



## Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTS FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST

DER EUROPÄISCHEN UNION (Erste Kammer)

5. Februar 2016\*

„Öffentlicher Dienst — Bedienstete des EAD — Vertragsbediensteter — Unbefristeter Vertrag — Art. 47 Buchst. c der BSB — Entlassungsgründe — Zerstörung des Vertrauensverhältnisses — Recht auf Anhörung — Art. 41 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union — Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung — Materieller Schaden — Immaterieller Schaden“

In der Rechtssache F-137/14

betreffend eine Klage nach Art. 270 AEUV, der nach Art. 106a EA auch für den EAG-Vertrag gilt,

**GV**, ehemaliger Vertragsbediensteter des Europäischen Auswärtigen Dienstes, wohnhaft in Berlin (Deutschland), Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt H. Tettenborn,

Kläger,

gegen

**Europäischer Auswärtiger Dienst (EAD)**, vertreten durch S. Marquardt und M. Silva als Bevollmächtigte,

Beklagter,

erlässt

DAS GERICHT FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten R. Barents sowie der Richter E. Perillo und J. Svingens (Berichterstatte),

Kanzler: X. Lopez Bancalari, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 27. Oktober 2015

folgendes

\* Verfahrenssprache: Deutsch.

## Urteil

- 1 Mit Klageschrift, die am 8. Dezember 2014 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist, beantragt GV im Wesentlichen die Aufhebung der am 29. Januar 2014 vom Direktor der Direktion „Personal“ des Europäischen Auswärtigen Dienstes (EAD) in seiner Funktion als zum Abschluss von Einstellungsverträgen ermächtigte Behörde (im Folgenden: Anstellungsbehörde) getroffenen Entscheidung, den Einstellungsvertrag des Klägers zum 31. August 2014 zu kündigen.

### Rechtlicher Rahmen

#### *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*

- 2 Art. 41 („Recht auf eine gute Verwaltung“) der Charta der Grundrechte der Europäischen Union bestimmt:

„(1) Jede Person hat ein Recht darauf, dass ihre Angelegenheiten von den Organen, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union unparteiisch, gerecht und innerhalb einer angemessenen Frist behandelt werden.

(2) Dieses Recht umfasst insbesondere

- a) das Recht jeder Person, gehört zu werden, bevor ihr gegenüber eine für sie nachteilige individuelle Maßnahme getroffen wird,

...“

#### *Statut der Beamten der Europäischen Union*

- 3 Art. 20 des Statuts der Beamten der Europäischen Union (im Folgenden: Statut) bestimmt:

„Der Beamte hat am Ort seiner dienstlichen Verwendung oder in solcher Entfernung von diesem Ort Wohnung zu nehmen, dass er in der Ausübung seines Amtes nicht behindert ist. Der Beamte teilt der Anstellungsbehörde unverzüglich seine Anschrift mit und benachrichtigt sie bei jeder Änderung seines Wohnsitzes.“

- 4 Art. 59 des Statuts bestimmt:

„(1) Weist ein Beamter nach, dass er wegen Erkrankung oder infolge eines Unfalls seinen Dienst nicht ausüben kann, so erhält er Krankheitsurlaub.

Der Beamte hat sein Organ unverzüglich von seiner Dienstunfähigkeit zu unterrichten und dabei seine aktuelle Adresse mitzuteilen. Vom vierten Tag seines Fernbleibens vom Dienst an hat er ein ärztliches Attest vorzulegen. Das ärztliche Attest ist spätestens am fünften Tag der Abwesenheit abzusenden, wobei das Datum des Poststempels maßgebend ist. ...

Der Beamte, der sich in Krankheitsurlaub befindet, kann jederzeit einer ärztlichen Kontrolle unterzogen werden, die von dem Organ eingerichtet wird. Kann aus Gründen, die dem Beamten anzulasten sind, eine solche ärztliche Kontrolle nicht stattfinden, so gilt sein Fernbleiben vom Dienst ab dem für diese Kontrolle angesetzten Tag als unbefugt.

Wird durch die ärztliche Kontrolle festgestellt, dass der Beamte seinen Dienst ausüben kann, so gilt sein Fernbleiben ab dem Tag der Kontrolle als unbefugt.

Ist der Beamte der Auffassung, dass die Ergebnisse der von der Anstellungsbehörde veranlassten ärztlichen Kontrolle aus medizinischen Gründen nicht gerechtfertigt sind, kann er oder ein in seinem Namen handelnder Arzt binnen zwei Arbeitstagen bei dem Organ beantragen, die Angelegenheit einem unabhängigen Arzt zur Stellungnahme vorzulegen.

...

(3) Unbeschadet der Anwendung der Bestimmungen über Disziplinarverfahren wird ein unbefugtes Fernbleiben im Sinne der Absätze 1 und 2 gegebenenfalls auf den Jahresurlaub des Beamten angerechnet. ...

...“

5 Art. 60 des Statuts sieht vor:

„Der Beamte darf dem Dienst außer bei Krankheit oder Unfall nicht ohne vorherige Zustimmung seines Vorgesetzten fernbleiben. Unbeschadet der etwaigen disziplinarrechtlichen Folgen wird jedes unbefugte Fernbleiben vom Dienst, das ordnungsgemäß festgestellt worden ist, auf den Jahresurlaub des Beamten angerechnet. Ist der Jahresurlaub des Beamten verbraucht, so verwirkt er für die entsprechende Zeit den Anspruch auf seine Dienstbezüge.

Beabsichtigt ein Beamter, seinen Krankheitsurlaub an einem anderen Ort als dem Ort seiner dienstlichen Verwendung zu verbringen, so hat er vorher die Zustimmung der Anstellungsbehörde einzuholen.“

#### *Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union*

- 6 Art. 11 Abs. 1 Satz 1 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union (im Folgenden: BSB) sieht vor, dass für die Bediensteten auf Zeit „[d]ie Artikel 11 bis 26 des Statuts über die Rechte und Pflichten der Beamten ... entsprechend [gelten]“.
- 7 Der die Vertragsbediensteten betreffende Art. 81 der BSB sieht wiederum vor, dass Art. 11 der BSB für diese Bediensteten entsprechend gilt. Art. 91 der BSB bestimmt, dass die auf Bedienstete auf Zeit anwendbaren Art. 16 bis 18 der BSB für Vertragsbedienstete entsprechend gelten. Art. 16 der BSB sieht vor, dass die Art. 55 bis 61 des Statuts über die Arbeitsbedingungen der Beamten für Bedienstete auf Zeit entsprechend gelten.
- 8 Im Kapitel über die „Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses“ sieht Art. 47 Buchst. c Ziff. i der BSB vor, dass das Beschäftigungsverhältnis des Bediensteten auf Zeit, außer im Fall seines Todes, bei Verträgen auf unbestimmte Dauer wie folgt endet: „nach Ablauf der im Vertrag vorgesehenen Kündigungsfrist; die Kündigungsfrist darf nicht weniger als einen Monat je Jahr der abgeleiteten Dienstzeit betragen; sie beträgt mindestens drei Monate und höchstens zehn Monate. Die Kündigungsfrist darf jedoch nicht während ... eines Krankheitsurlaubs [beginnen], soweit dieser einen Zeitraum von drei Monaten nicht überschreitet. Außerdem wird die Kündigungsfrist während ... des Krankheitsurlaubs in den genannten Grenzen ausgesetzt ...“
- 9 Im Kapitel über die „Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses“ der Vertragsbediensteten sieht Art. 119 der BSB vor, dass die Art. 47 bis 50a der BSB für Vertragsbedienstete entsprechend gelten.

## Sachverhalt

*Zum Zeitraum zwischen dem 1. Oktober 2006, an dem der Kläger seinen Dienst antrat, und dem 20. März 2012, an dem er aus medizinischen Gründen evakuiert wurde*

- 10 Mit einem zunächst auf drei Jahre abgeschlossenen Vertrag wurde der Kläger seitens der Europäischen Kommission als Vertragsbediensteter der Funktionsgruppe III gemäß Art. 3a Buchst. a der BSB für den Zeitraum vom 1. Oktober 2006 bis 30. September 2009 eingestellt. Der Kläger wurde der Generaldirektion (GD) „Außenbeziehungen“ zugewiesen und als regionaler IT-Hauptbeauftragter für die IT-Unterstützung und Server-Betreuung in mehreren nordafrikanischen Ländern an die Delegation der Kommission in Algier (Algerien) entsandt.
- 11 Am 11. Dezember 2007 detonierte eine Bombe in Algier und tötete mehrere Mitglieder des Büros der Organisation der Vereinten Nationen (UNO) (im Folgenden: Bombenanschlag). Die Gebäude, in denen der Kläger seinen Dienst versah, sollen bei diesem Anschlag beschädigt worden sein.
- 12 Im Frühjahr 2008 soll beschlossen worden sein, eine Schutzfolie auf den Fenstern der Delegation der Kommission in Algier anzubringen, was jedoch erst im Februar 2010 verwirklicht worden sei. Der Kläger gibt an, schwerwiegende Unzulänglichkeiten hinsichtlich des Sicherheitsniveaus in den Räumen der Delegation festgestellt zu haben, und zwar seit seinem dortigen Dienstantritt.
- 13 Mittels einer von der Kommission und vom Kläger am 17. Februar 2010 unterzeichneten Zusatzvereinbarung zum Vertrag des Klägers wurde dieser mit Wirkung vom 16. März 2010 der Delegation der Kommission in Kiew (Ukraine) (im Folgenden: Delegation in Kiew) zugewiesen. Im Rahmen dieser neuen Zuweisung sollte der Kläger als einer von zwei regionalen IT-Hauptbeauftragten für mehrere osteuropäische Länder verantwortlich sein.
- 14 Vom Zeitpunkt des Bombenanschlags bis zu seinem Wechsel zur Delegation in Kiew musste der Kläger nach seinen Angaben in Algier in einer Unterkunft wohnen, die nicht den für die Dienstwohnungen der Delegationsbediensteten geltenden Sicherheitsnormen entsprochen habe. Dies habe bei ihm ein Gefühl der Unsicherheit bewirkt, das zu seiner später diagnostizierten psychischen Krankheit beigetragen habe.
- 15 Am 29. Juni 2010 nahm der Kläger das Angebot der Anstellungsbehörde an, sein Beschäftigungsverhältnis in einen unbefristeten Vertrag umzuwandeln, dessen Art. 6 seither bestimmt: „Nach Art. 119 [der BSB] kann der Vertrag durch das Organ oder durch den Bediensteten aus den in den Art. 47 bis 50a der BSB angeführten Gründen und unter den dort festgelegten Voraussetzungen gekündigt werden. ...“
- 16 Gemäß dem Beschluss 2010/427/EU des Rates vom 26. Juli 2010 über die Organisation und die Arbeitsweise des [EAD] (ABl. L 201, S. 30) wurde der Kläger zum 1. Januar 2011 von der Kommission in den EAD überführt.
- 17 Am 21. Januar 2011, als er seinen Dienst bei der Delegation in Kiew versah, kontaktierte der Kläger den für das Personal des EAD zuständigen Ärztlichen Dienst der Kommission in Brüssel (Belgien) wegen seiner häufigen Erkrankungen. Am 14. April 2011 wurde der Kläger von Dr. De., einem Vertrauensarzt dieses Dienstes, untersucht, der ihm einen guten Gesundheitszustand attestierte.
- 18 In der Folge verschlechterte sich der Gesundheitszustand des Klägers, und er war krankheitsbedingt vom 5. bis 10. Oktober 2011, vom 22. November 2011 bis 14. Februar 2012 und dauerhaft ab 12. März 2012 vom Dienst abwesend. Während dieser krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nahm der Kläger Kontakt zu verschiedenen Dienststellen der Kommission und des EAD auf, insbesondere zur Direktion „Personal“ des EAD und zum Ärztlichen Dienst der Kommission in Brüssel. Im Rahmen

dieser Kontakte soll der Kläger zum einen Informationen betreffend eine etwaige medizinische Behandlung sowie Hilfe in diesem Zusammenhang eingeholt und zum anderen seine medizinische Evakuierung nach Deutschland beantragt haben, weil ein Zusammenhang zwischen seinem gegenwärtigen Gesundheitszustand und den Ereignissen während seiner Abordnung nach Algier, insbesondere dem Bombenanschlag, bestehe.

- 19 Hierzu heißt es beispielsweise in einem am 9. Oktober 2012 auf Ersuchen des Klägers von drei Ärzten der Helios-Klinik in Diez (Deutschland) erstellten Arztbericht u. a., der Kläger habe „vor dem Hintergrund belastender Arbeitsbedingungen (Mobbing) und eines Bombenanschlags ... eine Posttraumatische Belastungsstörung entwickelt. ... Dadurch bedingt zeigte sich die hohe psychische Belastung des [Klägers] zunächst in körperlichen Beschwerden.“
- 20 Mit Verfügung vom 15. März 2012 bewilligte der für das Personal des EAD zuständige Arzt Dr. Do. vom Ärztlichen Dienst der Kommission die „medizinische Evakuierung der Stufe zwei“ des Klägers aus Kiew nach Berlin (Deutschland) ab dem 20. März 2012 ohne Festlegung eines Rückkehrdatums. Seitdem hat der Kläger seine Arbeit bei der Delegation in Kiew nicht wieder aufgenommen.

#### *Zum Sachverhalt nach der medizinischen Evakuierung*

- 21 Vom 20. bis 25. März 2012 soll sich der Kläger im NH-Hotel, Heinrich-Heine-Platz, Berlin, aufgehalten haben.
- 22 Mit E-Mail vom 23. April 2012 forderte der Ärztliche Kontrolldienst der Kommission (im Folgenden: Ärztlicher Kontrolldienst) den Kläger „auf Ersuchen [der Delegation in Kiew]“ auf, Dr. A.-G. am Sitz des Ärztlichen Dienstes in Brüssel aufzusuchen. Nach Rückfrage durch den Kläger führte der Ärztliche Kontrolldienst am 24. April 2012 aus: „Da [der] behandelnde Arzt [des Klägers] in [dem am 12. April 2012 ausgestellten] ärztlichen Attest angibt, dass [der] Krankheitsurlaub in Zusammenhang mit [der] Arbeit steht, sowie im Hinblick auf dessen lange Dauer möchte Dr. [A.-G. den Kläger] treffen.“ Daraus schloss der Kläger, dass die Dienste der Delegation in Kiew den Ärztlichen Dienst der Kommission über den Inhalt des Attests seines Arztes vom 12. April 2012 in Kenntnis gesetzt und somit die Diagnose seiner psychischen Erkrankung gegenüber dem Ärztlichen Dienst offengelegt hätten. Anschließend teilte der Kläger dem Ärztlichen Kontrolldienst, ebenfalls am 24. April 2012, zum letztgenannten Punkt mit, dass es sich hierbei um keine ordnungsgemäße Behandlung seiner medizinischen Daten handele und dass sein ohnehin bereits erschüttertes Vertrauen in den Ärztlichen Dienst dadurch nicht gerade gestärkt worden sei. Nachdem der Kläger den Ärztlichen Kontrolldienst auch über die Notwendigkeit einer stationären Behandlung in der Charité-Klinik in Berlin am 8. Mai 2012 in Kenntnis gesetzt hatte, ersuchte diese Dienststelle den Kläger mit E-Mail vom 24. April 2012, sich nach seinem Krankenhausaufenthalt mit Dr. A.-G. in Verbindung zu setzen. Nach den Angaben des EAD war der Kläger am 24. April 2012 telefonisch nicht erreichbar.
- 23 Mit E-Mail vom 24. Mai 2012 wies Dr. Do. den zu diesem Zeitpunkt noch in stationärer Behandlung in Berlin befindlichen Kläger darauf hin, dass seine medizinische Evakuierung „aus dem besonderen Grund der dringenden ärztlichen Untersuchung“ bewilligt worden war, „um eine schwere physische Erkrankung, die eine dringende Operation erfordern könnte, zu bestätigen oder auszuschließen“. Dr. Do. teilte dem Kläger dazu Folgendes mit:

„Bislang habe ich zu dieser Frage keine Rückmeldung erhalten.

Ich habe nur bemerkt, dass Sie das Ende Ihres Krankenhausaufenthalts abwarten, um Klarheit über die Dauer ihres Krankheitsurlaubs zu erlangen, der sich bis zum Ende des Jahres [2012] erstrecken könnte.

Dies kann nicht mit der Symptomatik in Zusammenhang stehen, derentwegen Sie evakuiert worden sind. Dies kann nur mit der anderen Symptomatik zusammenhängen, derentwegen Sie seit Wochen eine medizinische Evakuierung gefordert haben, ohne meine Genehmigung zu erhalten.

Ich muss [dringend] wissen, worum es sich bei alledem handelt.“

- 24 In einer E-Mail vom 25. Mai 2012, die sich an die bei der Delegation in Kiew und beim Ärztlichen Kontrolldienst für seine Akte zuständigen Personen richtete, bestritt der Kläger die Begründetheit des Ersuchens von Dr. Do.
- 25 Am 30. Mai 2012, an dem sein Krankenhausaufenthalt in der Charité-Klinik enden sollte, beantragte der Kläger beim Ärztlichen Dienst der Kommission, ihm zu gestatten, sich bis zur Stabilisierung seines Zustands einer ambulanten Behandlung zu unterziehen, wenn möglich in der Nähe seiner im Schwarzwald in Schönau (Deutschland) lebenden Familie. Der Antrag wurde am 1. Juni 2012 wiederholt. Diese Anträge sollen von der Verwaltung nicht beantwortet worden sein.
- 26 Im Zeitraum vom 30. Mai bis 7. Juni 2012 soll sich der Kläger im NH-Hotel, Frankfurter Allee, Berlin, aufgehalten haben.
- 27 Mit E-Mail vom 5. Juli 2012 forderten die Dienststellen der Delegation in Kiew den Kläger auf, sie dringend vom Status seines Krankheitsurlaubs in Kenntnis zu setzen, da in seiner Akte im elektronischen Personalverwaltungssystem „SysPer 2“ keine krankheitsbedingte Abwesenheit eingetragen sei. Mit E-Mail vom 12. Juli 2012 antwortete der Kläger, dass er sich nach wie vor in Krankheitsurlaub befinde und ab Ende Juli für etwa sechs Wochen neuerlich stationär in ein Krankenhaus aufgenommen werde. In der letztgenannten E-Mail soll der Kläger der Verwaltung weder seine damalige Adresse angegeben haben noch die des Krankenhauses, in das er sich in Kürze begeben wollte.
- 28 Ein am 24. Juli 2012 durch einen in Freiburg im Breisgau (Deutschland) niedergelassenen Arzt erstellter Arztbericht erwähnt eine Adresse des Klägers in Schönau.
- 29 Vom 25. Juli bis zum 19. September 2012 wurde der Kläger in der Helios-Klinik in Diez behandelt. Aus dem Entlassungsbericht dieser Klinik vom 9. Oktober 2012 geht hervor, dass eine posttraumatische Störung im Zusammenhang mit dem Bombenanschlag, schwierigen Arbeitsbedingungen sowie eines seitens des Klägers im Jahr 2009 an seinem Arbeitsplatz verspürten Mobbings nachgewiesen werden konnte.
- 30 Mit E-Mail vom 21. September 2012 lud der Ärztliche Kontrolldienst den Kläger zu einem für den 28. September 2012 anberaumten Termin bei Dr. A.-G. vor. Mit E-Mail vom selben Tag ersuchte der Kläger den Ärztlichen Kontrolldienst um nähere Angaben zum Zweck dieses Termins. Der Ärztliche Kontrolldienst übermittelte dem Kläger mit E-Mail vom 26. September 2012 den Beschluss der Kommission vom 28. April 2004 mit Durchführungsbestimmungen zur Urlaubsregelung und hielt an dem für den 28. September 2012 angesetzten Termin fest. Ebenfalls am 26. September 2012 erläuterte der Kläger dem Ärztlichen Kontrolldienst per E-Mail, weshalb er es ablehne, sich einer Untersuchung durch diesen Dienst zu unterziehen. Am 23. Oktober 2012 teilte der für die Kontrolle krankheitsbedingter Abwesenheiten zuständige Vertrauensarzt dem Kläger mit, dass seine Abwesenheit seit dem 28. September 2012 infolge seiner Weigerung, Dr. A.-G. aufzusuchen, als unbefugt im Sinne der Bestimmungen des Statuts gelte. Bei dieser Gelegenheit wurde der Kläger aufgefordert, Dr. A.-G. am 26. Oktober 2012 aufzusuchen. Dieses Treffen fand letztlich nicht statt.
- 31 In einer vom Kläger am 4. Oktober 2012 an die Delegation in Kiew gerichteten Note soll er erwähnt haben, in Schönau zu wohnen, ohne jedoch eine genauere Anschrift anzugeben.

- 32 Am 22. Oktober 2012 beantragte der Kläger die Anerkennung seines Gesundheitszustands als Berufskrankheit durch das „Amt für die Feststellung und Abwicklung individueller Ansprüche“ (PMO) der Kommission sowie die Aufnahme von Ermittlungen durch das Untersuchungs- und Disziplinaramt der Kommission (IDOC) über die behaupteten Vorfälle im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Verwendung bei der Delegation in Kiew.
- 33 Am 8. November 2012 fand ein Treffen des Klägers mit Dr. A.-G. vom Ärztlichen Dienst der Kommission statt. Dieser bescheinigte, dass die krankheitsbedingte Abwesenheit des Klägers bis zum 30. November 2012 als befugt anzusehen sei, und empfahl eine erneute Untersuchung nach drei Monaten.
- 34 Am 1. Januar 2013 verzog der Kläger nach Berlin; hierüber soll er das PMO informiert haben.
- 35 Mit E-Mail vom 8. Februar 2013 kontaktierte Dr. De. den Kläger, um die Zweckmäßigkeit der Einleitung eines Invaliditätsverfahrens in seinem Fall zu klären. Mit E-Mail vom 11. Februar 2013 teilte der Kläger ihm mit, unter welcher Telefonnummer er zu erreichen sei. Am 14. Februar 2013 leitete der EAD ein Invaliditätsverfahren im Fall des Klägers ein. Am 19. Februar 2013 teilte Dr. De. dem Kläger per E-Mail mit, dass er ihn telefonisch nicht habe erreichen können. Mit E-Mail vom 20. Februar 2013 erklärte der Kläger, dass er auf Anrufe mit unterdrückter Nummer grundsätzlich nicht antworte, und teilte Dr. De. seine Anschrift in Berlin sowie eine Festnetznummer mit.
- 36 Am 2. März 2013 ersuchte der Kläger den EAD in einem ersten auf Art. 90 Abs. 1 des Statuts gestützten Antrag,
- „eine umfassende Untersuchung der Situation durchzuführen, die zur Enthüllung [ihn] betreffender sensibler medizinischer Daten durch Herrn [H. vom EAD] geführt hat;
  - eine umfassende Untersuchung der Situation innerhalb des Ärztlichen Dienstes ... in den Jahren 2011/2012 durchzuführen, die [ihm] keine andere Möglichkeit ließ, als [sich] hinsichtlich [seiner] schwierigen psychologischen Lage an das nichtmedizinische Personal des EAD zu wenden;
  - sämtliche [ihn] betreffenden medizinischen Daten aus allen Computern, Dateien, Servern und Speichersystemen von Angehörigen des nichtmedizinischen Personals des EAD zu löschen und zu entfernen;
  - ausreichende Disziplinarmaßnahmen gegen Herrn [H.] wegen der Verbreitung [ihn] betreffender sensibler medizinischer Daten zu ergreifen;
  - ausreichende Disziplinarmaßnahmen gegen die Angehörigen des Personals zu ergreifen, die für die Situation innerhalb des Ärztlichen Dienstes ... in den Jahren 2011/2012 verantwortlich waren, die [ihm] keine andere Möglichkeit ließ, als [sich] hinsichtlich [seiner] schwierigen psychologischen Lage an das nichtmedizinische Personal des EAD zu wenden;
- ...“
- 37 Am 3. März 2013 ersuchte der Kläger den EAD in einem zweiten auf Art. 90 Abs. 1 des Statuts gestützten Antrag,
- „eine umfassende Untersuchung der Situation durchzuführen, die zum Missbrauch [seiner] Notfall-Kontaktdaten und zum Eingriff in [s]ein Privatleben durch Herrn [H. vom EAD] führte;
  - ausreichende Disziplinarmaßnahmen gegen Herrn [H.] wegen des Missbrauch[s] [seiner] Notfall-Kontaktdaten und des Eingriffs in [s]ein Privatleben zu ergreifen;

...“

38 Ebenfalls am 3. März 2013 stellte der Kläger einen dritten Antrag nach Art. 90 Abs. 1 des Statuts, der erneut auf die Durchführung einer Untersuchung und die Ergreifung von Disziplinarmaßnahmen gegen Herrn H. vom EAD gerichtet war.

39 Am 10. März 2013 ersuchte der Kläger das PMO, seine neue Postanschrift in Berlin zur Kenntnis zu nehmen; dem kam das PMO am folgenden Tag nach.

40 Am 20. März 2013 stellte der Kläger einen vierten Antrag nach Art. 90 Abs. 1 des Statuts, mit dem er die Anstellungsbehörde ersuchte, folgende Maßnahmen zu ergreifen:

—

„eine umfassende Untersuchung der Vorfälle in der Delegation der Kommission ... in Algerien zwischen 2006 und 2010 durchzuführen;

— strenge Disziplinarmaßnahmen gegen die für die genannten Vorfälle verantwortlichen Bediensteten zu verhängen;

...“

41 Am 24. März 2013 schließlich stellte der Kläger einen fünften Antrag nach Art. 90 Abs. 1 des Statuts, mit dem die Anstellungsbehörde ersucht wurde,

— „eine umfassende Untersuchung zur unterlassenen Hilfeleistung für eine in Gefahr befindliche Person/Gefährdung [s]einer Gesundheit und [s]eines Lebens durch den Ärztlichen Dienst des EAD und der [Kommission] in den Jahren 2011/2012 während [s]einer Tätigkeit für die Delegation ... in der Ukraine durchzuführen;

— strenge Disziplinarmaßnahmen gegen die verantwortlichen Bediensteten zu verhängen;

...“

42 In der Folge legte der Kläger am 16. und 18. August 2013, nach Ablauf der in Art. 90 Abs. 1 Satz 3 des Statuts vorgesehenen viermonatigen Frist, fünf Beschwerden gegen die stillschweigende Ablehnung jedes seiner fünf oben genannten Anträge ein.

43 Am 29. Mai 2013 informierte der Kläger insbesondere Dr. K. vom Ärztlichen Dienst, der neu für seine Akte zuständig war, über seine Adresse in Berlin.

44 Am 29. Juli 2013 teilte die Kommission dem Kläger mit, dass die in seinem Antrag vom 22. Oktober 2012 mitgeteilten Ereignisse als Berufskrankheit im Sinne von Art. 73 des Statuts anerkannt werden könnten.

45 Am 14. November 2013 teilte der EAD, gestützt auf einen Analysevermerk des IDOC vom 14. Oktober 2013, dem Kläger mit, dass kein Grund für die Einleitung der von ihm beantragten Untersuchungen bestehe. Infolgedessen teilte der EAD dem Kläger am 25. November 2012 mit, dass die fünf von ihm am 16. und 18. August 2013 eingelegten Beschwerden gegenstandslos geworden seien. Der Kläger legte gegen diese Mitteilung weder Beschwerde ein, noch erhob er Klage beim Gericht gemäß Art. 270 AEUV.

46 Mit Schreiben vom 29. Januar 2014 entschied der als Anstellungsbehörde handelnde Direktor der Direktion „Personal“ des EAD, den Einstellungsvertrag des Klägers gemäß den Art. 47 Buchst. c Ziff. i und 119 der BSB zu kündigen (im Folgenden: angefochtene Entscheidung). Diese Maßnahme wurde von der Anstellungsbehörde in der angefochtenen Entscheidung wie folgt begründet:

„Der Grund für die Kündigung Ihres Vertrags ist ein schwerwiegender, aus Ihrer Haltung resultierender Vertrauensverlust. Ich verweise darauf, dass Sie sich geweigert haben, den Verpflichtungen aus dem Statut ... und den BSB nachzukommen:

— Art. 20 des [Statuts] und entsprechend für [Vertragsbedienstete] Art. 11 und 81 der BSB:

— ‚Der Beamte teilt der Anstellungsbehörde unverzüglich seine Anschrift mit und benachrichtigt sie bei jeder Änderung seines Wohnsitzes.‘

— Art. 59 des [Statuts] und entsprechend für [Vertragsbedienstete] Art. 16 und 91 der BSB:

— ‚Der Beamte hat sein Organ ... zu unterrichten und dabei seine aktuelle Adresse mitzuteilen.‘

Wegen [Ihrer] mangelnden Kooperation hatten der EAD und der Ärztliche Dienst der ... Kommission große Schwierigkeiten, Sie zu kontaktieren.

Wir verweisen ferner auf Ihre mangelnde Kooperation in Bezug auf das ... Invaliditätsverfahren.

Ihre Entlassung ist auch im Kontext der schwierigen Situation bei der Personalrekrutierung und IT-Unterstützung für die Delegation in [Kiew] zu sehen. Ihre Entlassung wurde folglich auch im dienstlichen Interesse beschlossen.“

47 Vom 6. Januar 2014 bis zum 28. Februar 2014 unterzog sich der Kläger einer stationären Behandlung in einem Berliner Krankenhaus.

48 Am 27. Februar 2014 kam der mit dem Fall des Klägers befasste Invaliditätsausschuss zu dem Ergebnis, dass er imstande sei, zu arbeiten und seine Aufgaben zu erfüllen.

49 Am 29. April 2014 legte der Kläger auf der Grundlage von Art. 90 Abs. 2 des Statuts Beschwerde gegen die angefochtene Entscheidung ein. Zur Stützung dieser Beschwerde rügte er zunächst die Verletzung der Begründungspflicht durch die Anstellungsbehörde, einen Verstoß gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, weil die Anstellungsbehörde primär ein Disziplinarverfahren hätte durchführen müssen, die Verletzung der Fürsorgepflicht, offensichtliche Beurteilungsfehler und einen Ermessensmissbrauch sowie die mangelnde Berücksichtigung der Rechte des Klägers aus den Art. 30 und 41 der Charta in der angefochtenen Entscheidung. Sodann bestritt der Kläger erstens, seine Pflicht zur Mitteilung seiner Adresse verletzt zu haben. Er führte aus, seine Adresse in Berlin sei dem Ärztlichen Dienst ab dem 31. Januar 2013 und dem Invaliditätsausschuss ab dem 20. Februar 2013 bekannt gewesen. Außerdem habe er seine Berliner Adresse im Zuge mehrerer im März 2013 eingelegerter Beschwerden angegeben. Zu seiner fehlenden Reaktion auf verschiedene Schreiben des EAD führte er aus, sie hänge „vielmehr damit zusammen, dass [er] aufgrund [s]einer Erkrankung [s]eine Kommunikation mit dem EAD zum Teil und auch auf ärztlichen Rat hin etwas einschränken musste, um schrittweise Heilungserfolge nicht unnötig zu gefährden“. Er fügte hinzu, er sei „[f]ür den EAD, den medizinischen Dienst sowie im Invaliditätsverfahren ... jederzeit erreichbar [gewesen]“. Schließlich warf er dem EAD vor, nicht dargelegt zu haben, dass es fehlgeschlagene Kontaktversuche gegeben habe. Zweitens rügte er die Pauschalität der zur Stützung der Entlassung in der angefochtenen Entscheidung angeführten dienstlichen Gründe. Drittens machte er geltend, der EAD hätte ein milderes Mittel als eine Entlassung in Betracht ziehen müssen, um dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und seiner Fürsorgepflicht zu genügen.

50 Mit Entscheidung vom 27. August 2014, die dem Kläger am 1. September 2014 zugeht, wies der Exekutivdirektor der Direktion „Verwaltung und Finanzen“ des EAD in seiner Eigenschaft als Anstellungsbehörde die Beschwerde zurück (im Folgenden: Zurückweisung der Beschwerde). Speziell in Bezug auf den Entlassungsgrund des Vertrauensverlusts wegen des Verhaltens des Klägers und des Sachverhalts, auf den sich dieser Grund stützte, führte die Anstellungsbehörde unter Aufzählung mehrerer konkreter Sachverhaltselemente aus, es sei unstrittig, dass der Kläger es versäumt habe, seinen statutarischen Pflichten nachzukommen und die Verwaltung, insbesondere die Personaldienststelle der Delegation in Kiew, durch rechtzeitige Mitteilung jeder der Adressen, an denen er sich in den Jahren 2012 und 2013 aufgehalten habe, auf dem aktuellen Stand zu halten.

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

- 51 In der Klageschrift hat der Kläger ursprünglich im Wesentlichen beantragt,
- die angefochtene Entscheidung aufzuheben;
  - infolgedessen
  - dem EAD aufzugeben, ihn wieder in den Dienst einzugliedern, und den EAD zum Ersatz des ihm entstandenen materiellen Schadens in Form ausstehender Bezüge und der ihm aufgrund des rechtswidrigen Verhaltens des EAD entstandenen Kosten zu verurteilen;
  - ihm als Ersatz für den erlittenen immateriellen Schaden einen Betrag in einer in das Ermessen des Gerichts gestellten Höhe zuzuerkennen;
  - hilfsweise, falls seine Wiedereingliederung nicht möglich sein sollte, den EAD zur Zahlung eines Betrags in Höhe der Differenz zwischen den Bezügen, die er erhalten hätte, wenn sein Vertrag nicht gekündigt worden wäre, und den Bezügen und Leistungen, die er tatsächlich erhalten habe, zu verurteilen;
  - dem EAD die Kosten aufzuerlegen.
- 52 In seiner Klagebeantwortung beantragte der EAD ursprünglich im Wesentlichen,
- die Klage als unbegründet abzuweisen;
  - dem Kläger die Kosten aufzuerlegen.
- 53 Mit Entscheidung vom 14. Juli 2015 hat das Gericht (Erste Kammer) den Berichtersteller beauftragt, die Möglichkeiten für eine gütliche Beilegung des Streites gemäß Art. 7 Abs. 4 des Anhangs I der Satzung des Gerichtshofs und Art. 90 Abs. 1 und 2 der Verfahrensordnung zu prüfen.
- 54 Da es nicht zu einer Einigung der beiden Parteien im Rahmen der gütlichen Beilegung gekommen ist, hat der Berichtersteller beschlossen, die Fortführung der informellen Gespräche in diesem Stadium zu unterbrechen und das gerichtliche Verfahren wieder aufzunehmen.
- 55 Am 9. September 2015 hat der Kläger neue Beweise angeboten, zu denen der EAD am 23. September 2015 Stellung genommen hat.
- 56 Im Hinblick auf die mündliche Verhandlung sind die Parteien gemäß Art. 69 der Verfahrensordnung aufgefordert worden, schriftlich zu Fragen des Gerichts Stellung zu nehmen, die sich u. a. darauf bezogen, ob der Klagegrund der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör zwingendes Recht betrifft und aus welchen Gründen der Kläger diesen Klagegrund in seiner Klageschrift nicht förmlich

angeführt hat. Die Parteien haben diesen prozessleitenden Maßnahmen am 19. Oktober 2015 ordnungsgemäß Folge geleistet und zu ihren jeweiligen Antworten in der mündlichen Verhandlung Stellung nehmen können. Außerdem ist der Kläger im Hinblick auf die Unübersichtlichkeit seiner Klageschrift vom Gericht aufgefordert worden, die verschiedenen Klagegründe, die er im vorliegenden Fall geltend machen will, klar darzulegen.

- 57 Am Ende der mündlichen Verhandlung hat das Gericht festgestellt, dass der Versuch einer gütlichen Einigung gescheitert ist, und der Präsident der Ersten Kammer des Gerichts hat das mündliche Verfahren für geschlossen erklärt.

## **Rechtliche Würdigung**

### *Zum Gegenstand der Klage*

- 58 Es ist festzustellen, dass der Kläger keinen förmlichen Antrag auf Aufhebung der Zurückweisung seiner Beschwerde gestellt hat.
- 59 Die Anstellungsbehörde hat allerdings im vorliegenden Fall in der Zurückweisung der Beschwerde die Begründung der angefochtenen Entscheidung ergänzt, insbesondere durch Stellungnahme zu den vom Kläger in seiner Beschwerde vorgebrachten Rügen. Somit ist wegen des evolutiven Charakters des Vorverfahrens auch die in der Zurückweisung der Beschwerde enthaltene Begründung bei der Prüfung der Rechtmäßigkeit des ursprünglichen Rechtsakts, der angefochtenen Entscheidung, zu berücksichtigen, wobei sie mit der Begründung des ursprünglichen Rechtsakts zusammenfallen muss (Urteile vom 13. Juni 2012, Mocová/Kommission, F-41/11, EU:F:2012:82, Rn. 21, und vom 15. Oktober 2014, De Bruin/Parlament, F-15/14, EU:F:2014:236, Rn. 35).
- 60 Die vorliegende Klage ist daher als gegen die angefochtene Entscheidung in ihrer zuletzt durch die Zurückweisung der Beschwerde ergänzten Fassung gerichtet anzusehen.

### *Zum Antrag auf Wiedereingliederung des Klägers in den EAD*

- 61 Nach ständiger Rechtsprechung steht es dem Gericht im Rahmen einer aufgrund von Art. 91 des Statuts erhobenen Klage nicht zu, den Unionsorganen Anordnungen zu erteilen (Urteile vom 14. September 2010, Da Silva Pinto Branco/Gerichtshof, F-52/09, EU:F:2010:98, Rn. 31, und vom 6. November 2014, DH/Parlament, F-4/14, EU:F:2014:241, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 62 Folglich sind die Anträge des Klägers, soweit sie auf seine Wiedereingliederung in den EAD abzielen, sogleich als unzulässig zurückzuweisen.

### *Zum Aufhebungsantrag*

#### Zur Bestimmung der Klagegründe

- 63 Nach ständiger Rechtsprechung zu Art. 21 der Satzung des Gerichtshofs, der gemäß Art. 7 des Anhangs I dieser Satzung auch für das Gericht gilt, genügt die bloße abstrakte Darlegung der Klagegründe in der Klageschrift nicht den Anforderungen dieser Vorschrift. Die Wendung „kurze Darstellung der Klagegründe“ in Art. 21 der Satzung des Gerichtshofs bedeutet nämlich, dass in der Klageschrift im Einzelnen darzulegen ist, worin die Klagegründe bestehen, auf die sich die Klage stützt

(Urteile vom 16. September 2013, De Nicola/EIB, T-618/11 P, EU:T:2013:479, Rn. 57, und vom 15. Oktober 2014, De Bruin/Parlament, F-15/14, EU:F:2014:236, Rn. 39, sowie Beschluss vom 9. Juli 2015, De Almeida Pereira/Eurojust, F-142/14, EU:F:2015:83, Rn. 20).

- 64 Im vorliegenden Fall vermochte das Gericht für die Zwecke der mündlichen Verhandlung zwei ausdrücklich in der Klageschrift geltend gemachte Klagegründe zu ermitteln. Der erste betrifft offensichtliche Beurteilungsfehler in Bezug auf den von der Anstellungsbehörde in der angefochtenen Entscheidung erhobenen Vorwurf der fehlenden Mitwirkung des Klägers und der unzureichenden Unterrichtung des EAD über seine verschiedenen Aufenthaltsorte und darüber, wie mit ihm telefonisch oder per Post Kontakt aufgenommen werden konnte. Der zweite Klagegrund bezieht sich auf eine Verletzung der Fürsorgepflicht des EAD und Verstöße gegen die Grundsätze der ordnungsgemäßen Verwaltung und der Verhältnismäßigkeit.
- 65 Überdies hat der Kläger in seiner Antwort vom 19. Oktober 2015 auf die vom Gericht als prozessleitende Maßnahmen gestellten Fragen ausgeführt, dass er sich „[v]orsorglich erlaubt, ... nochmals ausdrücklich eine Verletzung seines Rechts auf rechtliches Gehör aus [Art. 41 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 41 Abs. 2 Buchst. a der Charta] zu rügen mit der Begründung, dass er vor der Kündigung seines Dienstvertrages ... nicht angehört worden ist“.
- 66 In der mündlichen Verhandlung hat der Kläger zum einen eingeräumt, dass er die Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör nur abstrakt in Rn. 96 seiner Klageschrift angeführt hatte, und zwar durch Bezugnahme auf eine bereits in seiner Beschwerde geltend gemachte Verletzung des Rechts auf eine ordnungsgemäße Verwaltung, und zum anderen, dass er entgegen der in Rn. 63 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung zu Art. 21 der Satzung des Gerichtshofs hierzu kein konkretes Argument vorgebracht hatte. Der Kläger hat allerdings bestätigt, den Klagegrund einer Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend machen zu wollen, und dabei vorgebracht, dass dieser Anspruch zu dem in Art. 41 der Charta verankerten „Recht auf eine gute Verwaltung“ gehöre, dessen Verletzung er sowohl in seiner Beschwerde als auch in seiner Klageschrift ausdrücklich gerügt habe.
- 67 Selbst wenn man davon ausginge, dass der Kläger in seiner Antwort vom 19. Oktober 2015 auf die prozessleitenden Maßnahmen einen gegenüber den ursprünglich in seiner Klageschrift angeführten Klagegründen neuen, auf eine Verletzung des in Art. 41 der Charta vorgesehenen Anspruchs auf rechtliches Gehör gestützten Klagegrund geltend gemacht hat, wäre dieser Klagegrund zulässig, mag der Kläger zu ihm auch letztlich durch den Inhalt der Fragen angeregt worden sein, die das Gericht als prozessleitende Maßnahme zur schriftlichen Beantwortung gestellt hat. Wie das Gericht bereits entschieden hat, stellt die Wahrung der Verteidigungsrechte im Bereich des Statuts und speziell des Rechts, zu den Gesichtspunkten gehört zu werden, die zulasten des Vertragsbediensteten berücksichtigt werden können, um darauf eine ihn beschwerende Entscheidung zu gründen, nämlich eine wesentliche Formvorschrift dar, deren Verletzung von Amts wegen geprüft werden kann (Urteil vom 25. Juni 2015, EE/Kommission, F-55/14, EU:F:2015:66, Rn. 35), so dass sich der Kläger in diesem Verfahrensstadium auf diesen Grundsatz berufen durfte (vgl. Urteil vom 12. Dezember 2012, Cerafogli/EZB, F-43/10, EU:F:2012:184, Rn 89, in diesem Punkt nicht aufgehoben durch das Urteil vom 23. September 2015, Cerafogli/EZB, T-114/13 P, EU:T:2015:678).
- 68 Da darüber hinaus zum einen dem EAD ordnungsgemäß Gelegenheit gegeben worden ist, zum Klagegrund der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör sowohl in seiner Antwort vom 19. Oktober 2015 auf die prozessleitenden Maßnahmen als auch in der mündlichen Verhandlung Stellung zu nehmen, und da er zum anderen dessen Zulässigkeit nicht in Frage gestellt hat, hält das Gericht diesen – gegenüber den verschiedenen, in der Klageschrift im Rahmen des zweiten Klagegrundes ungeordnet angeführten Verstößen eigenständigen – Klagegrund für zulässig und wird ihn als dritten vom Kläger geltend gemachten Klagegrund zuerst prüfen.

Zum dritten Klagegrund: Verletzung des durch Art. 41 der Charta geschützten Anspruchs auf rechtliches Gehör

– Vorbringen der Parteien

- 69 Der Kläger hat in seiner Antwort vom 19. Oktober 2015 auf die prozessleitenden Maßnahmen und in der mündlichen Verhandlung ausdrücklich geltend gemacht, er habe keine Möglichkeit gehabt, zu den Gesichtspunkten Stellung zu nehmen, die von der Anstellungsbehörde zu seinen Ungunsten berücksichtigt worden seien, um die Entscheidung über seine Kündigung zu rechtfertigen. Zwar habe er sich in seiner Beschwerde zu den zur Stützung der angefochtenen Entscheidung angeführten Vorwürfen äußern können, doch sei er nicht in der Lage gewesen, den Entscheidungsprozess der Anstellungsbehörde zu beeinflussen. Im Wesentlichen impliziere die Umsetzung von Art. 41 der Charta im Kontext des Vorverfahrens, dass der Betroffene umfassend Stellung nehmen könne, und verlange, dass er vor dem Erlass der Ausgangsentscheidung seine Argumente gegen die ursprünglichen Vorwürfe der Verwaltung vorbringen und sich später, im Rahmen der Beschwerde, zu den von der Anstellungsbehörde in der Ausgangsentscheidung erhobenen Vorwürfen äußern könne.
- 70 Der EAD bestreitet nicht, dass die Anstellungsbehörde den Kläger vor Erlass der angefochtenen Entscheidung nicht angehört hat, und hat in der mündlichen Verhandlung, als sie dazu befragt wurde, dass die Anstellungsbehörde keine logistischen Schwierigkeiten hatte, dem Kläger die angefochtene Entscheidung zu übermitteln, eingeräumt, dass er leicht mit dem Kläger hätte in Kontakt treten können, um ihn vor seiner Entlassung anzuhören. Er macht jedoch geltend, dass eine vorherige Anhörung des Klägers angesichts der Umstände des vorliegenden Falles keine Gesichtspunkte ergeben hätte, die den EAD zum Erlass einer anderen Entscheidung hätten veranlassen können. Für den Fall, dass das Gericht die angefochtene Entscheidung aufheben sollte, werde die Anstellungsbehörde also mit großer Wahrscheinlichkeit nach Anhörung des Klägers eine neue gleichlautende Entlassungsentscheidung erlassen.

– Würdigung durch das Gericht

- 71 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass die nunmehr in Art. 41 der Charta, den die Unionsgerichte für allgemein anwendbar erklärt haben (Urteil vom 11. September 2013, L/Parlament, T-317/10 P, EU:T:2013:413, Rn. 81), verankerten Verteidigungsrechte – ohne sich darin zu erschöpfen – das in Art. 41 Abs. 2 Buchst. a vorgesehene prozessuale Recht jeder Person umfassen, gehört zu werden, bevor ihr gegenüber eine für sie nachteilige individuelle Maßnahme getroffen wird (Urteil vom 25. Juni 2015, EE/Kommission, F-55/14, EU:F:2015:66, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 72 Im vorliegenden Fall wurde der Kläger unbestreitbar durch die angefochtene Entscheidung beschwert, zumal es sich um eine Kündigung handelt, d. h. um eine der Verwaltungsmaßnahmen, die einen Bediensteten am stärksten beeinträchtigen können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. September 2014, Tzikas/ERA, F-120/13, EU:F:2014:197, Rn. 61 und die dort angeführte Rechtsprechung). Eine solche Entscheidung durfte nur getroffen werden, nachdem dem Kläger Gelegenheit gegeben worden war, seinen Standpunkt zur geplanten Kündigung im Rahmen eines von der Anstellungsbehörde initiierten und von ihr nachzuweisenden mündlichen und/oder schriftlichen Austauschs in zweckdienlicher Weise darzulegen (Urteil vom 3. Juni 2015, BP/FRA, T-658/13 P, EU:T:2015:356, Rn. 56).
- 73 Zwar kann das Gericht eine Kündigung nicht wegen Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör aufheben, wenn das Fehlen einer Anhörung dem Betroffenen selbst anzulasten ist. Die Anstellungsbehörde ist nämlich nicht verpflichtet, den Erlass einer Kündigungsentscheidung auf unbestimmte Zeit hinauszuschieben, wenn es ihr unmöglich ist, mit dem Betroffenen in Kontakt zu

treten (vgl., in Bezug auf eine Disziplinarstrafe, Urteil vom 18. Juni 2015, CX/Kommission, F-5/14, EU:F:2015:61, Rn. 64, gegen das ein Rechtsmittel beim Gericht der Europäischen Union eingelegt worden ist, Rechtssache T-493/15 P).

- 74 Im vorliegenden Fall hatte, wie der EAD in der mündlichen Verhandlung eingeräumt hat, die Anstellungsbehörde jedoch keinerlei Schwierigkeiten, dem Kläger die angefochtene Entscheidung zuzustellen. Auch wenn er sich im Krankheitsurlaub befand und die Anstellungsbehörde in der Vergangenheit nicht notwendigerweise Kenntnis von seinen verschiedenen Aufenthaltsorten hatte und es ihr somit Schwierigkeiten bereitete, schriftlich oder telefonisch mit ihm zu kommunizieren, wäre es deshalb für sie relativ einfach gewesen, ihren aus dem Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung resultierenden Verpflichtungen dadurch nachzukommen, dass sie den Kläger schriftlich über die Gründe für die beabsichtigte Kündigung informierte und ihm die Möglichkeit gab, dazu binnen angemessener Frist schriftlich und/oder mündlich Stellung zu nehmen.
- 75 Unter den Umständen des vorliegenden Falles kann das Gericht nur feststellen, dass die Anstellungsbehörde – unter offenkundigem Verstoß gegen Art. 41 der Charta und obwohl die Wahrung des Anspruchs auf rechtliches Gehör einer gewöhnliche Sorgfalt anwendenden und um Akzeptanz der von ihr erlassenen Entscheidungen durch deren Adressaten bemühten Verwaltung keine besonderen Schwierigkeiten bereitet – keinerlei Anstrengungen unternahm, um den Kläger vor seiner Kündigung anzuhören, und dies offenbar nicht einmal in Betracht gezogen hatte.
- 76 Den vom Gericht in der mündlichen Verhandlung angesprochenen Umstand, dass der vorliegende Fall nicht die erste Rechtssache vor dem Gericht ist, die einen offenkundigen Verstoß des EAD gegen Art. 41 der Charta betrifft, hat der EAD darauf zurückgeführt, dass er als neue Verwaltungsbehörde die internen Entscheidungsprozesse im Hinblick auf die jüngere, zuweilen uneinheitliche Rechtsprechung der Unionsgerichte zu dieser Vorschrift seinerzeit noch nicht im erforderlichen Maß formalisiert gehabt habe.
- 77 Da die Bestimmungen der Charta nach deren Art. 51 Abs. 1 jedoch unmittelbar für die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union gelten, kann sich keine von ihnen zur Rechtfertigung der Nichtbeachtung von Verpflichtungen, die sich aus Vorschriften des Primärrechts der Union ergeben, auf interne Gegebenheiten ihrer Verwaltung wie Schwierigkeiten bei ihren Entscheidungsprozessen einschließlich solcher, die mit dem Widerstand einiger ihrer Dienststellen zusammenhängen, berufen (vgl. entsprechend Urteil vom 4. März 2010, Kommission/Italien, C-297/08, EU:C:2010:115, Rn. 83 und die dort angeführte Rechtsprechung), zumal die Anforderungen, die sich aus Art. 41 Abs. 2 Buchst. a der Charta ergeben, für eine gewöhnliche Sorgfalt anwendende Verwaltung keine besonderen Umsetzungsschwierigkeiten aufweisen und überdies die Anhörung des Betroffenen eine Mindestgarantie darstellt, wenn die Verwaltung, wie im vorliegenden Fall, in einem Bereich tätig wird, in dem sie über ein weites Ermessen verfügt.
- 78 Zu dem vom EAD in seiner Antwort vom 19. Oktober 2015 auf die prozessleitenden Maßnahmen vorgebrachten Argument, wonach die Anstellungsbehörde auch nach einer Anhörung des Klägers die gleiche Entscheidung erlassen hätte, genügt die Feststellung, dass unter den vorliegenden Umständen zum einen, wie der EAD letztlich in der mündlichen Verhandlung eingeräumt hat, der Kläger, wenn er angehört worden wäre, die Schwierigkeiten bei der Mitteilung seiner Aufenthaltsorte sowie seinen Gesundheitszustand hätte erläutern können, was den Inhalt der angefochtenen Entscheidung hätte beeinflussen können. Mit anderen Worten kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Entscheidung der Anstellungsbehörde, den Kläger zu entlassen, anders ausgefallen wäre, wenn er Gelegenheit gehabt hätte, seinen Standpunkt in zweckdienlicher Weise darzulegen (vgl. Urteil vom 25. Juni 2015, EE/Kommission, F-55/14, EU:F:2015:66, Rn. 40).
- 79 Zum anderen ist zwar nicht auszuschließen, dass die Anstellungsbehörde, wie der EAD vorgebracht hat, nach einer in Ausführung des vorliegenden Urteils erfolgten Anhörung des Klägers letztlich eine mit der angefochtenen Entscheidung übereinstimmende Entscheidung erlässt. Würde einem solchen

Vorbringen des EAD, das aus Mutmaßungen über sein künftiges administratives Verhalten besteht, gefolgt, liefe dies aber in diesem Verfahrensstadium auf nichts anderes hinaus als darauf, das in Art. 41 Abs. 2 Buchst. a der Charta verankerte Grundrecht auf rechtliches Gehör seines Wesensgehalts zu berauben, da schon der Inhalt dieses Rechts impliziert, dass der Betroffene die Möglichkeit hatte, den betreffenden Entscheidungsprozess zu beeinflussen (vgl. Urteile vom 14. September 2011, Marcuccio/Kommission, T-236/02, EU:T:2011:465, Rn. 115, und vom 14. Mai 2014, Delcroix/EAD, F-11/13, EU:F:2014:91, Rn. 44), und zwar im vorliegenden Fall schon im Stadium des Erlasses der Ausgangsentscheidung, d. h. der angefochtenen Entscheidung, und nicht erst bei der Erhebung einer Beschwerde gemäß Art. 90 Abs. 2 des Statuts (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 8. Oktober 2015, DD/FRA, F-106/13 und F-25/14, EU:F:2015:118, Rn. 97 und 98, gegen das ein Rechtsmittel beim Gericht der Europäischen Union eingelegt worden ist, Rechtssache T-742/15 P).

- 80 Die angefochtene Entscheidung ist daher wegen Verletzung des in Art. 41 der Charta als eine der Ausprägungen des Rechts auf eine gute Verwaltung enthaltenen Anspruchs auf rechtliches Gehör aufzuheben, ohne dass über die beiden anderen vorgebrachten Aufhebungsgründe entschieden werden müsste, wobei darauf hinzuweisen ist, dass nach Art. 52 Abs. 1 der Charta „[j]ede Einschränkung der Ausübung der in dieser Charta anerkannten Rechte und Freiheiten ... gesetzlich vorgesehen sein und den Wesensgehalt dieser Rechte und Freiheiten achten [muss]“ und dass „[u]nter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ... Einschränkungen [des Anspruchs auf rechtliches Gehör] nur vorgenommen werden [dürfen], wenn sie notwendig sind und den von der Union anerkannten dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen oder den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer tatsächlich entsprechen“.

#### *Zu den Schadensersatzanträgen*

##### Vorbringen der Parteien

- 81 Der Kläger beantragt im Wesentlichen, den EAD zum Ersatz des immateriellen Schadens zu verurteilen, den er dadurch erlitten habe, dass seine physische und psychische Gesundheit durch das rechtswidrige Verhalten des EAD beeinträchtigt worden sei, wie die von ihm vorgelegten ärztlichen Bescheinigungen bestätigten. Insoweit hält er einen Betrag von mindestens 5 000 Euro für angemessen.
- 82 Ferner macht der Kläger – der zugleich seine Bereitschaft bekundet, seine Tätigkeit wieder aufzunehmen – einen materiellen Schaden geltend, bei dessen Berechnung in erster Linie seine durch die faktische Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. August 2014 entstandene finanzielle Situation der finanziellen Situation gegenüberzustellen sei, in der er sich befände, wenn der EAD das Arbeitsverhältnis nicht rechtswidrig beendet, sondern ihn bis zur Erreichung des Pensionsalters beschäftigt hätte.
- 83 Im Anschluss an die Aufforderung des Gerichts, seine Schadensersatzansprüche zu beziffern, hat der Kläger in seiner Antwort vom 19. Oktober 2015 auf die prozessleitenden Maßnahmen unter Bezugnahme auf den in Rn. 51 des vorliegenden Urteils wiedergegebenen ursprünglichen Schadensersatzantrag in seiner Klageschrift ausgeführt, sein Schadensersatzantrag impliziere, dass er nach Verkündung des Aufhebungsurteils jährlich die bezogenen Sozialleistungen oder Gehälter offenlegen werde und dass der EAD ihm auf unbestimmte Zeit den Differenzbetrag zu seinen Bezügen als Vertragsbediensteter erstatte. Hilfsweise fordert er einen Pauschalbetrag von 20 Jahresgehältern als Vertragsbediensteter, d. h. 680 880 Euro, wobei er einräumt, dass der Hauptantrag auf Schadensersatz nicht bezifferbar sei. Weiter Hilfsweise beantragt er, den EAD zu verurteilen, ihm einen Betrag von 48 Monatsgehältern als Vertragsbediensteter, d. h. 136 176 Euro, zu zahlen, falls sich das Verfahren wegen eines gegen das zu erlassende Urteil eingelegten Rechtsmittels bis Ende 2018 hinziehen sollte.

- 84 In seiner Antwort vom 19. Oktober 2015 auf die prozessleitenden Maßnahmen fügt der Kläger jedoch hinzu, im Fall einer Aufhebung der angefochtenen Entscheidung wäre festzustellen, dass sein Arbeitsvertrag ab dem 1. September 2014 bis zum Erlass einer neuen Entscheidung über dessen Kündigung durch den EAD weiterlaufe. Der EAD wäre dann zur Nachzahlung seiner Bezüge als Vertragsbediensteter für diesen Zeitraum oder zumindest bis zur Verkündung des zu erlassenden Urteils verpflichtet.
- 85 Der EAD hat ursprünglich die Zurückweisung der Schadensersatzanträge beantragt, da auch der eng damit verbundene Aufhebungsantrag zurückzuweisen sei. Wie der Kläger hat aber auch der EAD seinen Standpunkt später in seiner Antwort vom 19. Oktober 2015 auf die prozessleitenden Maßnahmen im Licht des Inhalts der vom Gericht gestellten Fragen angepasst. So macht er nunmehr geltend, die Schadensersatzanträge seien unzulässig, weil der Kläger den materiellen oder immateriellen Schaden, der ihm entstanden sein solle, in seiner Klageschrift nicht beziffere oder quantifiziere.
- 86 Darüber hinaus habe der Kläger zwar ärztliche Atteste vorgelegt. Aus den Sachverhaltsangaben in den Akten ergebe sich jedoch, dass er seinen gesundheitlichen Zustand auf Ereignisse während seiner Tätigkeit bei der Delegation der Kommission in Algier zurückführe. Das angebliche Fehlverhalten des EAD, aufgrund dessen der Kläger Schadensersatz verlange, hänge aber nicht mit diesen Ereignissen zusammen, die nicht Gegenstand der Klage seien, sondern mit der später ergangenen Kündigungsentscheidung. Dies rechtfertige jedenfalls eine Zurückweisung der Anträge als unbegründet. In Wirklichkeit beruhten die Argumente des Klägers im Wesentlichen auf der hypothetischen und unzutreffenden Annahme, dass der EAD ihn bis zur Erreichung des Pensionsalters weiterbeschäftigt hätte.

#### Würdigung durch das Gericht

##### – Zum materiellen Schaden

- 87 Nach ständiger Rechtsprechung muss ein Kläger, der Schadensersatzanträge stellt, grundsätzlich in der Klageschrift den genauen Schadensumfang angeben und den beantragten Schadensersatzbetrag so weit wie möglich beziffern. Nur in bestimmten Sonderfällen, insbesondere wenn der behauptete Schaden schwer zu beziffern ist, können somit unbezifferte Anträge zulässig sein (vgl. Urteil vom 23. September 2004, Hectors/Parlament, C-150/03 P, EU:C:2004:555, Rn. 62 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 88 Obwohl der Kläger im vorliegenden Fall die Existenz besonderer Umstände, die es rechtfertigen würden, den materiellen Schaden in der Klageschrift nicht zu beziffern, nicht nachgewiesen oder auch nur behauptet hat, hält das Gericht den Antrag im Hinblick auf die letztlich in der Antwort des Klägers vom 19. Oktober 2015 auf die prozessleitenden Maßnahmen enthaltenen näheren Angaben für zulässig.
- 89 Allerdings ist festzustellen, dass die angefochtene Entscheidung aufzuheben ist, weil die Anstellungsbehörde den Kläger nicht angehört hatte, bevor sie entschied, ihn zu entlassen. Nach ständiger Rechtsprechung muss, um der Verpflichtung aus Art. 266 AEUV gerecht zu werden, das Organ, von dem ein durch den Unionsrichter aufgehobener Rechtsakt ausgeht, in Ausübung des ihm insoweit zustehenden Ermessens unter Beachtung sowohl des Tenors und der Gründe des von ihm durchzuführenden Aufhebungsurteils als auch der anwendbaren Bestimmungen des Unionsrechts ermitteln, welche Maßnahmen sich aus diesem Urteil ergeben (vgl. Urteile vom 9. August 1994, Parlament/Meskens, C-412/92 P, EU:C:1994:308, Rn. 28 und 30, vom 8. Oktober 1992, Meskens/Parlament, T-84/91, EU:T:1992:103, Rn. 80, und vom 6. Oktober 2015, CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, Rn. 82).

- 90 Ferner ist darauf hinzuweisen, dass die Aufhebung eines Rechtsakts durch den Unionsrichter die rückwirkende Entfernung dieses Akts aus der Rechtsordnung zur Folge hat und dass, falls der aufgehobene Rechtsakt bereits vollzogen wurde, die Beseitigung seiner Wirkungen verlangt, dass die Rechtsposition, in der sich der Kläger vor dem Erlass des Rechtsakts befand, wiederhergestellt wird. Zu diesem Zweck wird der EAD somit in Anwendung von Art. 266 AEUV verpflichtet sein, die sich aus dem vorliegenden Urteil ergebenden Maßnahmen zu ergreifen, wobei er auf den Zeitpunkt abzustellen hat, an dem die angefochtene Entscheidung, die durch dieses Urteil aufgehoben wird, erlassen wurde (Urteil vom 6. Oktober 2015, CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, Rn. 60 und 61).
- 91 Konkret könnte der EAD erstens gehalten sein, von einer Kündigung des Klägers abzusehen und ihn zum 1. September 2014 wiedereinzugliedern. Wie jedoch der Kläger selbst anerkannt hat, könnte der EAD, selbst wenn er beschließen sollte, ihm rückwirkend Bezüge als Vertragsbediensteter vom 1. September 2014 bis zum Tag des Erlasses der neuen Entscheidung der Anstellungsbehörde über seine Wiedereingliederung zu zahlen, auf Art. 59 Abs. 3 und Art. 60 Abs. 1 Satz 3 des Statuts zurückgreifen. Zweitens kann aufgrund des weiten Ermessens, über das die Anstellungsbehörde in diesem Bereich verfügt, nicht ausgeschlossen werden, dass der EAD nach Anhörung des Klägers und nach einer umfassenden und eingehenden neuen Prüfung der Akten den erneuten Erlass einer Entscheidung über seine Entlassung mit demselben Inhalt wie die aufgehobene angefochtene Entscheidung für angebracht hält (vgl. Urteil vom 26. Juni 2013, BU/EMA, F-135/11, F-51/12 und F-110/12, EU:F:2013:93, Rn. 64 und 65).
- 92 Insoweit ist hervorzuheben, dass das Gericht nicht den Folgerungen vorgreifen kann, die jede der Parteien aus dem vorliegenden Urteil ziehen könnte, insbesondere hinsichtlich der Art und Weise, in der der EAD seiner Verpflichtung aus Art. 266 AEUV nachkommt, die sich aus dem Urteil ergebenden Maßnahmen zu ergreifen, und dass das Gericht im vorliegenden Fall jedenfalls seine Befugnis zu unbeschränkter Nachprüfung in vermögensrechtlicher Hinsicht nicht ausüben kann, da ein dienstliches Interesse oder Interessen Dritter der Aufhebung der angefochtenen Entscheidung nicht entgegenstanden und der Kläger nicht erklärt hat, aus der Durchführung der sich aus dieser Aufhebung ergebenden Pflichten keinen Vorteil ziehen zu können (vgl. Urteil vom 16. September 2015, EMA/Drakeford, T-231/14 P, EU:T:2015:639, Rn. 52).
- 93 Außerdem kann drittens auch nicht ausgeschlossen werden, dass die Anstellungsbehörde nach der Aufhebung der angefochtenen Entscheidung beschließt, in einen Dialog mit dem Kläger einzutreten, um zu einer umfassenden Einigung zu gelangen, die darauf hinausläuft, seine Beschäftigung zu beenden und ihm zugleich eine billige Entschädigung für die ihm widerfahrene rechtswidrige Behandlung zu gewähren, möglicherweise ausgehend von den Verhandlungen und Zugeständnissen, die es im Rahmen des vom Gericht angeregten Versuchs einer gütlichen Beilegung bereits gab (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. Oktober 2015, CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, Rn. 82 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 94 In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen kann das Gericht in diesem Stadium und im Rahmen der vorliegenden Klage den EAD nicht verurteilen, dem Kläger Schadensersatz für entgangene Bezüge infolge der rechtswidrigen und als verfrüht gerügten Kündigung seines Vertrags als Vertragsbediensteter zu zahlen (vgl. Urteil vom 26. Juni 2013, BU/EMA, F-135/11, F-51/12 und F-110/12, EU:F:2013:93, Rn. 66).
- 95 Folglich ist der Schadensersatzantrag zurückzuweisen, soweit er sich auf einen materiellen Schaden bezieht.

– Zum immateriellen Schaden

- 96 Nach ständiger Rechtsprechung kann zwar die Aufhebung einer rechtswidrigen Handlung wie der angefochtenen Entscheidung für sich genommen bereits einen angemessenen und grundsätzlich hinreichenden Ersatz für den gesamten durch diese Handlung etwa verursachten immateriellen Schaden darstellen, doch gilt dies nicht, wenn der Kläger nachweist, dass er einen von der Rechtswidrigkeit, auf der die Aufhebung beruht, abtrennbaren immateriellen Schaden erlitten hat, der durch die Aufhebung nicht in vollem Umfang wiedergutmacht werden kann (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 6. Juni 2006, Girardot/Kommission, T-10/02, EU:T:2006:148, Rn. 131, vom 19. November 2009, Michail/Kommission, T-49/08 P, EU:T:2009:456, Rn. 88, und vom 19. Mai 2015, Brune/Kommission, F-59/14, EU:F:2015:50, Rn. 80).
- 97 Im vorliegenden Fall geht das Gericht – auch wenn der Kläger seinen physischen und psychischen Gesundheitszustand auf die vor der angefochtenen Entscheidung liegenden Ereignisse zurückführt, die sich zutragen, als er bei der Delegation der Kommission in Algier beschäftigt war – davon aus, dass angesichts der krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers und der sicheren Kenntnis des EAD von seiner psychischen Instabilität die unvermittelte Mitteilung der Entlassungsentscheidung, der unter eklatantem Verstoß gegen Art. 41 der Charta kein schriftlicher und/oder mündlicher Dialog mit ihm vorausging, einen von der angefochtenen Entscheidung innewohnenden Rechtswidrigkeit abtrennbaren immateriellen Schaden verursacht haben kann.
- 98 Unter diesen Umständen ist das Gericht der Auffassung, dass dem Schadensersatzantrag stattzugeben und der EAD zu verurteilen ist, dem Kläger als Ersatz für den erlittenen immateriellen Schaden einen nach billigem Ermessen mit 5 000 Euro veranschlagten Betrag zu zahlen.
- 99 Nach alledem ist wie folgt zu entscheiden:
- Die angefochtene Entscheidung ist wegen Verletzung des in Art. 41 der Charta verankerten Anspruchs auf rechtliches Gehör aufzuheben.
  - Der EAD ist zur Zahlung eines Betrags von 5 000 Euro als Ersatz des dem Kläger entstandenen immateriellen Schadens zu verurteilen.
  - Im Übrigen sind die Schadensersatzanträge zurückzuweisen.
  - Der Antrag auf Wiedereingliederung des Klägers in den EAD ist als offensichtlich unzulässig zurückzuweisen.

### **Kosten**

- 100 Nach Art. 101 der Verfahrensordnung trägt die unterliegende Partei vorbehaltlich der übrigen Bestimmungen des Achten Kapitels des Zweiten Titels der Verfahrensordnung ihre eigenen Kosten und ist auf Antrag zur Tragung der Kosten der Gegenpartei zu verurteilen. Gemäß Art. 102 Abs. 1 der Verfahrensordnung kann das Gericht aus Gründen der Billigkeit entscheiden, dass eine unterliegende Partei ihre eigenen Kosten trägt, aber nur zur Tragung eines Teils der Kosten der Gegenpartei oder gar nicht zur Tragung dieser Kosten zu verurteilen ist.
- 101 Aus den im vorliegenden Urteil angeführten Gründen ist der EAD als die unterliegende Partei anzusehen. Der Kläger hat zudem ausdrücklich beantragt, den EAD zur Tragung der Kosten zu verurteilen. Da die Umstände des vorliegenden Falles keine Anwendung von Art. 102 Abs. 1 der Verfahrensordnung rechtfertigen, hat der EAD seine eigenen Kosten zu tragen und ist zur Tragung der Kosten des Klägers zu verurteilen.

Aus diesen Gründen hat

DAS GERICHT FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST (Erste Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

1. **Die am 29. Januar 2014 vom Direktor der Direktion „Personal“ des Europäischen Auswärtigen Dienstes in seiner Funktion als zum Abschluss von Einstellungsverträgen ermächtigte Behörde getroffene Entscheidung, den Einstellungsvertrag von GV zum 31. August 2014 zu kündigen, wird aufgehoben.**
2. **Der Europäische Auswärtige Dienst wird verurteilt, an GV als Ersatz des ihm entstandenen immateriellen Schadens einen Betrag von 5 000 Euro zu zahlen.**
3. **Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**
4. **Der Europäische Auswärtige Dienst trägt seine eigenen Kosten und wird verurteilt, die GV entstandenen Kosten zu tragen.**

Barents

Perillo

Svenningsen

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 5. Februar 2016.

Die Kanzlerin  
W. Hakenberg

Der Präsident  
R. Barents