Kläger durch eine von EUCAP Sahel Niger begangene Vertragsverletzung angeblich entstanden ist,

erlässt

DAS GERICHT (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten D. Gratsias sowie der Richter A. Dittrich und P.G. Xuereb (Berichterstatter),

Kanzler: G. Predonzani, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 26. Oktober 2017

folgendes

\* Verfahrenssprache: Französisch.

## Urteil

### Vorgeschichte des Rechtsstreits

- 1 EUCAP Sahel Niger (im Folgenden: Mission) ist eine Mission der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP), die durch den Beschluss 2012/392/GASP des Rates vom 16. Juli 2012 über die GSVP-Mission der Europäischen Union in Niger (EUCAP Sahel Niger) (ABl. 2012, L 187, S. 48), zuletzt geändert durch den Beschluss (GASP) 2017/1253 des Rates vom 11. Juli 2017 (ABl. 2017, L 179, S. 15), eingerichtet wurde.
- 2 Gemäß Art. 2 des Beschlusses 2012/392 in der durch den Beschluss (GASP) 2016/1172 des Rates vom 18. Juli 2016 (ABl. 2016, L 193, S. 106) geänderten Fassung ermöglicht die Mission im Rahmen der Umsetzung der Strategie der Europäischen Union für Sicherheit und Entwicklung in Sahel den nigrischen Behörden, ihre eigene nationale Strategie für Sicherheit festzulegen und umzusetzen. Die Mission trägt vor allem dazu bei, dass die verschiedenen Sicherheitsakteure Nigers bei der Bekämpfung von Terrorismus und organisierter Kriminalität einen integrierten, multidisziplinären, kohärenten und nachhaltigen, auf den Menschenrechten beruhenden Ansatz erarbeiten. Sie unterstützt zudem die zentralen und lokalen nigrischen Behörden und Sicherheitskräfte, Strategien, Techniken und Verfahren zur besseren Kontrolle und Bekämpfung der irregulären Migration zu entwickeln.
- 3 Die Mission stellt gemäß Art. 7 Abs. 3 des Beschlusses 2012/392 internationales und örtliches Personal auf Vertragsbasis ein, wenn der Personalbedarf für die erforderlichen Funktionen nicht durch von den Mitgliedstaaten abgeordnetes Personal gedeckt werden kann. Art. 7 Abs. 4 desselben Beschlusses bestimmt, dass die Beschäftigungsbedingungen für internationales und örtliches Personal sowie dessen Rechte und Pflichten in Verträgen zwischen dem Missionsleiter und den betreffenden Personalmitgliedern geregelt werden.
- 4 Die Mission besitzt gemäß Art. 12a des Beschlusses 2012/392, der durch Art. 1 Nr. 6 des Beschlusses 2014/482/GASP des Rates vom 22. Juli 2014 zur Änderung des Beschlusses 2012/392 (ABl. 2014, L 217, S. 31) eingefügt wurde, soweit dies für die Durchführung des Beschlusses 2012/392 erforderlich ist, die Fähigkeit, Dienstleistungen und Lieferungen zu erstehen, Verträge und Verwaltungsvereinbarungen abzuschließen, Personal einzustellen, Bankkonten zu unterhalten, Vermögenswerte zu erwerben und zu veräußern und Verbindlichkeiten zu begleichen, sowie die Parteifähigkeit.
- 5 Der Kläger, PY, ist ein ehemaliger Mitarbeiter der Mission. Am 31. Januar 2014 unterzeichnete er mit ihr einen Arbeitsvertrag, wonach er in der Zeit vom 30. Januar 2014 bis zum 15. Juli 2014 für die Versorgung zuständig war. Später unterzeichnete er einen zweiten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 16. Juli 2014 bis 15. Juli 2015 und danach einen dritten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 16. Juli 2015 bis 15. Juli 2016.
- 6 In den Arbeitsverträgen des Klägers war festgelegt, dass der Kodex für Verhalten und Disziplin der Mission (im Folgenden: Verhaltenskodex) integraler Bestandteil dieser Verträge ist.
- 7 Der Verhaltenskodex enthält erstens eine Reihe von Verhaltensmaßregeln, die von allen Mitarbeitern der Mission einzuhalten sind (Nrn. 1 bis 6), einschließlich der Verpflichtung, andere Kollegen nicht zu mobben (Nr. 2.5) und nicht zu schikanieren (Nr. 2.6), und zweitens das im Fall einer Verletzung dieser Regeln anzuwendende Verfahren (Nrn. 7 bis 8).

8 Nr. 2.5 des Verhaltenskodex lautet:

„Mobbing ist im Gegensatz zur sexuellen Belästigung nicht unbedingt geschlechtsbezogen. Ein einfaches Vorkommnis kann, anders als Schikanen, ein Fall von Mobbing sein und durch verschiedene Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen. Als Mobbing gilt im Rahmen dieses Verhaltenskodex jede Handlung oder Verhaltensweise, einschließlich durch Worte, Gesten oder die Herstellung, Plakatierung oder Verbreitung von Texten, Fotos oder sonstigem Material, wenn diese Handlung oder Verhaltensweise dem Mitarbeiter missfällt und zu Recht als beleidigend, erniedrigend oder einschüchternd aufgefasst werden kann.“

9 In Nr. 7.1 („Meldung von Verstößen“) heißt es:

„Ein Fehlverhalten kann Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben, und hierzu sollten geeignete Verfahren eingeführt werden. ... Liegt nach Ansicht eines Mitarbeiters der Mission ein Fehlverhalten, ein Missbrauch oder ein Fall von Inkompetenz vor, ... so hat er das Recht und die Pflicht, beim Missionsleiter eine schriftliche Beschwerde einzureichen.“

10 Nr. 8.4.1 des Verhaltenskodex sieht vor, dass in dem Fall, dass ein Verstoß gegen die genannten Regeln „gemeldet oder festgestellt“ wird, der stellvertretende Missionsleiter die Durchführung einer Voruntersuchung beaufsichtigt und einen Bediensteten beauftragt, die Angelegenheit zu überprüfen. Gemäß Nr. 8.4.2 des Verhaltenskodex prüft dieser Bedienstete das in Rede stehende Vorkommnis und protokolliert die Angaben des Beschwerdeführers, der Zeugen und der Opfer dieses Vorkommnisses. Gemäß Nr. 8.4.4 des Verhaltenskodex ist dem stellvertretenden Missionsleiter binnen zehn Tagen ein vorläufiger Untersuchungsbericht vorzulegen. Sollte sich darin das Vorliegen eines Verstoßes gegen die genannten Regeln bestätigen, ist gemäß Nr. 8.5 des Verhaltenskodex eine eingehende Untersuchung einzuleiten, über die ein abschließender Untersuchungsbericht zu erstellen ist. Wird in diesem Bericht bestätigt, dass gegen die genannten Regeln verstoßen wurde, ist ein Disziplinarerat einzurichten, um zu prüfen, welche Disziplinarmaßnahmen zu ergreifen sind.

11 Gemäß Art. 21 des zweiten und des dritten Arbeitsvertrags des Klägers fallen Streitigkeiten, die sich aus diesen Verträgen ergeben oder mit ihnen zusammenhängen, in die Zuständigkeit des Gerichtshofs der Europäischen Union im Sinne von Art. 272 AEUV.

12 Am 15. und 16. Dezember 2014 fanden Sitzungen eines bei der Mission eingerichteten Bewertungsausschusses statt, in denen ein Verhandlungsverfahren betreffend einen Rahmenvertrag für Luftverkehrsdienste für die Mission erörtert wurde. Der Kläger führte dabei den Vorsitz.

13 Nachdem er über einen in diesen Sitzungen eingetretenen Zwischenfall in Kenntnis gesetzt worden war, sandte der Leiter der Abteilung „Soutien à la Mission“ (Unterstützung der Mission), Herr G, dem Kläger am 16. Dezember 2014 eine E-Mail, in der er diesen um diesbezügliche Informationen bat.

14 Der Kläger antwortete darauf am selben Tag per E-Mail, dass er mit einem anderen Mitglied des Bewertungsausschusses, Herrn X, einen heftigen Streit darüber gehabt habe, ob eines der drei zu bewertenden Angebote die von der Mission verlangten Anforderungen erfülle. Herr X habe behauptet, die in dieser Hinsicht vom Kläger vorgebrachten erheblichen Zweifel beruhten auf einem Vorurteil, das der Kläger gegenüber dem Unternehmen hege, welches das fragliche Angebot unterbreite. Der Kläger fügte hinzu, dass der Bewertungsausschuss letztlich beschlossen habe, das fragliche Unternehmen um einige Klarstellungen zu ersuchen. In der E-Mail des Klägers vom 16. Dezember 2014 wurde die Identität von Herrn X nicht offengelegt.

- 15 Am 19. Dezember 2014 stellte der Bewertungsausschuss anhand der eingegangenen Klarstellungen des fraglichen Unternehmens fest, dass dessen Angebot nicht den im vorliegenden Fall einzuhaltenden Bedingungen entspreche, und empfahl, den Auftrag an ein anderes Unternehmen zu vergeben. Der Bericht vom 22. Dezember 2014, mit dem der Bewertungsausschuss die Europäische Kommission über das Ergebnis seiner Arbeiten informierte, wurde auch von Herrn X unterzeichnet.
- 16 Am 7. Februar 2015 sandte der Kläger eine E-Mail an den amtierenden Leiter der Verwaltung der Mission, Herrn M, um ihn über bestimmte Verhaltensweisen von Herrn X in Kenntnis zu setzen, die er als „unter Kollegen unangemessen“ bezeichnete, da sie gegenüber der Europäischen Union, den anderen Einheiten der Verwaltung und bestimmten Mitarbeitern der Mission (darunter ihm selbst) respektlos seien. Erstens habe Herr X ihn in Gegenwart von nicht zur Mission gehörenden Personen unter Verwendung des Wortes „elles“ („sie“) gefragt, wo sich zwei Mitarbeiterinnen der Mission befänden, die an jenem Tag abwesend gewesen seien. Diese Bemerkung habe von den Umstehenden ohne Weiteres als sexistisch aufgefasst werden können. Zweitens habe Herr X sein Büro ohne anzuklopfen betreten und in Bezug auf ein Formular der Mission in vorwurfsvollem und verächtlichem Ton gefragt: „Wer hat das geschrieben?“. Drittens sei Herr X ohne anzuklopfen mit einem Dokument in sein Büro gekommen und habe ihn in provozierender und respektloser Art und Weise gefragt: „Muss ich das hier abgeben?“ Viertens habe Herr X ihm gegenüber zu verstehen gegeben, dass er die Bewertungsregeln der Mission für „idiotisch“ (oder „schwachsinnig“) halte. Der Kläger wies in seiner E-Mail darauf hin, dass er sich gezwungen sehen könnte, beim Missionsleiter offiziell Beschwerde einzulegen.
- 17 Angesichts des Ernstes dieser E-Mail schlug Herr M in seiner Antwort vom 9. Februar 2015 dem Kläger vor, zwischen drei Optionen zu wählen. Die erste Option war, zunächst ein Gespräch mit dem Kläger und anschließend mit Herrn X zu vereinbaren, um die Situation zu klären und eine Lösung für die Zukunft zu finden. Die zweite Option war, zuerst ein Gespräch mit dem Kläger, dann mit Herrn X und schließlich mit dem Kläger, Herrn X und einem Vertreter der Personalabteilung der Mission zu vereinbaren, um die Situation zu klären und eine Lösung für die Zukunft zu finden. Ein Bericht oder ein Vermerk würde erstellt und in die Personalakte des Klägers bzw. die von Herrn X aufgenommen. Die dritte Option war, beim Missionsleiter offiziell Beschwerde einzulegen.
- 18 Der Kläger antwortete auf diese E-Mail am selben Tag mit einer weiteren E-Mail. Darin teilte er Herrn M einen erneuten Zwischenfall in Bezug auf Herrn X mit. Dieser habe sein Büro ohne anzuklopfen betreten. Als er Herrn X darauf hingewiesen habe, dass er erwarte, dass er an seiner Tür anklopfe, bevor er sein Büro betrete, habe Herr X „mit seinem Finger rechts von seinem Kopf einige Kreise gezogen (ein selbsterklärendes Zeichen)“. Der Kläger fügte hinzu, als er Herrn X gesagt habe, dass dies das letzte Mal sei, dass er seine Tür öffne, ohne anzuklopfen, habe dieser ihn unterbrochen, um ihm mit einem breiten Grinsen zu sagen: „Du bedrohst mich“.
- 19 Der Kläger teilte Herrn M in dieser E-Mail außerdem mit, dass er sich nach diesem Vorkommnis schlecht gefühlt und deshalb die Krankenschwester aufgesucht habe. Diese habe ihm ein Medikament gegeben. Ihm sei etwas schwindelig gewesen, entweder aufgrund des Medikaments oder aufgrund einer Art von „Mobbing“, und deshalb sei es ihm kaum möglich, auf den Vorschlag einzugehen, den ihm Herr M gemacht habe. Gleichwohl teilte er diesem mit, dass er auf dessen Urteilskraft vertraue und, sollte Herr M zu der Schlussfolgerung kommen, dass ein ernstes Problem vorliege, welches dem Missionsleiter gemeldet werden müsse, so würde er es begrüßen, wenn Herr M Letzteren auch in seinem Namen informieren würde; sobald er [s]ich besser fühle, werde er eine offizielle Beschwerde einlegen. Sollte Herr M der Auffassung sein, dass eine Lösung auf administrativer Ebene gefunden werden könne, würde er das natürlich vorziehen. Der Kläger bestand allerdings darauf, dass Herr M in diesem Fall überlegen müsse, welche vorläufigen Maßnahmen bis zur Findung einer endgültigen Lösung ergriffen werden könnten, um seinen Schutz zu gewährleisten, d. h. ein Verbot für Herrn X, das Büro des Klägers zu betreten und ihn anzusprechen.

- 20 Herr M teilte dem Kläger in seiner Antwort vom 10. Februar 2015 mit, dass er im Rahmen seiner Fürsorgepflicht und in Anbetracht der Bedeutung des von ihm mitgeteilten Sachverhalts offenbar keine andere Alternative habe, als die E-Mail des Klägers dem Missionsleiter und dessen Stellvertreter zuzuleiten; dies seien in der Mission die für den Verhaltenskodex und für die Behandlung dieser Art von Disziplinarfragen einzig zuständigen Instanzen. Die fragliche E-Mail wurde dem Missionsleiter und dessen Stellvertreter übermittelt.
- 21 Im weiteren Verlauf desselben 10. Februar 2015 teilte der stellvertretende Missionsleiter, Herr S, dem Missionsleiter per E-Mail mit, dass der Kläger „sich über das Verhalten von Herrn [X] beschwer[e]“ und dass die Vorkommnisse der letzten Tage „eine Verschlechterung der Gesundheit [des Klägers]“ zur Folge gehabt hätten. Herr S führte aus, die Feststellung des tatsächlichen Geschehensablaufs sei in einer solchen Situation zwar schwierig, doch könne der vom Kläger gemeldete Sachverhalt kaum ignoriert werden. Daher wies Herr S den Missionsleiter darauf hin, dass „[er], um Licht [in diese gesamte Sache] zu bringen, vorschlagen würde, diese einzelnen Mitteilungen als eine Beschwerde zwecks Einleitung eines Disziplinarverfahrens aufzufassen“, und dass „anhand einer vorläufigen Untersuchung festgestellt werden [könne], ob die Anschuldigung begründet [sei] oder nicht“. Herr S fügte hinzu, dass er, falls der Missionsleiter dies anordnen sollte, Maßnahmen ergreifen werde, um hinsichtlich des behaupteten Mobbing- oder Schikane-Tatbestands eine Voruntersuchung einzuleiten.
- 22 Der Missionsleiter stimmte dem Vorschlag von Herrn S anschließend am 10. Februar 2015 per E-Mail zu. Darüber hinaus teilte er Herrn S mit, dass er es außerdem, parallel zu der Voruntersuchung, für erforderlich halte, zwischen Herrn M, dem Kläger und Herrn X ein Treffen zu vereinbaren.
- 23 Im Anschluss an diesen Austausch von E-Mails wurde jedoch keine Voruntersuchung eingeleitet, und ein Treffen zwischen Herrn M, dem Kläger und Herrn X fand nicht statt.
- 24 In der Zeit vom 19. Juni bis 6. Juli 2015 und vom 1. bis 24. August 2015 war der Kläger in Urlaub.
- 25 Der Kläger wies den Missionsleiter am 25. August 2015 per E-Mail darauf hin, dass Herr M dem Missionsleiter schwerwiegende Vorkommnisse zur Kenntnis gebracht habe, bei denen es sich um Mobbing durch Herrn X handele, dass er jedoch weder vom Missionsleiter noch von einem Disziplinarausschuss angehört worden sei. Das Verhalten von Herrn X ihm gegenüber trage zu einer Verschlechterung des Arbeitsumfelds bei, was seiner Gesundheit abträglich sei. Deshalb möge der Missionsleiter ihm mitteilen, welche Maßnahmen er zu ergreifen beabsichtige, um dieser Situation abzuhelpfen.
- 26 Der Missionsleiter antwortete am selben Tag, dass er den vom Kläger im Februar 2015 mitgeteilten Sachverhalt dem stellvertretenden Missionsleiter in dessen Eigenschaft als der gemäß Nr. 8.4.1 des Verhaltenskodex für Disziplinarangelegenheiten zuständigen Person zur Kenntnis gebracht habe und dass er, da er von den Betroffenen keinerlei Rückmeldung erhalten habe, den Eindruck gehabt habe, dass der stellvertretende Missionsleiter diese Streitigkeit habe gütlich beilegen können. Nachdem er nun festgestellt habe, dass das nicht der Fall sei, habe er die E-Mail des Klägers vom 25. August 2015 als offizielle Beschwerde eingestuft.
- 27 Der Kläger schrieb dem Missionsleiter am 28. August 2015 in einer E-Mail, dass Herr X seit den Zusammenkünften des Bewertungsausschusses im Dezember 2014 sich ständig hasserfüllt gezeigt und jede Gelegenheit genutzt habe, um ihn zu demütigen, ihn anzufahren, herabzusetzen und sogar in der Öffentlichkeit und vor seinen Mitarbeitern zu erniedrigen. Außerdem teilte der Kläger der Mission mit, dass Herr X sein Büro an einem nicht näher bezeichneten Tag im Februar oder März 2015 betreten und ihn dort körperlich angegriffen habe, indem er ihm kochenden Tee über die Beine geschüttet habe.

- 28 Der Missionsleiter teilte dem Kläger mit Schreiben vom 28. August 2015 mit, er habe auf dessen am 25. August 2015 gegen Herrn X erhobene Beschwerde hin beschlossen, diese Beschwerde an den „für Disziplinarverfahren zuständigen“ amtierenden Leiter der Verwaltung der Mission weiterzuleiten. Außerdem teilte der Missionsleiter dem Kläger in diesem Schreiben seinen Beschluss mit, Herrn X das Verbot zu erteilen, sich dem Kläger zu nähern.
- 29 Der Kläger schrieb dem Missionsleiter am 30. August 2015 per E-Mail, dass er „die Anschuldigungen eines körperlichen Angriffs und von Mobbing durch [Herrn X] bestätige“, und bat den Adressaten, diese E-Mail als eine offizielle Beschwerde anzusehen.
- 30 Ein vom Kläger in Niger konsultierter Arzt stellte gemäß einer am 25. August 2015 ausgestellten Bescheinigung fest, dass der Gesundheitszustand des Klägers eine Krankschreibung für sieben Tage erfordere. In einer weiteren am 27. August 2015 ausgestellten Bescheinigung erklärte dieser Arzt, dass der psychische Gesundheitszustand des Klägers es erfordere, ihn von seinem Arbeitsumfeld zu entfernen. Nach dem am selben Tag durchgeführten Kontrollbesuch stellte der Arzt fest, dass keine Verbesserung eingetreten sei, dass der Kläger psychische Leiden aufweise und dass es sehr zu empfehlen sei, dass der Kläger nach Europa zurückkehre, um baldmöglichst einen Psychiater zu konsultieren.
- 31 Am 29. August 2015 verließ der Kläger die Mission, um sich in ein Krankenhaus in Frankreich zu begeben.
- 32 Am 1. September 2015 stellte der zuständige Arzt in dem Krankenhaus, das der Kläger aufgesucht hatte, ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis bis zum 14. September 2015 aus. Am 9. September 2015 stellte ein vom Kläger konsultierter Psychiater eine Bescheinigung aus, wonach der Kläger bis zum 25. September 2015 arbeitsunfähig sei. Diese Krankschreibung wurde von demselben Arzt mehrfach verlängert, zuletzt bis zum 16. Juli 2016. In zwei dieser Bescheinigungen mit Datum vom 14. Oktober bzw. 26. November 2015 wurden „starke Depressionen“ attestiert.
- 33 Die Mission teilte dem Kläger am 6. Oktober 2015 per E-Mail mit, dass ihm gemäß Art. 15.3 seines Arbeitsvertrags ab 30. September 2015, d. h. 30 Tage ab Beginn seiner Krankschreibung, keine Vergütung mehr gezahlt werde.
- 34 Ein Mitarbeiter der Mission informierte den Kläger am 8. Oktober 2015 per E-Mail, dass er als zuständige Person für die nach der Beschwerde des Klägers über Herrn X eingeleitete Voruntersuchung benannt worden sei und fragte den Kläger, ob er sich für eine Anhörung in die Mission begeben könne, und ob er ihm, falls das nicht der Fall sei, weitere Einzelheiten mitzuteilen habe und ihm die Namen von Zeugen angeben könne, deren Anhörung er wünsche.
- 35 Der Kläger übermittelte der Mission über seine Anwälte weitere Angaben.
- 36 Der Missionsleiter teilte dem Kläger mit Schreiben vom 26. November 2015 mit, dass das Disziplinarverfahren gegen Herrn X eingestellt worden sei, dass der Disziplinarausschuss der Mission einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex festgestellt und im Hinblick auf Herrn X vorgeschlagen habe, eine Maßnahme zu ergreifen, sowie schließlich, dass er die Entscheidung des Disziplinarausschusses bestätigt und die genannte Maßnahme ergriffen habe.
- 37 Am 25. Januar 2016 richtete der Kläger über seine Anwälte eine auf Art. 340 Abs. 2 AEUV gestützte Schadensersatzforderung an die Mission.
- 38 Mit Schreiben vom 8. Juni 2016 teilte die Mission dem Kläger mit, dass sein Vertrag nicht über den 15. Juli 2016 hinaus verlängert werden könne.

- 39 Am 11. Juli 2016 lud eine von der Mission beauftragte französische Arztpraxis den Kläger mit eingeschriebenem Brief, der an die französische Anschrift gerichtet war, welche der Kläger der Mission mitgeteilt hatte, zu einer auf den 13. Juli 2016 festgesetzten ärztlichen Kontrolle ein. Der Umschlag, in dem diese Einladung enthalten war, wurde der Arztpraxis von der Post zurückgesandt, weil der Kläger diesen Umschlag nicht abgeholt hatte.
- 40 Am 15. Juli 2016 informierte die Mission den Kläger per E-Mail über die Rücksendung des Umschlags, der eine Einladung zu einer ärztlichen Kontrolle enthalten habe. Sie wies ihn auch darauf hin, dass die ärztlichen Bescheinigungen, die er seit dem 1. September 2015 vorgelegt habe, nicht im Einklang mit den in seinem Arbeitsvertrag genannten Regeln stünden und dass die Mission daher die Gültigkeit dieser Bescheinigungen bezweifle.

### **Verfahren und Anträge der Parteien**

- 41 Mit Klageschrift, die am 31. Oktober 2016 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist, hat der Kläger die vorliegende Klage erhoben.
- 42 Das Gericht hat im Rahmen prozessleitender Maßnahmen nach Art. 89 Abs. 3 seiner Verfahrensordnung die Mission aufgefordert, ein Schriftstück vorzulegen. Die Mission ist dieser Aufforderung innerhalb der gesetzten Frist nachgekommen.
- 43 Das Gericht (Fünfte Kammer) hat auf Vorschlag des Berichterstatters beschlossen, das mündliche Verfahren zu eröffnen, und im Rahmen prozessleitender Maßnahmen nach Art. 89 Abs. 3 seiner Verfahrensordnung die Parteien aufgefordert, bestimmte Fragen zu beantworten. Die Parteien sind dieser Aufforderung innerhalb der gesetzten Frist nachgekommen.
- 44 Die Parteien haben in der Sitzung vom 26. Oktober 2017 mündlich verhandelt und die mündlichen Fragen des Gerichts beantwortet.
- 45 Der Kläger beantragt,
- die vorliegende Klage für zulässig und begründet zu erklären;
  - die Haftung der Mission gemäß Art. 340 AEUV anzuerkennen;
  - den Ersatz des materiellen Schadens anzuordnen;
  - den Ersatz des auf 70 000 Euro geschätzten immateriellen Schadens anzuordnen;
  - der Mission die gesamten Kosten aufzuerlegen.
- 46 Die Mission beantragt,
- die Klage abzuweisen;
  - dem Kläger die Kosten aufzuerlegen.

## Rechtliche Würdigung

### *Zum Streitgegenstand*

- 47 Gemäß der Klageschrift begehrt der Kläger die Verurteilung der Mission zum Ersatz des materiellen und des immateriellen Schadens, den die Mission ihm dadurch verursacht haben soll, dass sie es unterlassen habe, den Mobbingbeschwerden rechtzeitig nachzugehen, die er bei ihr im Dezember 2014 und im Februar 2015 eingereicht habe.
- 48 Der Kläger hat die Mission mit seiner an den Missionsleiter gerichteten E-Mail vom 28. August 2015 darüber in Kenntnis gesetzt, dass er von Herrn X im Februar oder März 2015 auch körperlich angegriffen worden sei. Dieser angebliche körperliche Angriff wurde jedoch in keiner der E-Mails vom Dezember 2014 und Februar 2015 erwähnt, bei denen es sich dem Kläger zufolge um Mobbingbeschwerden handelte. Der Kläger hat zwar in seiner ebenfalls an den Missionsleiter gerichteten E-Mail vom 30. August 2015 darum gebeten, seine E-Mail vom 28. August 2015 als eine offizielle Beschwerde anzusehen, insbesondere in Bezug auf den erwähnten körperlichen Angriff. Die vorliegende Klage bezieht sich jedoch nicht auf die Folgemaßnahmen, die die Mission im Hinblick auf die E-Mails vom 28. und 30. August 2015 ergriffen hat. Die Prüfung des Gerichts muss sich deshalb in diesem Fall auf die Frage beschränken, ob die Mission in Bezug auf die Mobbingbeschwerden, die der Kläger meint, bei ihr im Dezember 2014 und im Februar 2015 erhoben zu haben, ihren Verpflichtungen nachgekommen ist.
- 49 Die vorliegende Klage betrifft, wie sich aus der Klageschrift ergibt, die vertragliche Haftung der Mission im Sinne von Art. 340 Abs. 1 AEUV. Der Kläger hat dies im Übrigen in seiner Antwort vom 10. Oktober 2017 auf die schriftlichen Fragen des Gerichts bestätigt. Das Vorbringen der Mission zum Nachweis dafür, dass die erforderlichen Voraussetzungen für die Auslösung ihrer außervertraglichen Haftung im Sinne von Art. 340 Abs. 2 AEUV im vorliegenden Fall nicht erfüllt seien, ist deshalb nicht stichhaltig.

### *Zur Zuständigkeit des Gerichts*

- 50 Art. 12a des Beschlusses 2012/392, der gemäß Art. 2 des Beschlusses 2014/482 ab dem 16. Juli 2014 gilt (siehe oben, Rn. 4), bestimmt, dass die Mission die Fähigkeit zum Abschluss von Verträgen und die Parteifähigkeit besitzt, und verleiht ihr damit Rechtsfähigkeit. Außerdem ergibt sich aus Art. 7 Abs. 3 und 4 des Beschlusses 2012/392, dass die Mission Personal auf Vertragsbasis einstellen kann und dass die Beschäftigungsbedingungen für das Personal sowie dessen Rechte und Pflichten in Verträgen zwischen dem Missionsleiter und den betreffenden Personalmitgliedern geregelt werden.
- 51 Der Gerichtshof der Europäischen Union ist gemäß Art. 272 AEUV für Entscheidungen aufgrund einer Schiedsklausel zuständig, die in einem von der Union oder für ihre Rechnung abgeschlossenen öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Vertrag enthalten ist. Im vorliegenden Fall enthielt der erste Arbeitsvertrag des Klägers mit der Mission eine Gerichtsstandsklausel zugunsten der Gerichte von Brüssel (Belgien). Demgegenüber enthalten sowohl der Arbeitsvertrag, der zwischen der Mission und dem Kläger für den Zeitraum vom 16. Juli 2014 bis 15. Juli 2015 geschlossen wurde, als auch der Arbeitsvertrag, den diese beiden Parteien für den Zeitraum vom 16. Juli 2015 bis 15. Juli 2016 geschlossen haben, eine Gerichtsstandsklausel zugunsten des Gerichtshofs der Europäischen Union. Da der Sachverhalt, der der vorliegenden Klage zugrunde liegt, in den von diesen zwei letzten Arbeitsverträgen umfassten Zeitraum fällt, kann diese Klage auf Art. 272 AEUV gestützt werden. Im Übrigen ist das Gericht gemäß Art. 256 Abs. 1 AEUV für Entscheidungen im ersten Rechtszug über die in Art. 272 AEUV genannten Klagen zuständig.

- 52 Art. 20 der zwei letzten Arbeitsverträge zwischen dem Kläger und der Mission sieht vor, dass Streitigkeiten über die Auslegung dieser Verträge einem Schiedsverfahren unterzogen werden müssen. Allerdings heißt es in diesem Artikel ausdrücklich, dass diese Zuweisung unbeschadet der Möglichkeit erfolgt, den Gerichtshof der Europäischen Union mit dieser Streitigkeit zu befassen. Dieser Artikel stand also dem nicht entgegen, dass sich der Kläger mit der vorliegenden Klage an das Gericht wandte.
- 53 Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass nach der Rechtsprechung der Unionsrichter für Klagen zuständig ist, die mit der von den GSVP-Missionen betriebenen Verwaltung ihres Personals zusammenhängen, auch wenn diese Verwaltung Operationen „im Einsatzgebiet“ betrifft (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. Juli 2016, H/Rat und Kommission, C-455/14 P, EU:C:2016:569, Rn. 54 bis 60).
- 54 Das Gericht ist daher für die Entscheidung über die vorliegende Klage zuständig, was die Mission auch nicht bestreitet.

### *Zur Zulässigkeit der Klage*

- 55 Die Mission hält die Klage für unzulässig.
- 56 Erstens genügt in Bezug auf das von der Mission in der mündlichen Verhandlung vorgebrachte Argument, die Klage sei unzulässig, weil der Kläger es versäumt habe, das vorprozessuale Verfahren einzuhalten, der Hinweis, dass, soweit dieses Argument bedeutet, der Kläger sei verpflichtet gewesen, sich an die Mission zu wenden, bevor er die vorliegende Klage erhob, diese Pflicht im vorliegenden Fall jedenfalls erfüllt worden ist. Die Schadensersatzforderung, die der Kläger am 25. Januar 2016 gegenüber der Mission geltend gemacht hat, verfolgte nämlich, obwohl sie formell auf Art. 340 Abs. 2 AEUV gestützt war, denselben Zweck wie die vorliegende Klage.
- 57 Zweitens macht die Mission geltend, die vorliegende Klage sei unzulässig in Bezug auf den Antrag auf Ersatz des Schadens, der durch ihre Entscheidung entstanden sein soll, dem Kläger ab 30. September 2015 kein Gehalt mehr zu zahlen (siehe oben, Rn. 33). Der Kläger habe dieser Entscheidung der Mission nicht widersprochen und könne die Entscheidung deshalb nicht im Wege eines Antrags auf Schadensersatz anfechten. Dazu genügt der Hinweis, dass der Kläger seine Schadensersatzklage als solche nicht auf den Schaden stützt, der sich auf die Entscheidung der Mission bezieht, ihm ab 30. September 2015 kein Gehalt mehr zu zahlen. Die vorliegende Klage betrifft nämlich die Schäden, die daraus resultieren, dass die Mission es unterlassen hat, eine Untersuchung hinsichtlich der Mobbingbeschwerden einzuleiten, die der Kläger meint, bei ihr im Dezember 2014 und im Februar 2015 erhoben zu haben. Einer dieser Schäden soll in der Streichung seines Gehalts zu sehen sein. Demzufolge ist dieses Argument zurückzuweisen, ohne dass darüber entschieden werden muss, ob der Kläger gegen die Entscheidung, ihm ab 30. September 2015 kein Gehalt mehr zu zahlen, eine Beschwerde hätte einlegen müssen.
- 58 Drittens hat die Mission in ihrer Antwort vom 11. Oktober 2017 auf die schriftlichen Fragen des Gerichts und im Rahmen ihrer Ausführungen zum französischen Recht geltend gemacht, dass das Gericht die Klage mangels präziser, objektiver und übereinstimmender Fakten, die auf das Vorliegen von Mobbing schließen ließen, für unzulässig erklären sollte. In der mündlichen Verhandlung und in Beantwortung einer Frage des Gerichts hat die Mission vorgetragen, diese Schlussfolgerung sei unabhängig vom im vorliegenden Fall anwendbaren Recht zu ziehen. Dieses Argument ist auf jeden Fall zurückzuweisen, weil die vorliegende Klage nicht auf dem Schaden im Zusammenhang mit einem behaupteten Mobbing beruht, sondern auf dem Schaden, der daraus resultiert, dass die Mission es unterlassen hat, eine Untersuchung hinsichtlich der Mobbingbeschwerden einzuleiten, die der Kläger meint, bei ihr im Dezember 2014 und im Februar 2015 erhoben zu haben.

- 59 Viertens und letztens ist auch das Argument der Mission, das sie aus dem Inhalt der an den Missionsleiter gerichteten E-Mail vom 30. August 2015 abzuleiten versucht, zurückzuweisen. Der Kläger gibt in dieser E-Mail zwar an, dass er hinsichtlich der Tatsache, dass die vom Missionsleiter angeordnete Voruntersuchung nicht oder ohne seine Anwesenheit stattgefunden habe, „förmlich bestätigt, keine Beschwerde einzulegen“. Diese Bemerkung ist jedoch, wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung betont hat, nicht als ein Verzicht auf die Möglichkeit anzusehen, beim Gericht Klage zu erheben. Ein solcher Verzicht müsste nämlich klar und unmissverständlich sein, um die Zulässigkeit einer Klage in Frage stellen zu können. Das ist hier jedoch nicht der Fall. Insoweit genügt die Feststellung, dass die von der Mission zitierte Bemerkung keinerlei Hinweis auf die Möglichkeit enthält, beim Gericht Klage zu erheben.
- 60 Nach alledem ist die vorliegende Klage zulässig.

### ***Zur Begründetheit der Klage***

#### *Zum anwendbaren Recht*

- 61 Die vertragliche Haftung der Union bestimmt sich gemäß Art. 340 Abs. 1 AEUV nach dem Recht, das auf den betreffenden Vertrag anzuwenden ist.
- 62 Im vorliegenden Fall ist in den Arbeitsverträgen des Klägers nicht angegeben, welches Recht auf diese Verträge anzuwenden ist.
- 63 Der Kläger hat in Beantwortung einer diesbezüglichen Frage des Gerichts geltend gemacht, dass sich die Haftung der Mission in erster Linie aus den Bestimmungen dieser Verträge einschließlich des Verhaltenskodex und aus den Rechtsakten der Union ergebe. Hilfsweise sei das Zivilgesetzbuch des Niger, insbesondere dessen Art. 1134 Abs. 1, heranzuziehen.
- 64 Die Mission hat demgegenüber geltend gemacht, ihre vertragliche Haftung ergebe sich aus den Arbeitsverträgen, die sie mit dem Kläger geschlossen habe. Falls das Gericht in dieser Hinsicht ausnahmsweise das nationale Recht prüfen sollte, seien die französischen Rechtsvorschriften, insbesondere die des französischen Arbeitsgesetzbuchs, einschlägig.
- 65 Die Parteien haben in der mündlichen Verhandlung und in Beantwortung der diesbezüglichen Fragen des Gerichts bestätigt, dass es ihrer Ansicht nach für die Prüfung einer etwaigen vertraglichen Haftung der Mission genüge, die fraglichen Arbeitsverträge einschließlich des Verhaltenskodex heranzuziehen, und dass eine Bezugnahme auf ein nationales Recht entbehrlich sei.
- 66 Das Gericht ist der Auffassung, dass die vorliegende Klage tatsächlich anhand lediglich der in Rede stehenden Arbeitsverträge einschließlich des Verhaltenskodex geprüft werden kann, der ein fester Bestandteil dieser Verträge ist, sowie im Licht der allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts im Bereich der vertraglichen Haftung. Nach diesen Grundsätzen müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein, damit eine Klage aus vertraglicher Haftung durchgreift, nämlich zunächst, dass die fragliche Einrichtung ihren vertraglichen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist, sodann, dass der Kläger einen Schaden erlitten hat, und schließlich, dass ein Kausalzusammenhang zwischen dem Verhalten der genannten Einrichtung und diesem Schaden besteht.
- 67 Es braucht daher nicht geprüft zu werden, ob, wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung geltend gemacht hat, die Beweismittel, die die Mission vorgelegt hat, um eine etwaige Anwendbarkeit des französischen Rechts nachzuweisen, unzulässig sind.

*Zum Verstoß der Mission gegen ihre vertraglichen Verpflichtungen*

- 68 Der Kläger macht geltend, die Mission habe trotz der Tatsache, dass er sich bei ihr am 17. Dezember 2014 sowie am 7. und 9. Februar 2015 per E-Mail darüber beschwert habe, dass er von einem Kollegen gemobbt werde, auf diese Beschwerden unter Verstoß gegen mehrere Bestimmungen der Nr. 8.4 des Verhaltenskodex nicht reagiert.
- 69 Nach Ansicht des Klägers ist dieser Verstoß dadurch gekennzeichnet, dass zum einen der stellvertretende Missionsleiter, Herr S, in seiner E-Mail vom 10. Februar 2015 selbst festgestellt habe, dass die E-Mails des Klägers vom 7. und 9. Februar 2015 als eine offizielle Mobbingbeschwerde anzusehen seien, und daraufhin die Einleitung einer Voruntersuchung vorgeschlagen habe, und dass zum anderen der Missionsleiter diesem Vorschlag am selben Tag ausdrücklich zugestimmt habe. Auf diese Entscheidung zur Einleitung einer Voruntersuchung hin seien jedoch keine Folgemaßnahmen ergriffen worden.
- 70 Der Kläger weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass in Nr. 8.4.1 des Verhaltenskodex für den Fall, dass ein Verstoß gegen die Bestimmungen des Verhaltenskodex gemeldet werde, die Einleitung einer Voruntersuchung zwingend vorgeschrieben sei. Deshalb habe die Mission, nachdem sie seine Anschuldigungen zur Kenntnis genommen und als eine offizielle Beschwerde eingestuft habe, keinen Ermessensspielraum gehabt.
- 71 Die Mission habe somit gegen die Vertragsvorschriften, die sie selbst für ein ordnungsgemäßes Verhalten und für interne Untersuchungen festgelegt habe, in besonders schwerer Weise verstoßen. Diese Vorschriften hätten zum Ziel, die Mitarbeiter der Mission zu schützen, insbesondere in Fällen von Mobbing oder Einschüchterung durch Kollegen.
- 72 Der Kläger fügt hinzu, dass er bereits in seiner E-Mail vom 9. Februar 2015 darauf hingewiesen habe, dass sich sein Gesundheitszustand aufgrund der Situation, in der er sich seinerzeit befunden habe, verschlechtere. Der stellvertretende Missionsleiter habe den Missionsleiter darüber informiert.
- 73 Die Mission tritt diesem Vorbringen entgegen.
- 74 Wird ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex gemeldet oder festgestellt, so ist gemäß dessen Nr. 8.4.1 eine Voruntersuchung einzuleiten. Demzufolge ist die Einleitung einer Voruntersuchung, wie der Kläger geltend macht, in einem solchen Fall zwingend, und die Mission hat in dieser Hinsicht kein Ermessen.
- 75 Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass Nr. 8.4.1 des Verhaltenskodex in Verbindung mit dessen Nr. 7.1 zu sehen ist, wonach die Mitarbeiter der Mission das Recht und die Pflicht haben, beim Missionsleiter eine schriftliche Beschwerde einzureichen, wenn ihrer Ansicht nach ein Fehlverhalten, ein Missbrauch oder ein Fall von Inkompetenz vorliegt (siehe oben, Rn. 9). Nach diesen Bestimmungen muss ein Mitarbeiter der Mission, der sich gemobbt fühlt und dazu die Einleitung einer Voruntersuchung durch die Mission begehrt, beim Missionsleiter eine schriftliche Beschwerde einreichen. Da in Nr. 8.4.3 des Verhaltenskodex in diesem Zusammenhang vom „beschuldigten Mitarbeiter“ die Rede ist, ist klar, dass sich die Beschwerde auf eine bestimmte Person beziehen muss.
- 76 Was als Erstes die E-Mail des Klägers vom 17. Dezember 2014 angeht, sind diese Voraussetzungen offensichtlich nicht erfüllt.
- 77 Erstens steht fest, dass der Kläger in dieser E-Mail die Identität von Herrn X nicht offengelegt hat. Die Tatsache, dass dieser E-Mail zu entnehmen war, dass es sich um einen vom Kläger identifizierten Beurteiler handelte, der Mitglied eines Bewertungsausschusses war und dass dieser Ausschuss aus nur drei Beurteilern, von denen zwei Männer waren, bestand, hat keinen Einfluss auf diese Schlussfolgerung.

- 78 Zweitens hat der Kläger das Verhalten, das Herr X bei den Beratungen des Bewertungsausschusses an den Tag gelegt hatte, in seiner E-Mail vom 17. Dezember 2014 zwar stark kritisiert, jedoch keinen konkreten Vorwurf erhoben, der zu verstehen gegeben hätte, dass das Verhalten von Herrn X seiner Ansicht nach einen Fall von Mobbing darstellte. Auch hat der Kläger zwar in seiner Klageschrift ausgeführt, dass er in seiner E-Mail vom 17. Dezember 2014 auf einen Interessenkonflikt mit Herrn X bezüglich des Verhandlungsverfahrens hingewiesen habe, das Gegenstand der Beratungen des Bewertungsausschusses gewesen sei. Abgesehen davon jedoch, dass der E-Mail des Klägers vom 17. Dezember 2014 kein derartiger Hinweis zu entnehmen war, hat er auch keineswegs erläutert, inwiefern ein solcher Interessenkonflikt zu einem Mobbing geführt haben könnte. Er hat jedenfalls nicht dargetan, inwiefern der Umstand, dass die Mission es möglicherweise unterlassen hat, hinsichtlich eines solchen Interessenkonflikts eine Voruntersuchung einzuleiten, ihm gegenüber die vertragliche Haftung der Mission ausgelöst haben könnte.
- 79 Drittens ist festzustellen, dass der Kläger in seiner E-Mail vom 17. Dezember 2014 angegeben hat, dass er bereit sei, dem Missionsleiter „einen umfassenden und detaillierten Bericht“ zu senden, falls der Empfänger dieser E-Mail es wünsche. Der Kläger hat jedoch nicht geltend gemacht, dass er anschließend einen solchen Bericht oder eine Beschwerde über das Verhalten von Herrn X in dem betreffenden Bewertungsausschuss dem Missionsleiter zugeleitet habe.
- 80 Viertens und letztens ist darauf hinzuweisen, dass der Kläger selbst in seiner Klageschrift angibt, im Februar 2015 erstmals einen Fall von Mobbing gemeldet zu haben.
- 81 Was als Zweites die E-Mail des Klägers vom 7. Februar 2015 an den amtierenden Leiter der Verwaltung der Mission angeht, ist festzustellen, dass der Kläger in dieser E-Mail den Namen von Herrn X angegeben und über bestimmte Verhaltensweisen dieses Mannes berichtet hat, die er für unangemessen hielt, sowie seiner Hoffnung Ausdruck gegeben hat, dass eine Lösung gefunden werden könne. Allerdings ist auch festzustellen, dass sich der Kläger in dieser E-Mail darauf beschränkte, Herrn M aufgrund des Verhaltens von Herrn X um Hilfe zu bitten, wobei er darauf hinwies, dass er im Ergebnis der Auffassung sei, dass er zu jenem Zeitpunkt dem Missionsleiter keine offizielle Beschwerde zukommen lassen müsse. Die E-Mail vom 7. Februar 2015 ist daher als solche nicht als eine Beschwerde im Sinne von Nr. 7.1 des Verhaltenskodex anzusehen.
- 82 Was als Drittes die E-Mail betrifft, die der Kläger am 9. Februar 2015 an Herrn M geschickt hat, ist festzustellen, dass es sich dabei um die Antwort des Klägers auf die E-Mail vom 9. Februar 2015 handelte, mit der Herr M auf seine E-Mail vom 7. Februar 2015 geantwortet hatte. Herr M hatte den Kläger in dieser Antwort vor die Wahl zwischen drei Optionen gestellt. Eine davon war, eine offizielle Beschwerde beim Missionsleiter einzureichen. Der Kläger hat jedoch, wie die Mission in ihrer E-Mail vom 9. Februar 2015 zu Recht bemerkt hat, keine dieser Optionen gewählt und zum Ausdruck gebracht, dass er eine administrative Lösung vorziehen würde. Der Umstand, dass der Kläger in seiner E-Mail vom 9. Februar 2015 angeregt hat, dass der amtierende Leiter der Verwaltung der Mission den Missionsleiter über die mit Herrn X aufgetretenen Probleme informieren könne, und der Kläger, „sobald [er] [s]ich besser fühl[e], ... eine offizielle Beschwerde einlegen [werde]“, bringt zum Ausdruck, dass er seiner Ansicht nach bis dahin noch keine solche Beschwerde erhoben hatte. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass die E-Mail vom 9. Februar 2015 nicht an den Missionsleiter gerichtet war, obwohl eine Beschwerde wegen Mobbing gemäß Nr. 7.1 des Verhaltenskodex an ihn hätte gerichtet werden müssen.
- 83 Trotz dieser Gesichtspunkte war es nach Auffassung des Gerichts legitim und angemessen, dass die Mission die E-Mails des Klägers vom 7. und 9. Februar 2015 insgesamt gesehen als eine offizielle Beschwerde eingestuft hat.
- 84 Erstens hat der Kläger in seiner E-Mail vom 9. Februar 2015 entgegen dem Vorbringen der Mission angegeben, dass er sich von Herrn X gemobbt fühle.

- 85 Zweitens hat der Kläger zwar nicht ausdrücklich eine der drei Optionen gewählt, vor die er gestellt worden war, doch hat er Herrn M in seiner E-Mail vom 9. Februar 2015 mitgeteilt, dass er sich nach dem in dieser E-Mail erwähnten Vorkommnis schlecht gefühlt und deshalb die Krankenschwester aufgesucht habe, die ihm ein Medikament gegeben habe. Ihm sei etwas schwindelig gewesen, entweder aufgrund des Medikaments oder aufgrund einer Art von Mobbing, und deshalb sei es ihm kaum möglich gewesen, auf den Vorschlag einzugehen, den ihm Herr M gemacht habe. Außerdem hat er die Möglichkeit angesprochen, den Missionsleiter über seine Probleme mit Herrn X informieren zu lassen, bis er sich besser fühle, um selbst eine offizielle Beschwerde formulieren zu können. Diesen Ausführungen ist zu entnehmen, dass der Kläger sich gemobbt fühlte, dass er im Zusammenhang mit diesem Mobbing gesundheitliche Probleme hatte und dass sein Gesundheitszustand es ihm zu diesem Zeitpunkt nicht erlaubte, eine offizielle Beschwerde wegen Mobbing einzureichen. Es ist offensichtlich, dass die Mission diese zusätzlichen Gesichtspunkte bei ihrer Entscheidung über die im Hinblick auf die E-Mail des Klägers vom 9. Februar 2015 zu ergreifenden weiteren Schritte berücksichtigen musste. Es oblag der Mission insbesondere aufgrund ihrer Fürsorgepflicht, dem Umstand Rechnung zu tragen, dass einer ihrer Mitarbeiter auf einen möglichen Mobbingtatbestand zwar hingewiesen hatte, jedoch zu diesem Zeitpunkt aufgrund von Gesundheitsproblemen, die seinen Angaben nach mit dem Mobbing zusammenhingen, nicht in der Lage war, ordnungsgemäß eine Beschwerde einzureichen.
- 86 Drittens hat der Kläger in seiner E-Mail vom 9. Februar 2015 darauf hingewiesen, dass er auf die Urteilskraft von Herrn M vertraue und dass er es, sollte Herr M zu der Schlussfolgerung kommen, dass ein ernstes Problem vorliege, welches dem Missionsleiter gemeldet werden müsse, begrüßen würde, wenn Herr M diesen informierte. Daraus folgt, dass der Kläger es Herrn M überlassen hat, auf seine E-Mails zu reagieren. Deshalb ist auch die im vorliegenden Fall hierzu von Herrn M getroffene konkrete Beurteilung zu berücksichtigen.
- 87 Viertens ist festzustellen, dass Herr M in seiner Antwort vom 10. Februar 2015 dem Kläger mitteilte, dass er im Rahmen seiner Fürsorgepflicht und in Anbetracht der Bedeutung des von ihm mitgeteilten Sachverhalts offenbar keine andere Alternative habe, als die E-Mail des Klägers dem Missionsleiter und dessen Stellvertreter zuzuleiten; dies seien in der Mission die für den Verhaltenskodex und für die Behandlung dieser Art von Disziplinarfragen einzig zuständigen Instanzen.
- 88 Zu der E-Mail vom 10. Februar 2015 von Herrn M und der diesbezüglichen Reaktion ist auf Folgendes hinzuweisen.
- 89 Erstens waren sowohl der Missionsleiter als auch sein Stellvertreter Adressaten der E-Mail von Herrn M vom 10. Februar 2015. Außerdem ergibt sich aus den Akten, dass die beiden E-Mails des Klägers vom 7. und 9. Februar 2015 dem Missionsleiter am 10. Februar 2015 tatsächlich übermittelt wurden. Zwar ist in Nr. 7.1 des Verhaltenskodex vorgeschrieben, dass Beschwerden im Sinne dieser Bestimmung an den Missionsleiter zu richten sind, nicht jedoch, dass der Beschwerdeführer seine Beschwerde unmittelbar an den Missionsleiter senden muss und dass es ausgeschlossen ist, dass ein Dritter die vom Beschwerdeführer erhaltene Beschwerde mit dessen Zustimmung an den Missionsleiter weiterleitet.
- 90 Zweitens ergibt sich aus der E-Mail von Herrn M vom 10. Februar 2015, dass er den Missionsleiter nicht in Erwartung einer offiziellen Beschwerde, die der Kläger diesem unter Umständen zukommen lassen würde, lediglich über die Probleme informierte, die der Kläger mit Herrn X hatte. Es ergibt sich vielmehr aus dem Wortlaut dieser E-Mail eindeutig, dass Herr M der Ansicht war, dass es sich hier um eine Disziplinarangelegenheit handele, um die sich die zuständigen Instanzen der Mission kümmern müssten. Hätte Herr M nämlich lediglich den Missionsleiter über die Probleme des Klägers informieren wollen, wäre es nicht nötig gewesen, dem stellvertretenden Missionsleiter eine Kopie zukommen zu lassen und darauf hinzuweisen, dass diese beiden „in der Mission die für den Verhaltenskodex und für die Behandlung dieser Art von Disziplinarfragen einzig zuständigen Instanzen“ seien.

- 91 Drittens ist festzustellen, dass der stellvertretende Missionsleiter, Herr S, dem Missionsleiter in einer später am 10. Februar 2015 übermittelten E-Mail mitteilte, dass der Kläger sich über das Verhalten von Herrn X beklage, und vorschlug, die E-Mails des Klägers vom 7. und 9. Februar 2015 als eine Beschwerde zwecks Einleitung eines Disziplinarverfahrens aufzufassen. Herr S fügte hinzu, dass er, falls der Missionsleiter dies anordnen sollte, Maßnahmen ergreifen werde, um hinsichtlich des behaupteten Mobbing- oder Schikane-Tatbestands eine Voruntersuchung einzuleiten. Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass der Missionsleiter in seiner Antwort vom 10. Februar 2015 an den stellvertretenden Missionsleiter dem von diesem gemachten Vorschlag zugestimmt hat. Aus diesem Schriftwechsel ergibt sich, dass sowohl der Missionsleiter als auch sein Stellvertreter der Ansicht waren, dass die E-Mails des Klägers vom 7. und 9. Februar 2015 als eine Beschwerde im Sinne des Verhaltenskodex angesehen werden könnten und müssten und dass eine Voruntersuchung einzuleiten sei.
- 92 In diesem Zusammenhang ist es unerheblich, dass es sich hierbei um einen internen Schriftwechsel handelte, der dem Kläger erst Ende August 2015 zur Kenntnis gebracht wurde, denn das, worauf es hier ankommt, ist, wie die Mission die E-Mails des Klägers vom 7. und 9. Februar 2015 aufgefasst hat. Dieselbe Schlussfolgerung gilt für das Argument der Mission, wonach der Missionsleiter nicht befugt gewesen sei, die Einleitung einer Voruntersuchung anzuordnen. Selbst wenn das so gewesen sein sollte – entgegen der Prämisse, von der der stellvertretende Missionsleiter in seiner E-Mail vom 10. Februar 2015 ausgegangen war –, stünde dies der Schlussfolgerung nicht entgegen, dass sowohl der Missionsleiter als auch dessen Stellvertreter der Ansicht waren, dass im vorliegenden Fall eine Voruntersuchung eingeleitet werden müsse. Daher braucht nicht geprüft zu werden, ob das genannte Argument der Mission sowieso als verspätet und somit als unzulässig zurückzuweisen ist, wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung geltend gemacht hat.
- 93 Viertens brauchte der Kläger in dieser Hinsicht keine weiteren Schritte zu unternehmen, denn es ergab sich aus der E-Mail von Herrn M vom 10. Februar 2015, dass dieser die E-Mails des Klägers vom 7. und 9. Februar 2015 an den Missionsleiter und dessen Stellvertreter weiterleiten würde, damit diese die nach dem Verhaltenskodex gebotenen Maßnahmen ergreifen könnten. Es war insbesondere nicht erforderlich, dass sich der Kläger in dieser Sache noch selbst an den Missionsleiter wendet und an diesen unter Wiedergabe des in seinen E-Mails vom 7. und 9. Februar 2015 dargelegten Sachverhalts eine offizielle Beschwerde richtet. In der E-Mail von Herrn M wird im Übrigen nicht erwähnt, dass eine solche zusätzliche Beschwerde erforderlich wäre. Die gleiche Feststellung gilt für die E-Mails, die der Missionsleiter mit seinem Stellvertreter am 10. Februar 2015 ausgetauscht hat.
- 94 Fünftens und letztens ist darauf hinzuweisen, dass der Kläger in seiner E-Mail vom 9. Februar 2015 geschrieben hatte, sollte Herr M der Auffassung sein, dass eine Lösung auf administrativer Ebene gefunden werden könne, möge Herr M überlegen, welche vorläufigen Maßnahmen bis zur Findung einer endgültigen Lösung ergriffen werden könnten, um seinen Schutz zu gewährleisten, d. h. ein Verbot für Herrn X auszusprechen, das Büro des Klägers zu betreten und ihn anzusprechen. Allerdings steht fest, dass diese Bitte seinerzeit ohne Reaktion blieb. Wenn die Mission jedoch der Ansicht gewesen wäre, dass der Kläger noch eine offizielle Beschwerde an den Missionsleiter richten müsse, um die Einleitung einer Voruntersuchung zu ermöglichen, so hätte sie sich in Erwartung einer solchen Beschwerde zu dieser Bitte äußern müssen.
- 95 Diese Erwägungen werden nicht dadurch in Frage gestellt, dass der Kläger in seiner E-Mail vom 30. August 2015 den Missionsleiter bat, diese E-Mail als eine offizielle Beschwerde anzusehen. Sowohl der Missionsleiter als auch dessen Stellvertreter hielten die E-Mails des Klägers vom 7. und 9. Februar 2015 nämlich, wie vorstehend in den Rn. 91 bis 93 ausgeführt, für eine offizielle Beschwerde und meinten, dass eine Voruntersuchung eingeleitet werden müsse. Folglich brauchte der Kläger zu diesem Zeitpunkt keine weiteren Schritte mehr zu unternehmen.

- 96 Nach alledem sieht das Gericht in dem Umstand, dass im Anschluss an die E-Mails des Klägers vom 7. und 9. Februar 2015 keine Voruntersuchung eingeleitet wurde, einen Verstoß gegen Nr. 8.4 des Verhaltenskodex und demzufolge eine Vertragsverletzung durch die Mission.
- 97 Von den sonstigen von der Mission gegen diese Schlussfolgerung vorgebrachten Argumenten ist keines überzeugend.
- 98 Erstens verweist die Mission auf die Erklärung, die der Missionsleiter dem Kläger am 25. August 2015 per E-Mail übermittelt habe, wonach er, da er von den Betroffenen keinerlei Rückmeldung erhalten habe, den Eindruck gehabt habe, dass der stellvertretende Missionsleiter diese Streitigkeit zwischen dem Kläger und Herrn X habe gütlich beilegen können. Die Mission bestreitet jedoch nicht, dass es zu einer solchen Beilegung nicht gekommen ist. Es war jedenfalls, wie der Kläger zu Recht geltend macht, Sache des Missionsleiters, sich über den Fortgang der Voruntersuchung zu informieren, deren Einleitung er mit seinem Stellvertreter beschlossen hatte.
- 99 Zweitens vertritt die Mission den Standpunkt, dass eine Voruntersuchung nicht erforderlich gewesen sei, da es sich bei dem vom Kläger vorgebrachten Sachverhalt nicht um Mobbing handele und dessen Angaben nicht durch hinreichende Beweise untermauert gewesen seien. Dieses Argument ist zurückzuweisen. Zum einen hat die Mission nicht dargetan, dass keiner der in den E-Mails vom 7. und 9. Februar 2015 genannten Umstände als ein Fall von Mobbing im Sinne von Nr. 2.5 des Verhaltenskodex aufgefasst werden könne. Zum anderen ergibt sich aus dem Verhaltenskodex keineswegs, dass eine Voruntersuchung nur dann gerechtfertigt ist, wenn der Beschwerdeführer hinreichende Beweise dafür vorlegt, dass ein Mobbing tatsächlich stattgefunden hat.
- 100 Drittens macht die Mission geltend, dass sich der Kläger in der Zeit von Februar bis August 2015 nicht um Auskünfte hinsichtlich der Untersuchung bemüht habe, die ihm zufolge im Februar 2015 eingeleitet worden sei. Die Mission hat jedoch nicht erläutert, inwiefern dieser Umstand für die Antwort auf die Frage relevant sein soll, ob die Mission dadurch eine Vertragsverletzung begangen hat, dass sie es unterlassen hat, in Bezug auf die E-Mails des Klägers vom 7. und 9. Februar 2015 eine Voruntersuchung einzuleiten. Die gleiche Schlussfolgerung gilt für das Argument der Mission, dass der Kläger in der Zeit von Februar bis August 2015 keine Probleme gemeldet und der Mission keine Mitteilung habe zukommen lassen, dass er möglicherweise psychologische Unterstützung benötige.
- 101 Viertens und letztens ist der von der Mission geltend gemachte Umstand, dass sie den letzten Arbeitsvertrag des Klägers aufrechterhalten habe, obwohl sie ihn ihrer Ansicht nach aufgrund seiner Handlungen, d. h. der Beleidigungen und Verleumdungen in seinen E-Mails an die Mission vom 28. und 30. August 2015, die sie als schwere Verfehlungen werte, hätte beenden können, für die Antwort auf die Frage, ob die Mission dadurch eine Vertragsverletzung begangen hat, dass sie es unterlassen hat, im Februar 2015 eine Voruntersuchung einzuleiten, völlig unerheblich.

*Die vom Kläger geltend gemachten Schäden*

- 102 Als Erstes macht der Kläger einen immateriellen Schaden geltend. Er behauptet, aufgrund der Untätigkeit der Mission in der Zeit von Februar bis August 2015 weiterhin gemobbt worden zu sein, was vermeidbar gewesen sei und hätte verhindert werden müssen. Dass er „die Hölle durchgemacht“ habe, zeige sich insbesondere an seinem ersten Gesundheitszustand im Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Dienst bei der Mission und an den Medikamenten, die ihm die Ärzte hätten verschreiben müssen. Der immaterielle Schaden liege auch in der weiteren, mit diesem Fall von Mobbing zusammenhängenden gesundheitlichen Entwicklung, d. h. seinen noch immer anhaltenden Depressionen, den Medikamenten, die er deswegen nehmen müsse, und der beruflichen Untätigkeit, zu der er aufgrund seiner Krankschreibungen gezwungen gewesen sei.

- 103 Das Verhalten der Mission während seiner Krankheitsurlaube habe diesen immateriellen Schaden noch erhöht. Zum einen habe sie nichts unternommen, damit er an seinen Arbeitsplatz zurückkehren könne. Stattdessen habe sie bis zum 11. Juli 2016 gewartet, um ihm an seine offizielle Anschrift eine im Übrigen auf einer fragwürdigen Rechtsgrundlage basierende Einladung zu senden, angeblich zu einer ärztlichen Kontrolle, die schon zwei Tage später habe stattfinden sollen, und das, obwohl man durchaus gewusst habe, dass er in Wirklichkeit an einem anderen Ort wohne. Zum anderen habe die Mission die Gültigkeit aller seiner ärztlichen Bescheinigungen angezweifelt, weil sie per E-Mail übermittelt worden seien, obwohl sie nach Erhalt der ersten dieser Bescheinigungen bestätigt habe, dass eine Übermittlung auf dem Postweg nicht erforderlich sei. Ein solches Verhalten verletze die Fürsorgepflicht, sei bösgläubig und unfair. Dadurch habe die Mission dazu beigetragen, dass sich der immaterielle Schaden des Klägers vergrößert habe.
- 104 Nach Ansicht des Klägers ist sein immaterieller Schaden nach billigem Ermessen auf 70 000 Euro zu veranschlagen.
- 105 Der zweite vom Kläger geltend gemachte Schaden ist materieller Art. Die Mission soll ihm seiner Ansicht nach Schadensersatz in Höhe der für den Zeitraum vom 29. September 2015 – dem Zeitpunkt, als die Zahlungen an ihn aufgrund seiner Krankschreibungen eingestellt wurden – bis zum 15. Juli 2016 – dem Zeitpunkt, als sein dritter Arbeitsvertrag mit der Mission auslief – geschuldete Vergütung zuzüglich Zinsen zahlen und seine Urlaubsansprüche wiederherstellen. Diese Krankschreibungen seien nämlich auf die Verschlechterung seines Gesundheitszustands im Zusammenhang mit dem Mobbing zurückzuführen, dem er an seinem Arbeitsplatz ausgesetzt gewesen sei. Der im Hinblick auf den Verlust seiner Dienstbezüge in der Zeit vom 1. September 2015 bis zum 15. Juli 2016 zu erstattende Betrag belaufe sich auf insgesamt 73 774 Euro.
- 106 Der dritte, ebenfalls materielle Schaden des Klägers ist seiner Ansicht nach darin zu sehen, dass er die Chance auf eine Verlängerung seines Vertrags verloren habe. Sein Vertrag sei nämlich nur deshalb nicht verlängert worden, weil es unmöglich gewesen sei, eine Bewertung seiner Leistungen vorzunehmen. Seine Chancen auf eine Verlängerung seines Vertrags um ein Jahr seien in Anbetracht seiner ausgezeichneten Leistungen in der Vergangenheit und des anhaltenden Bedarfs der Mission für die Dienste eines Mitarbeiters im Beschaffungswesen auf mindestens 80 % zu veranschlagen. Deshalb sei ihm Schadensersatz in Höhe von 80 % der Bezüge zu leisten, die er im Fall einer Verlängerung seines Vertrags erhalten hätte.
- 107 Die Mission tritt dem Vorbringen des Klägers entgegen.
- 108 In diesem Zusammenhang ist in Bezug auf den Gesundheitszustand des Klägers darauf hinzuweisen, dass er, wie die Mission geltend macht, kein ärztliches Gutachten vorgelegt hat, das seine Schadensersatzforderung untermauern könnte.
- 109 Aus den Akten ergibt sich allerdings, dass der vom Kläger Ende August 2015 in Niger konsultierte Arzt beim Kläger psychische Leiden festgestellt hat. Außerdem ergibt sich aus diesen Akten, dass der Kläger vom 25. August 2015 bis zum Ende seines Arbeitsvertrags mit der Mission im Juli 2016 krankgeschrieben war. Ferner ist den Akten zu entnehmen, dass der Psychiater, den der Kläger in Frankreich konsultierte, in seinen Bescheinigungen zur Krankschreibung des Klägers zweimal „starke Depressionen“ attestierte.
- 110 Zwar ergibt sich aus den Akten, dass der Gesundheitszustand des Klägers einen Krankenhausaufenthalt in Niger oder in Frankreich nicht erforderte. Außerdem ist das Vorbringen des Klägers, wonach sein ernster Gesundheitszustand Ende August 2015 durch die Medikamente zum Ausdruck komme, die ihm die Ärzte hätten verschreiben müssen, nicht erwiesen, denn die ärztlichen Bescheinigungen, die der Kläger dem Gericht vorgelegt hat, enthalten keinen Hinweis auf eine Behandlung mit Medikamenten. Allerdings ergibt sich aus den dem Gericht vorliegenden Akten eine erhebliche

Verschlechterung des Gesundheitszustands des Klägers und dass diese Verschlechterung eingetreten ist, nachdem der Kläger die Mission mit seinen E-Mails vom 7. und 9. Februar 2015 darauf hingewiesen hatte, dass er sich von Herrn X gemobbt fühle.

- 111 Unter diesen Umständen hält das Gericht das Vorliegen eines immateriellen Schadens im Zusammenhang mit der Verschlechterung des Gesundheitszustands des Klägers für gegeben.
- 112 Was den vom Kläger geltend gemachten materiellen Schaden angeht, ist unstreitig, dass die Gehaltszahlungen an den Kläger am 29. September 2015 eingestellt wurden und dass er insofern sowohl das restliche Gehalt, welches ihm seinem letzten Arbeitsvertrag gemäß bis zu dessen Ende hätte gezahlt werden müssen, wenn er in der Lage gewesen wäre, seine Arbeit fortzusetzen, als auch seinen Urlaubsanspruch für diesen Zeitraum eingebüßt hat. In Art. 15.7 des letzten Arbeitsvertrags des Klägers ist zwar festgelegt, dass Fehlzeiten wegen Krankheit Zeiten im aktiven Dienst nur für bis zu 30 Kalendertagen gleichgestellt sind und dass nach Ablauf dieser Frist kein Anspruch für Fehlzeiten wegen Krankheit besteht. Die Tatsache, dass die Mission die Gehaltszahlungen an den Kläger aufgrund dieser Bestimmung einstellen konnte oder gar einstellen musste, hat jedoch keinen Einfluss auf die Schlussfolgerung, dass der Kläger das Gehalt, das er verdient hätte, eingebüßt und demzufolge einen materiellen Schaden erlitten hat.
- 113 Hinsichtlich der Möglichkeit, einen weiteren Arbeitsvertrag zu erhalten, besaß der Kläger zwar keinen Anspruch auf Verlängerung seines mit der Mission geschlossenen Arbeitsvertrags. Die Mission ist jedoch dem Vorbringen des Klägers nicht entgegengetreten, wonach seine Chancen auf eine Verlängerung seines Vertrags um ein Jahr in Anbetracht seiner ausgezeichneten Leistungen in der Vergangenheit und des anhaltenden Bedarfs der Mission für die Art der Dienste, die er erbracht hatte, auf mindestens 80 % zu veranschlagen seien. Die Mission hat dazu nämlich lediglich geltend gemacht, dass es ihr aufgrund der geringen Zeit, die der Kläger im Rahmen seines dritten Arbeitsvertrags gearbeitet habe, nicht möglich gewesen sei, die Leistungen des Klägers im Hinblick auf eine etwaige Verlängerung seines Vertrags einer Bewertung zu unterziehen. Der Kläger trägt allerdings vor, dass sein Gesundheitszustand gerade durch die von der Mission begangene Vertragsverletzung beeinträchtigt worden sei, so dass er seine Arbeit nicht habe wieder aufnehmen können. Unter diesen Umständen kann auch das Vorliegen eines materiellen Schadens bezüglich der verlorenen Chance, einen neuen Vertrag zu erhalten, nicht geleugnet werden.
- 114 Die weiteren von der Mission in diesem Zusammenhang vorgebrachten Argumente sind nicht geeignet, diese Schlussfolgerung zu widerlegen.
- 115 Erstens kann das Argument der Mission, der Kläger habe seit Anfang 2015 gegenüber seinen Kollegen nicht verheimlicht, dass er nach einem Weg suche, die Mission zu verlassen – abgesehen davon, dass es durch keine konkrete Angabe untermauert worden ist –, der Schlussfolgerung nicht entgegenstehen, dass sich der Gesundheitszustand des Klägers in der Zeit von Februar bis August 2015 erheblich verschlechterte.
- 116 Zweitens ist auch die Tatsache, dass der Kläger die Mission in der Zeit von Februar bis August 2015 niemals wegen eines etwaigen psychischen Leidens kontaktierte und dass er sich bei der Mission nicht erkundigte, was in der Zeit bis zum August 2015 auf seine E-Mails vom 7. und 9. Februar 2015 hin unternommen worden sei, nicht geeignet, die genannte Schlussfolgerung in Frage zu stellen.
- 117 Drittens gilt die gleiche Schlussfolgerung eindeutig auch für das Argument der Mission, dass der Kläger sein Verlassen der Mission gegen Ende August 2015 so gestaltet habe, dass davon auszugehen gewesen sei, dass er nicht beabsichtigte, zur Mission zurückzukehren.
- 118 Außerdem hat die Mission einige Argumente vorgetragen, die sich auf die Zeit beziehen, nachdem der Kläger seinen Dienstposten Ende August 2015 verlassen hatte. Zum einen macht die Mission geltend, der Kläger habe es versäumt, den Aufforderungen der Mission nachzukommen, sich einer ärztlichen

Begutachtung zu unterziehen, um seinen Gesundheitszustand und seine etwaige Arbeitsunfähigkeit beurteilen zu lassen. Zum anderen sei die Abwesenheit des Klägers von seiner Arbeitsstätte nicht gerechtfertigt gewesen und könne deshalb nicht zu einer Schadensersatzforderung führen, weil der Kläger es versäumt habe, gültige und überprüfbare ärztliche Bescheinigungen vorzulegen, weil er an einem der Mission unbekanntem Ort gewohnt habe und weil die Erstellung eines ärztlichen Gutachtens bzw. die Durchführung einer ärztlichen Untersuchung aus dem Kläger anzulastenden Gründen unmöglich gewesen sei. Diese Argumente sind allerdings nach Ansicht des Gerichts nur dann zu prüfen, wenn der Kläger einen Kausalzusammenhang zwischen der Vertragsverletzung der Mission und dem nach seinem Ausscheiden aus der Mission entstandenen immateriellen und materiellen Schaden nachweisen kann, was im Folgenden zu prüfen ist.

### *Zum Kausalzusammenhang*

- 119 Der Kläger macht geltend, das seit Februar 2015 gemeldete Mobbing habe aufgrund der Untätigkeit der Mission fortgedauert, sich verschlimmert und dazu geführt, dass er seine Arbeit ab 25. August 2015 krankheitsbedingt ruhen lassen müssen. Es stehe fest, dass diese Arbeitsunterbrechung insbesondere auf starke Depressionen zurückzuführen sei, die mit dem am Arbeitsplatz erlebten Mobbing zusammenhängen. Der letztgenannte Aspekt, auf den der Arzt des Klägers hingewiesen habe, sei ein rechtlich hinreichender Beweis für den Kausalzusammenhang zwischen den Verstößen der Mission gegen ihre Vertragspflichten und dem Schaden, den er erlitten habe. Der Kläger fügt hinzu, dass ihm im Februar 2015 – trotz jahrelanger Dienstaufenthalte in einem häufig feindseligen Umfeld – erstmals Antidepressiva verschrieben worden seien. Außerdem habe er vom 9. bis 13. Februar 2015 einen ersten Krankheitsurlaub nehmen müssen, d. h. gleich nachdem er das erste Mal gemeldet habe, dass er gemobbt werde.
- 120 Die Mission tritt dem Vorbringen des Klägers entgegen. Ihrer Ansicht nach besteht zwischen ihrem Verhalten und dem behaupteten Schaden kein Kausalzusammenhang.
- 121 Gemäß der Rechtsprechung zur außervertraglichen Haftung der Union haftet diese nur für Schäden, die sich mit hinreichender Unmittelbarkeit aus dem fehlerhaften Verhalten des betreffenden Organs ergeben (vgl. Urteil vom 24. Oktober 2000, Fresh Marine/Kommission, T-178/98, EU:T:2000:240, Rn. 118 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie Beschluss vom 9. November 2016, Jenkinson/Rat u. a., T-602/15, EU:T:2016:660, Rn. 49). Das Gleiche gilt nach Ansicht des Gerichts für die vertragliche Haftung der Union.
- 122 Als Erstes ist zu prüfen, ob zwischen dem Verhalten der Mission und dem immateriellen Schaden des Klägers ein unmittelbarer Zusammenhang besteht.
- 123 Dazu ist festzustellen, dass der Kläger kein Dokument vorgelegt hat, um den unwiderleglichen Beweis zu führen, dass seine immateriellen Schäden durch die von der Mission im vorliegenden Fall begangene Vertragsverletzung verursacht wurden. Vor allem ergibt sich entgegen seinem Vorbringen aus dem von ihm vorgelegten Beweismaterial nicht, dass sein Arzt festgestellt hätte, dass die Verschlechterung seines Gesundheitszustands mit einem Fall von Mobbing am Arbeitsplatz zusammenhängt. Eine derartige Feststellung ist in der Tatsache, dass der Psychiater, der den Kläger untersucht hat, in seiner Bescheinigung vom 14. Oktober 2015 angab, dass der Kläger sich über Mobbing beklage, nicht zu sehen, denn dabei handelt es sich um eine Bemerkung des Klägers, zu der sich sein Arzt nicht geäußert hat.
- 124 Allerdings sind in diesem Zusammenhang die nachstehenden Gesichtspunkte zu berücksichtigen.
- 125 Erstens hat der Kläger die Mission mit seiner E-Mail vom 9. Februar 2015 über seine gesundheitlichen Probleme in Kenntnis gesetzt, die er infolge des Vorkommnisses mit Herrn X hatte, über das er in derselben E-Mail berichtete. Außerdem geht aus dem vom Kläger vorgelegten Beweismaterial hervor,

dass er in der Folge vom 9. bis 13. Februar 2015 eine erste Arbeitsunterbrechung hatte. Unter diesen Umständen musste die Mission wissen, dass, wenn sie auf die E-Mails des Klägers vom 7. und 9. Februar 2015 hin keine geeigneten Schritte unternehmen würde, die Gefahr bestünde, dass sich der Gesundheitszustand des Klägers noch weiter verschlechtern würde. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Missionsleiter, als Ende August 2015 eine Voruntersuchung eingeleitet wurde, gleichzeitig mit sofortiger Wirkung beschloss, Herrn X das Verbot zu erteilen, sich dem Kläger zu nähern.

- 126 Zweitens steht, wie bereits ausgeführt (siehe oben, Rn. 110), fest, dass sich der Gesundheitszustand des Klägers Ende August 2015 erheblich verschlechtert hatte, und dass der Kläger behauptet, diese Verschlechterung sei darauf zurückzuführen, dass im Februar 2015 keine Voruntersuchung eingeleitet worden sei. Zwar meint die Mission, dass diese Verschlechterung auch auf einer anderen Ursache als auf Mobbing oder dem Umstand beruhen könnte, dass sie im Februar 2015 keine Voruntersuchung eingeleitet habe. Sie verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass in den Bescheinigungen, die der vom Kläger Ende August 2015 in Niger aufgesuchte Arzt ausgestellt habe, die Lebensbedingungen bei der Mission als Ursache für die Verschlechterung des Gesundheitszustands des Klägers genannt würden. Dieses Argument wird jedoch durch die fraglichen Bescheinigungen nicht gestützt, in denen der betreffende Arzt lediglich feststellte, dass der Kläger ein psychisches Leiden habe und dass sein Gesundheitszustand es erfordere, ihn von seinem Arbeitsumfeld zu entfernen.
- 127 Drittens räumt die Mission ein, dass die von ihr Ende August 2015 eingeleitete Untersuchung sie zu der Feststellung veranlasst habe, dass seitens Herrn X ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex vorliege.
- 128 In Anbetracht dieser Umstände spricht nach Ansicht des Gerichts eine Reihe von hinreichend stichhaltigen Indizien für die Annahme, dass zwischen einerseits dem Umstand, dass die Mission es versäumte, nach dem am 10. Februar 2015 erfolgten Austausch von E-Mails zwischen dem Missionsleiter und dessen Stellvertreter den Sachverhalt zu prüfen, bei dem es sich dem Beschwerdeführer zufolge um einen Fall von Mobbing durch Herrn X handelte, und andererseits der nach dem genannten Zeitpunkt eingetretenen Verschlechterung des Gesundheitszustands des Klägers ein direkter Zusammenhang besteht.
- 129 Das Gericht sieht diesen Kausalzusammenhang jedoch nur für einen Teil dieses Zeitraums.
- 130 Erstens ist dazu festzustellen, dass gemäß dem Verhaltenskodex eine Voruntersuchung rasch durchgeführt werden muss. Vor allem sieht Nr. 8.4.4 des Verhaltenskodex vor, dass dem stellvertretenden Missionsleiter innerhalb eines recht kurzen Zeitraums, d. h. binnen zehn Tagen, ein Bericht über die Voruntersuchung vorzulegen ist. Unter diesen Umständen war der Kläger verpflichtet, nachdem eine gewisse Zeit verstrichen war, ohne dass er Informationen über die weitere Behandlung seiner Beschwerde erhalten hatte, nachzuprüfen, ob eine Voruntersuchung tatsächlich eingeleitet worden war und ob sie noch immer im Gange war. Im Übrigen ergibt sich aus den Akten, insbesondere aus seinen verschiedenen E-Mails, dass der Kläger über die in einer solchen Situation geltenden Verfahren ordnungsgemäß informiert worden war.
- 131 Demzufolge war es Sache des Klägers, sich nach seinen E-Mails vom 7. und 9. Februar 2015 relativ kurzfristig darum zu bemühen, Informationen über den weiteren Verlauf der Dinge zu erhalten, zumal das Mobbing, über das er sich in den genannten E-Mails beschwert hatte, gemäß seinen E-Mails vom 25. und 28. August 2015 offenbar erheblich zugenommen hatte. Vor allem ist festzustellen, dass sich der Kläger in dieser letzten E-Mail darüber beklagt, dass Herr X ihn im Februar oder März 2015 körperlich angegriffen habe, indem er ihm kochenden Tee über die Beine geschüttet habe. In der mündlichen Verhandlung konnte der Kläger auf eine diesbezügliche Frage des Gerichts hin nicht erklären, weshalb er die Mission über dieses Vorkommnis, das, wenn es sich tatsächlich so ereignet haben sollte, als ein sehr ernstes Vorkommnis anzusehen wäre, erst einige Monate später informierte.

- 132 Der Kläger bestreitet nicht, dass er sich in der Zeit von Februar bis August 2015, wie die Mission geltend macht, zu dem behaupteten Mobbing nicht geäußert hat und dass er die Mission nach seinen E-Mails vom 7. und 9. Februar 2015 weder nach dem weiteren Verlauf der Dinge gefragt noch sie über die Verschlimmerung seiner Situation in Kenntnis gesetzt hat. In der mündlichen Verhandlung hat er auf eine diesbezügliche Frage des Gerichts lediglich geantwortet, er habe es nicht für zweckmäßig gehalten, derartige Schritte zu unternehmen. Er habe der Mission vertraut und gedacht, dass eine Untersuchung tatsächlich im Gange sei.
- 133 Zwar hat der Kläger im Rahmen der zusätzlichen Angaben, die er der Mission am 26. Oktober 2015 machte, darauf hingewiesen, dass Herr X sich über einen kurzen Zeitraum (im Mai 2015) von einer besseren Seite gezeigt habe, dass er darauf hinweisen wolle, dass er – nach seiner Beschwerde vom Februar in Erwartung sowohl des Abschlusses des Disziplinarverfahrens, einer Sanktion, die praktisch eine „pädagogische“ und „anspornende“ Wirkung auf Herrn X habe, als auch einer Änderung der Haltung von Herrn X – hoffe, dass die Dinge in Ordnung kommen könnten, und dass er Herrn X, um ihn während dieser kurzen Zeit in dieser positiven Veränderung zu bestärken, sogar zu einem Mittagessen eingeladen habe. Herr X habe diese Einladung angenommen und sei zu dem Essen gekommen. Somit ergibt sich aus den eigenen Angaben des Klägers, dass dieser im Mai 2015 in dem Verhalten von Herrn X ihm gegenüber eine Verbesserung sah und damit rechnen konnte, dass ihre Beziehungen nach Abschluss des Beschwerdeverfahrens und durch die positiven Signale von seiner Seite wieder einen normalen Verlauf nehmen würden. Diese Verbesserung war jedoch, wie der Kläger selbst angibt, nur von kurzer Dauer, und daraus ist zu schließen, dass das Mobbing, über das er sich beklagte, weiterging. Selbst wenn man daher davon ausgeht, dass die Verbesserung der Situation im Mai 2015 dem Kläger keinen Anlass dazu gab, sich nach seiner Beschwerde nach dem Fortgang der Dinge zu erkundigen, gilt dies nicht für die Zeit danach.
- 134 In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen ist das Gericht der Auffassung, dass ein unmittelbarer Kausalzusammenhang zwischen der Einleitung einer Voruntersuchung und dem verschlechterten Gesundheitszustand des Klägers in rechtlich hinreichender Weise nur für die Zeit vom 10. Februar 2015 bis maximal Mai 2015 dargetan worden ist. Nach dieser Zeit ist davon auszugehen, dass sich die Verschlechterung des Gesundheitszustands des Klägers nicht mehr unmittelbar aus der fehlenden Einleitung einer Voruntersuchung, sondern auch daraus ergibt, dass der Kläger keine Schritte unternommen hat, um sich nach seinen E-Mails vom 7. und 9. Februar 2015 über den Fortgang der Dinge zu erkundigen oder um seine Vorgesetzten über die Verschlechterung seiner Beziehungen mit Herrn X in Kenntnis zu setzen. Die E-Mail des Klägers vom 25. August 2015 ist in dieser Hinsicht als verspätet anzusehen, zumal sich sein Gesundheitszustand zu diesem Zeitpunkt derart verschlechtert hatte, dass es gemäß den zu dieser Zeit erstellten ärztlichen Bescheinigungen erforderlich war, ihn krankzuschreiben und nach Europa zurückkehren zu lassen. Deshalb haftet die Mission, ohne dass es einer Prüfung ihrer übrigen hierzu geltend gemachten Argumente bedarf, nicht für die immateriellen Schäden, die der Kläger nach Mai 2015 erlitten hat, und insbesondere nicht für diejenigen, die nach dem Ausscheiden des Klägers bei der Mission Ende August 2015 eingetreten sind.
- 135 Zweitens ergibt sich aus den vorstehenden Rn. 112 und 113, dass der materielle Schaden des Klägers eingetreten ist, nachdem er die Mission im August 2015 verlassen hat. Deshalb haftet die Mission aus den gleichen wie den oben in den Rn. 130 bis 134 dargestellten Gründen nicht für diesen materiellen Schaden.
- 136 Aus den vorstehenden Erwägungen ist das Gericht der Ansicht, dass der Betrag des dem Kläger entstandenen immateriellen Schadens nach billigem Ermessen auf 10 000 Euro festzulegen ist.
- 137 Nach alledem ist die Mission zu verurteilen, an den Kläger 10 000 Euro für den erlittenen immateriellen Schaden zu zahlen; im Übrigen ist die Klage abzuweisen.

## Kosten

- <sup>138</sup> Nach Art. 134 Abs. 3 der Verfahrensordnung trägt jede Partei ihre eigenen Kosten, wenn jede Partei teils obsiegt, teils unterliegt. Das Gericht kann jedoch entscheiden, dass eine Partei außer ihren eigenen Kosten einen Teil der Kosten der Gegenpartei trägt, wenn dies in Anbetracht der Umstände des Einzelfalls gerechtfertigt erscheint.
- <sup>139</sup> Im vorliegenden Fall sind sowohl der Kläger als auch die Mission teilweise unterlegen. In Anbetracht der vorliegenden Umstände ist jedoch zu entscheiden, dass die Mission außer ihren eigenen Kosten drei Viertel der Kosten des Klägers trägt.

Aus diesen Gründen

hat

DAS GERICHT (Fünfte Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

- 1. EUCAP Sahel Niger wird verurteilt, einen Betrag von 10 000 Euro an PY zu zahlen.**
- 2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**
- 3. EUCAP Sahel Niger trägt neben ihren eigenen Kosten drei Viertel der Kosten von PY.**

Gratsias

Dittrich

Xuereb

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 12. April 2018.

Unterschriften