



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTS (Erste Kammer)

24. April 2017*

„Öffentlicher Dienst — Vertragsbediensteter für Hilfstätigkeiten — Art. 24 des Statuts — Antrag auf Beistand — Art. 12a des Statuts — Mobbing — Art. 90 Abs. 1 des Statuts — Im Statut vorgesehene viermonatige Antwortfrist — Entscheidung der zum Abschluss von Dienstverträgen ermächtigten Behörde, eine Verwaltungsuntersuchung einzuleiten — Keine Stellungnahme der zum Abschluss von Dienstverträgen ermächtigten Behörde zum Vorliegen des behaupteten Mobblings innerhalb der im Statut vorgesehenen Antwortfrist — Begriff der stillschweigenden Entscheidung über die Ablehnung des Antrags auf Beistand — Inexistenter Rechtsakt — Unzulässigkeit“

In der Rechtssache T-570/16

HF, wohnhaft in Bousval (Belgien), Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwältin A. Tymen,

Klägerin,

gegen

Europäisches Parlament, vertreten durch E. Taneva und M. Ecker als Bevollmächtigte,

Beklagter,

wegen einer Klage gemäß Art. 270 AEUV auf die Aufhebung einer stillschweigenden Entscheidung der Einstellungsbehörde des Parlaments, die am 11. April 2015 ergangen sein und mit dem Antrag der Klägerin vom 11. Dezember 2014 auf Beistand abgewiesen worden sein soll, und zum anderen Ersatz des der Klägerin nach ihrem Vortrag entstandenen Schadens

erlässt

DAS GERICHT (Erste Kammer)

unter Mitwirkung der Präsidentin I. Pelikánová sowie der Richter P. Nihoul und J. Svaningsen (Berichterstatter),

Kanzler: E. Coulon,

folgendes

* Verfahrenssprache: Französisch.

Urteil

Vorgeschichte des Rechtsstreits

- 1 Die Klägerin, Frau HF, wurde von der zum Abschluss von Dienstverträgen ermächtigten Behörde des Europäischen Parlaments (im Folgenden: Einstellungsbehörde) mit aufeinanderfolgenden Verträgen vom 6. Januar bis 14. Februar 2003, vom 15. Februar bis 31. März 2003, vom 1. April bis 30. Juni 2003 und vom 1. bis 31. Juli 2003 als Hilfskraft eingestellt, eine in der vor dem 1. Mai 2004 geltenden Fassung der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union (im Folgenden: BSB) vorgesehene Stellenkategorie. Sie wurde der Abteilung, nunmehr Referat, „Audiovisuelles“ (im Folgenden: Referat Audiovisuelles), der Mediendirektion der Generaldirektion (GD) „Information und Beziehungen zur Öffentlichkeit“, jetzt GD „Kommunikation“ zugewiesen. Dort übte sie die Aufgaben einer Assistentin der Kategorie B, Gruppe V, Klasse 3, aus.
- 2 Anschließend wurde sie für die Zeit vom 1. August 2003 bis 31. März 2005 als Produktionsmanagerin von einer Gesellschaft mit Sitz in Frankreich eingestellt, die Dienstleistungen für das Parlament erbringt, womit einem verstärkten Arbeitsanfall beim Produktionsmanagement des Referats Audiovisuelles entsprochen werden sollte.
- 3 Die Klägerin wurde danach von der Einstellungsbehörde erneut eingestellt, diesmal als Vertragsbedienstete vom 1. April 2005 bis 31. Januar 2006 mit Verwendung im Referat Audiovisuelles, sodann als Bedienstete auf Zeit vom 1. Februar 2006 bis 31. Januar 2012 in diesem Referat.
- 4 Vom 1. Februar 2012 bis 31. Mai 2015 war sie als Vertragsbedienstete für Hilfstätigkeiten auf der Grundlage von aufeinanderfolgenden, zeitlich begrenzten Verträgen weiter im Referat Audiovisuelles beschäftigt.
- 5 Ab dem 26. September 2014 befand sich die Klägerin im Krankheitsurlaub und hat seitdem ihre berufliche Tätigkeit für das Parlament nicht wieder aufgenommen.
- 6 Mit Schreiben vom 11. Dezember 2014 an den Generalsekretär des Parlaments (im Folgenden: Generalsekretär) mit Kopie an den Präsidenten des Beratenden Ausschusses „Mobbing und Prävention von Mobbing am Arbeitsplatz“ (im Folgenden: Beratender Ausschuss) sowie an den Präsidenten des Parlaments und den Generaldirektor der GD „Personal“ stellte die Klägerin gemäß Art. 90 Abs. 1 des Statuts der Beamten der Europäischen Union (im Folgenden: Statut) einen Antrag auf Beistand im Sinne von Art. 24 des Statuts (im Folgenden: Beistandsantrag); beide Vorschriften sind nach den Art. 92 bzw. 117 BSB auf Vertragsbedienstete entsprechend anwendbar. Zur Stützung dieses Antrags machte sie geltend, sie sei Opfer von Mobbing seitens des Leiters des Referats Audiovisuelles gewesen, wobei dieses Mobbing in entsprechendem Verhalten sowie in mündlichen und schriftlichen Äußerungen dieses Referatsleiters, insbesondere bei Dienstbesprechungen, bestanden habe. Sie beantragte den Erlass von Dringlichkeitsmaßnahmen zum unverzüglichen Schutz vor ihrem mutmaßlichen Mobber und die Einleitung einer Verwaltungsuntersuchung durch die Einstellungsbehörde zur Feststellung des tatsächlichen Sachverhalts.
- 7 Mit Schreiben vom 13. Januar 2015 bestätigte der Leiter des Referats „Personalressourcen“ (im Folgenden: Referat Personalressourcen) der Direktion Ressourcen der GD „Personal“, zugleich Präsident des Beratenden Ausschusses, den Eingang des Antrags der Klägerin auf Beistand und teilte ihr mit, dass ihr Antrag an den Generaldirektor der GD „Personal“ weitergeleitet worden sei; dieser werde in seiner Eigenschaft als Einstellungsbehörde binnen vier Monaten darüber entscheiden, wobei nach Ablauf dieser Frist gegebenenfalls von einer stillschweigenden Ablehnung dieses Beistandsantrags ausgegangen werden könne, die danach mit einer Beschwerde gemäß Art. 90 Abs. 2 des Statuts angefochten werden könne.

- 8 Mit Schreiben vom 23. Januar 2015 setzte der Berater der Klägerin den Generaldirektor der GD „Personal“ insbesondere davon in Kenntnis, dass der Leiter des Referats Audiovisuelles von der Einreichung des Beistandsantrags und der Einleitung einer Verwaltungsuntersuchung durch die Einstellungsbehörde informiert worden sei. Diese Information sei in das Protokoll einer Besprechung des Referats Audiovisuelles aufgenommen worden, was zur Weitergabe bestimmter Informationen nicht nur an Kollegen der Klägerin, sondern auch an bestimmte externe Personen geführt habe. In dieser Besprechung habe der Referatsleiter auch bekannt gegeben, dass die Klägerin nicht mehr in das Referat Audiovisuelles zurückkehren werde und dass deshalb eine Umgestaltung des Teilbereichs „Newsdesk Hotline“ des Referats Audiovisuelles ins Auge gefasst werden müsse.
- 9 Mit E-Mail vom 26. Januar 2015 übermittelte ein Bediensteter des Referats „Einstellung von Vertragsbediensteten und akkreditierten parlamentarischen Assistenten“ (im Folgenden: Referat Einstellung von Vertragsbediensteten) der Direktion „Entwicklung der Personalressourcen“ (im Folgenden: Direktion Personalressourcen) der GD „Personal“ des Generalsekretariats des Parlaments der Klägerin eine „Mitteilung über die Bestätigung Ihrer Stellenänderung ab dem 21. [Januar] 2015“. Diese Mitteilung, die ebenfalls das Datum 26. Januar 2015 trug, enthielt den Hinweis, dass die Klägerin mit Rückwirkung zum 21. Januar 2015 dem Referat Besuchsprogramme der Europäischen Union (EUVP) (im Folgenden: Referat Besuchsprogramme) der Direktion Beziehungen zu den Bürgern der GD „Kommunikation“ zugewiesen werde und dass mit Ausnahme dieser Änderung der dienstlichen Verwendung keine weitere Änderung ihres Anstellungsvertrags erfolgt sei (im Folgenden: Entscheidung über die neue dienstliche Verwendung).
- 10 Mit Schreiben vom 4. Februar 2015 antwortete der Generaldirektor der GD „Personal“ auf das Schreiben des Beraters der Klägerin vom 23. Januar 2015, indem er darauf hinwies, dass zugunsten der Klägerin mit ihrer neuen dienstlichen Verwendung im Referat Besuchsprogramme eine Umsetzungsmaßnahme im Verhältnis zum Leiter des Referats Audiovisuelles getroffen worden sei. Bezüglich der vom Leiter des Referats Audiovisuelles in der fraglichen Referatsbesprechung offenbarten Informationen teilte er der Klägerin mit, dass diese Informationen „im Kontext der zugunsten [der Klägerin] ergriffenen Entfernungsmassnahme zu sehen [sind] und nicht als Einschüchterungen gegenüber den anderen Mitgliedern ihres Referats [und] noch weniger als ein neuerliches Zeichen von Mobbing gegenüber [der Klägerin]“. Im Übrigen informierte der Generaldirektor der GD „Personal“ die Klägerin darüber, dass er nach eingehender Prüfung ihrer Akte und als Antwort auf ihren Antrag auf Einleitung einer Verwaltungsuntersuchung beschlossen habe, diese Akte an den Beratenden Ausschuss weiterzuleiten, dessen Präsident sie über die gesamte weitere Entwicklung auf dem Laufenden halten werde. Der Generaldirektor der GD „Personal“ führte aus, dass er damit den Beistandsantrag beantwortet habe und dass dies in seinem Zuständigkeitsbereich zum „Abschluss [des] Vorgangs“ betreffend die Klägerin führe (im Folgenden: Entscheidung vom 4. Februar 2015).
- 11 Mit Schreiben vom 12. Februar 2015 beantragte der Berater der Klägerin beim Generaldirektor der GD „Personal“ zum einen, die von ihm in seiner Entscheidung vom 4. Februar 2015 angesprochene Maßnahme zu erläutern und insbesondere anzugeben, ob die zugunsten der Klägerin ergangene Umsetzungsmaßnahme auf Zeit erlassen worden sei. Zum anderen wies er ihn darauf hin, dass gemäß der Internen Regelung des Beratenden Ausschusses „Mobbing und Prävention von Mobbing am Arbeitsplatz“ (im Folgenden: Interne Regelung „Mobbing“), insbesondere den Art. 14 und 15, der Beratende Ausschuss nicht befugt sei, über einen Beistandsantrag zu entscheiden, sondern nur einen vertraulichen Bericht an den Generalsekretär zu richten habe, dem es obliege, auf jeden Fall Maßnahmen gemäß Art. 16 dieser Internen Regelung zu ergreifen. Die Klägerin sei daher der Auffassung, dass der Generaldirektor der GD „Personal“ nach wie vor als Einstellungsbehörde für die Entscheidung über ihren Beistandsantrag zuständig sei und nicht der Beratende Ausschuss.
- 12 Mit Schreiben vom 4. März 2015 wiederholte der Generaldirektor der GD „Personal“ seinen Standpunkt, dass er mit seiner Entscheidung der Weiterleitung des Beistandsantrags an den Beratenden Ausschuss „den Vorgang in [seinem] Zuständigkeitsbereich abgeschlossen“ habe, und dass

er, auch wenn ihm das Präsidium des Parlaments die Befugnisse der Einstellungsbehörde zur Entscheidung über die gemäß Art. 24 des Statuts gestellten Beistandsanträge übertragen habe, gleichwohl die Interne Regelung „Mobbing“ beachten müsse, die dem Generalsekretär die Aufgabe zuweise, in einer andauernden Mobbing-Situation tätig zu werden. Zudem wies er darauf hin, dass die Maßnahme der Umsetzung der Klägerin aus dem Referat Audiovisuelles in das Referat Besuchsprogramme sowohl auf das im Beistandsantrag erklärte Ersuchen der Betroffenen hin als auch „im dienstlichen Interesse, um dem wachsenden Personalbedarf im [Referat Besuchsprogramme] zu entsprechen“, erfolgt sei und dass es bis zum Ablauf ihres Vertrags bei dieser neuen dienstlichen Verwendung bleiben müsse.

- 13 Mit E-Mail vom 9. März 2015 lud der Beratende Ausschuss die Klägerin zu einer Anhörung am 25. März 2015.
- 14 Mit Schreiben vom 24. April 2015 legte die Klägerin gemäß Art. 90 Abs. 2 des Statuts eine Beschwerde gegen erstens die Entscheidung über die neue dienstliche Verwendung ein, soweit die Einstellungsbehörde sie mit dieser Entscheidung auf Dauer und nicht auf Zeit dem Referat Besuchsprogramme zugewiesen habe, zweitens gegen die Entscheidung vom 4. Februar 2015, mit der der Generaldirektor der GD „Personal“ über den Beistandsantrag entschieden habe, indem er das Verfahren als „in seinem Zuständigkeitsbereich“ abgeschlossen bezeichnet habe, und drittens gegen eine Entscheidung, die am 11. April 2015 ergangen sei und mit der die Einstellungsbehörde den Beistandsantrag stillschweigend abgelehnt habe.
- 15 Mit Schreiben vom 20. August 2015 beschloss der Generalsekretär in seiner Eigenschaft als Einstellungsbehörde, der Beschwerde der Klägerin vom 24. April 2015 teilweise stattzugeben. Hinsichtlich der neuen dienstlichen Verwendung der Klägerin im Referat Besuchsprogramme wies der Generalsekretär darauf hin, dass diese notwendigerweise vorläufigen Charakter habe und für die gesamte Dauer der noch laufenden Verwaltungsuntersuchung beibehalten werden müsse, und wies im Wesentlichen die von der Klägerin gegen die Begründetheit oder die Modalitäten der Umsetzungsmaßnahme angeführten Argumente zurück (im Folgenden: Entscheidung vom 20. August 2015).
- 16 Dagegen änderte der Generalsekretär in dieser Entscheidung vom 20. August 2015 die Entscheidung vom 4. Februar 2015 ab, soweit der Generaldirektor der GD „Personal“ irrig angenommen habe, dass die Einstellungsbehörde das Verfahren betreffend den Beistandsantrag abgeschlossen habe. Insoweit stellte er klar, dass über diesen Beistandsantrag später eine abschließende Entscheidung des Generaldirektors der GD „Personal“ ergehen werde und dass infolgedessen, entgegen dem Vorbringen der Klägerin, keine stillschweigende Entscheidung über die Ablehnung des Beistandsantrags ergangen sei, so dass ihre Beschwerde insoweit unzulässig sei.

Zum Geschehen nach der Erhebung der Klage

- 17 Mit Schreiben vom 8. Dezember 2015 setzte der Generaldirektor der GD „Personal“ die Klägerin von seiner u. a. nach Anhörung des Leiters des Referats Audiovisuelles und 14 weiterer Beamter und Bediensteter dieses Referats durch den Beratenden Ausschuss gefassten Absicht in Kenntnis, ihren Beistandsantrag als unbegründet abzulehnen.
- 18 Im Wesentlichen vertrat der Generaldirektor die Ansicht, auch wenn sich die behaupteten Tatsachen wiederholt ereignet hätten, erscheine ihm der vom Leiter des Referats Audiovisuelles mündlich und in den von der Klägerin vorgelegten schriftlichen Äußerungen praktizierte Ton im tatsächlichen Kontext und in Anbetracht der in diesem Referat herrschenden Arbeitsbedingungen nicht unangemessen. Er führte aus: „Auch wenn einzuräumen ist, dass die Formulierungen bisweilen offen und direkt waren, ist dennoch festzustellen, dass sie nicht den sachgemäßen Rahmen einer professionellen Diskussion zwischen dem Leiter des Referats und den Mitarbeitern seines Teams überschritten.“ Insbesondere

seien diese Äußerungen bei Dienstbesprechungen erfolgt, in deren Verlauf organisatorische Mängel angesprochen worden seien, so dass sie als im Rahmen des täglichen Managements und in dem Bestreben erfolgt anzusehen seien, Probleme zu lösen, die für die Mehrheit der Mitarbeiter des Referats offenkundig gewesen seien. Zu den E-Mails des Leiters des Referats Audiovisuelles an die Klägerin war der Generaldirektor der GD „Personal“ der Ansicht, dass es „auf der Hand [liegt], dass diese bezweckten, die Funktionsweise der Dienststelle zu verbessern oder seine Weisungen in Erinnerung zu rufen“, so dass „[i]n Anbetracht dieses Kontexts ... ihr Inhalt nicht als unangemessen anzusehen [ist]“.

- 19 Der Generaldirektor der GD „Personal“ ersuchte die Klägerin gemäß Art. 41 Abs. 2 Buchst. a der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Grundrechtecharta), zu seiner Absicht, ihren Beistandsantrag für unbegründet zu erklären, nach ihrer Wahl im Rahmen eines Gesprächs oder schriftlich Stellung zu nehmen. Der Klägerin wurde eine Frist bis zum 20. Dezember 2015 gesetzt, innerhalb deren sie dem Generaldirektor der GD „Personal“ mitteilen sollte, in welcher Form sie Stellung nehmen wolle.
- 20 Mit Schreiben vom 17. Dezember 2015 teilte der Berater der Klägerin dem Generaldirektor der GD „Personal“ mit, dass die Klägerin ihre Stellungnahme schriftlich abgeben werde. Jedoch ersuchte er mit Verweis auf das Urteil vom 23. September 2015, Cerafogli/EZB (T-114/13 P, EU:T:2015:678), um Übermittlung des Untersuchungsberichts des Beratenden Ausschusses und wiederholte dieses Ersuchen mit Schreiben vom 5. Februar 2016.
- 21 Mit Schreiben vom 9. Februar 2016 räumte der Generaldirektor der GD „Personal“ der Klägerin für ihre Stellungnahme zu seiner Absicht, den Beistandsantrag abzulehnen, eine Frist bis zum 1. April 2016 ein. Im Übrigen wies er in seiner Antwort auf ihr Ersuchen um Übermittlung eines Untersuchungsberichts darauf hin, dass der Beratende Ausschuss ihm nur eine Stellungnahme habe zukommen lassen, in der dieser zu dem Schluss komme, dass im Fall der Klägerin kein Mobbing vorliege. Dagegen habe ihm der Beratende Ausschuss keinen Bericht im Sinne von Art. 14 der Internen Regelung „Mobbing“ übermittelt, da dieser einen solchen Bericht nur erstelle, wenn er das Vorliegen von Mobbing feststelle.
- 22 Mit Entscheidung vom 3. Juni 2016 lehnte der Generaldirektor der GD „Personal“ in seiner Eigenschaft als Einstellungsbehörde den Beistandsantrag ab (im Folgenden: Entscheidung vom 3. Juni 2016). In dieser Entscheidung wies er insbesondere darauf hin, dass die Klägerin umfassend und detailliert über die Gründe informiert worden sei, aus denen er ihr am 8. Dezember 2015 seine Absicht mitgeteilt habe, den Beistandsantrag abzulehnen. Er wies aber erneut darauf hin, dass die Behandlung des Beistandsantrags in seinen Zuständigkeitsbereich falle und dem Beratenden Ausschuss insoweit keine Entscheidungsbefugnis zukomme. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Übermittlung eines Untersuchungsberichts, einer Stellungnahme oder einer anderweitigen Mitteilung des Beratenden Ausschusses.
- 23 Hinsichtlich der von der Klägerin geltend gemachten Verfahrensfehler war der Generaldirektor der GD „Personal“ insbesondere der Auffassung, dass die Klägerin mit der Übermittlung des Beistandsantrags in Kopie an den Beratenden Ausschuss bei diesem keine förmliche Beschwerde im Sinne der Internen Regelung „Mobbing“ eingelegt habe.
- 24 Ferner führte der Generaldirektor der GD „Personal“ aus, er habe den Beratenden Ausschuss am 2. Februar 2015 befasst, und äußerte die Ansicht, dass die Verzögerung, die es bei der Behandlung des Beistandsantrags und bei der Untersuchung gegeben habe, insbesondere der Zeitraum von sechs Monaten und elf Tagen für die Durchführung der Anhörungen, damit zu erklären sei, dass die vom Beratenden Ausschuss geladenen Personen für eine Anhörung nicht zur Verfügung gestanden hätten, dass das Personal des Parlaments auf drei Arbeitsorte verteilt sei und dass die Komplexität der Angelegenheit die Anhörung einer großen Zahl von Personen erfordert habe.

25 In der Sache hielt der Generaldirektor der GD „Personal“ an seiner im Schreiben vom 8. Dezember 2015 dargelegten Beurteilung fest und verneinte daher, dass die von der Klägerin beschriebene Situation unter den Begriff des Mobbings im Sinne von Art. 12a des Statuts falle.

Verfahren

26 Mit Klageschrift, die am 17. November 2015 bei der Kanzlei des Gerichts für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union eingegangen ist, hat die Klägerin die vorliegende, ursprünglich unter dem Aktenzeichen F-142/15 eingetragene Klage erhoben.

27 Mit am 29. Januar 2016 bei der Kanzlei des Gerichts für den öffentlichen Dienst eingereichtem Schriftsatz hat das Parlament gemäß Art. 83 der Verfahrensordnung dieses Gerichts eine Unzulässigkeitseinrede erhoben, zu der die Klägerin am 22. Februar 2016 schriftlich Stellung genommen hat.

28 Mit Schreiben der Kanzlei vom 28. April 2016 sind die Parteien von der gemäß Art. 83 Abs. 3 Unterabs. 1 seiner Verfahrensordnung getroffenen Entscheidung des Gerichts für den öffentlichen Dienst in Kenntnis gesetzt worden, die Entscheidung über die vom Parlament erhobene Unzulässigkeitseinrede dem Endurteil vorzubehalten.

29 Das Parlament hat am 6. Juni 2016 bei der Kanzlei des Gerichts für den öffentlichen Dienst die Klagebeantwortung eingereicht, der es als Anlage insbesondere den in den Rn. 17 bis 25 des vorliegenden Urteils genannten Schriftwechsel beigefügt hat, während die Klägerin die Erwiderung am 18. Juli 2016 eingereicht hat.

30 Gemäß Art. 3 der Verordnung (EU, Euratom) 2016/1192 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Juli 2016 über die Übertragung der Zuständigkeit für die Entscheidung im ersten Rechtszug über die Rechtsstreitigkeiten zwischen der Europäischen Union und ihren Bediensteten auf das Gericht (ABl. 2016, L 200, S. 137) ist die vorliegende Rechtssache in dem Stadium, in dem sie sich am 31. August 2016 befand, auf das Gericht übertragen worden und ist gemäß dessen Verfahrensordnung weiterzubearbeiten. Sie ist unter dem Aktenzeichen T-570/16 in das Register eingetragen und der Ersten Kammer zugewiesen worden.

31 Nach dem zweiten Schriftsatzwechsel, der vom Gericht für den öffentlichen Dienst gemäß Art. 55 seiner Verfahrensordnung genehmigt worden war, ist das schriftliche Verfahren gemäß der Verfahrensordnung des Gerichts abgeschlossen worden.

32 Mit Schreiben der Kanzlei vom 29. November 2016 ist die Klägerin vom Gericht gemäß Art. 90 Abs. 1 seiner Verfahrensordnung ersucht worden, ihm mitzuteilen, ob sie gemäß Art. 90 Abs. 2 des Statuts eine Beschwerde gegen die Entscheidung vom 3. Juni 2016 erhoben habe, und ihm gegebenenfalls eine Kopie dieser Beschwerde zu übermitteln.

33 Mit Schreiben, das der Kanzlei des Gerichts am 13. Dezember 2016 zugesandt worden ist, hat die Klägerin bestätigt, am 6. September 2016 eine solche Beschwerde eingelegt zu haben, von der sie eine Kopie vorgelegt hat.

34 Mit Schreiben der Kanzlei vom 19. Januar 2017 ist das Parlament vom Gericht gemäß Art. 90 Abs. 1 seiner Verfahrensordnung aufgefordert worden, ihm mitzuteilen, wie es mit der Beschwerde vom 6. September 2016 verfahren sei, und, falls die Einstellungsbehörde ausdrücklich über diese Beschwerde entschieden habe, ihm eine Kopie dieser Entscheidung vorzulegen.

35 Am 1. Februar 2017 hat das Parlament dem Gericht bestätigt, ausdrücklich über die Beschwerde vom 6. September 2016 entschieden zu haben. Ferner hat es ihm eine Kopie der Entscheidung vom 4. Januar 2017 übermittelt, mit der der Generalsekretär in seiner Eigenschaft als Einstellungsbehörde diese Beschwerde zurückgewiesen hat.

36 Da die Parteien nicht gemäß Art. 106 Abs. 1 der Verfahrensordnung die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragt haben, hat das Gericht, das sich aufgrund des Akteninhalts der Rechtssache für ausreichend unterrichtet hält, beschlossen, über die Klage ohne mündliches Verfahren zu entscheiden.

Anträge der Parteien

37 Die Klägerin beantragt,

- die nach ihrer Ansicht am 11. April 2015 stillschweigend ergangene Entscheidung aufzuheben, mit der die Einstellungsbehörde den Antrag auf Beihilfe abgelehnt habe;
- die Entscheidung vom 20. August 2015 über die Zurückweisung der Beschwerde vom 24. April 2015 aufzuheben;
- das Parlament zur Zahlung von Schadensersatz zuzüglich Zinsen in Höhe eines nach billigem Ermessen festzusetzenden Betrags von 50 000 Euro für den erlittenen Schaden zu verurteilen;
- das Parlament zur Tragung der Kosten zu verurteilen.

38 Das Parlament beantragt,

- die Klage als offensichtlich unzulässig abzuweisen;
- hilfsweise, die Klage als unbegründet abzuweisen;
- die Klägerin zur Tragung der Kosten zu verurteilen.

Rechtliche Würdigung

Zu den Anträgen auf Aufhebung

39 Mit seiner Unzulässigkeitseinrede hat das Parlament im Wesentlichen geltend gemacht, dass die Entscheidung vom 4. Februar 2015 die beschwerende Maßnahme darstelle, mit der die Einstellungsbehörde den Beistandsantrag beschieden habe. Nach dem Erlass dieser Entscheidung innerhalb der in Art. 90 Abs. 1 Satz 3 des Statuts vorgesehenen Antwortfrist habe keine stillschweigende Entscheidung über die Ablehnung dieses Antrags mehr ergehen können, im vorliegenden Fall bei Ablauf der im Statut vorgesehenen Antwortfrist von vier Monaten ab dem 11. Dezember 2014, dem Zeitpunkt der Stellung dieses Beistandsantrags. Die Entscheidung, deren Rechtmäßigkeit die Klägerin in Abrede stelle, sei daher nicht existent.

40 In seiner Klagebeantwortung hat das Parlament sodann darauf hingewiesen, dass die Entscheidung vom 4. Februar 2015 tatsächlich hinsichtlich der erlassenen Umsetzungsmaßnahme und der Einleitung einer Verwaltungsuntersuchung eine erste ausdrückliche Antwort der Einstellungsbehörde auf den Beistandsantrag darstelle. Es hat jedoch hervorgehoben, dass diese Entscheidung vom Generalsekretär in der Entscheidung vom 20. August 2015 teilweise zurückgenommen worden sei. Denn der Generalsekretär habe festgestellt, dass der Generaldirektor der GD „Personal“ weiter verpflichtet sei,

sich gemäß Art. 24 des Statuts zum Vorliegen oder Nichtvorliegen der von der Klägerin behaupteten Mobbingssituation zu äußern, und dass er sich daher zwangsläufig nach der Verwaltungsuntersuchung erneut werde äußern müssen, was er schließlich mit der Entscheidung vom 3. Juni 2016 getan habe.

- 41 In ihrer Stellungnahme vom 22. Februar 2016 ist die Klägerin der rechtlichen Würdigung des Parlaments entgegengetreten, indem sie geltend gemacht hat, dass gemäß Art. 90 Abs. 1 des Statuts eine stillschweigende ablehnende Entscheidung im Sinne von Art. 90 Abs. 1 Satz 3 des Statuts ergangen sei, da am 11. April 2015 eine ausdrückliche Antwort betreffend das tatsächliche Vorliegen von Mobbing, wie es in dem Beistandsantrag behauptet worden sei, nicht vorgelegen habe.
- 42 Sie hat zum einen hervorgehoben, das Parlament habe sich in der Entscheidung vom 4. Februar 2015 in diesem Punkt auf den Hinweis beschränkt, dass der Ausschuss „Mobbing“ befasst worden sei, was bestätige, dass zu diesem Zeitpunkt keine Stellungnahme seitens der Einstellungsbehörde in Beantwortung des Antrags der Klägerin hinsichtlich des Vorliegens der behaupteten Fakten und ihrer Einstufung als Mobbing im Sinne von Art. 12a des Statuts vorgelegen habe. Zum anderen habe der Generalsekretär vor allem in der Entscheidung vom 20. August 2015 über die Beschwerde vom 24. April 2015 die Entscheidung vom 4. Februar 2015 insoweit aufgehoben, als die Einstellungsbehörde darin festgestellt habe, das Verfahren betreffend den Beistandsantrag allein durch die Befassung des Beratenden Ausschusses abgeschlossen zu haben.
- 43 Damit ist die Klägerin in ihrer Stellungnahme vom 22. Februar 2016 zu dem Ergebnis gekommen, dass, wenn der Standpunkt des Parlaments zutreffen sollte, dies bedeuten würde, dass es aus der Sicht der Einstellungsbehörde ausreichend sei, den Beratenden Ausschuss zu befassen, um sich ihrer Verpflichtung zu entledigen, innerhalb der im Statut vorgesehenen Frist von vier Monaten auf jeden Antrag zu antworten, den ein Bediensteter an das Parlament richte, einschließlich eines Beistandsantrags im Sinne von Art. 24 des Statuts.
- 44 In ihrer Erwiderung hat die Klägerin insbesondere geltend gemacht, dass „[i]hre Anträge ... zum Zeitpunkt der Klageerhebung zulässig [waren]“ und dass „[d]iese Aufhebungsanträge ... erst nach Einreichung dieser Klage aufgrund der Ersetzung der Entscheidung vom 3. Juni 2016 durch jene vom 11. April 2015 gegenstandslos geworden [sind]“.
- 45 Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung das Vorliegen einer beschwerenden Maßnahme im Sinne der Art. 90 Abs. 2 und Art. 91 Abs. 1 des Statuts eine unerlässliche Voraussetzung für die Zulässigkeit jeder Klage eines Beamten gegen das für ihn zuständige Organ ist (Urteile vom 13. Juli 1993, Moat/Kommission, T-20/92, EU:T:1993:63, Rn. 39, und vom 6. Juli 2004, Huygens/Kommission, T-281/01, EU:T:2004:207, Rn. 125; vgl. auch Beschluss vom 16. Juli 2015, FG/Kommission, F-20/15, EU:F:2015:93, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 46 Insoweit muss die Einstellungsbehörde oder gegebenenfalls die Anstellungsbehörde eines Organs, wenn an sie gemäß Art. 90 Abs. 1 des Statuts ein Beistandsantrag im Sinne von Art. 24 dieses Statuts gerichtet wird, kraft ihrer Beistandspflicht beim Auftreten eines Zwischenfalls, der mit einem geordneten und reibungslosen Dienstbetrieb unvereinbar ist, mit aller notwendigen Energie eingreifen und mit der durch die Umstände des Falles gebotenen Schnelligkeit und Fürsorge handeln, um den Sachverhalt festzustellen und daraus in voller Kenntnis der Sachlage die geeigneten Konsequenzen zu ziehen. Dazu genügt es, dass der Beamte oder Bedienstete, der sein Beschäftigungsorgan um Schutz ersucht, einen Anfangsbeweis dafür erbringt, dass die Angriffe, denen er ausgesetzt zu sein behauptet, wirklich stattgefunden haben. Liegen solche Anhaltspunkte vor, hat das befasste Organ die geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, insbesondere eine Verwaltungsuntersuchung durchzuführen, um die der Beschwerde zugrunde liegenden Tatsachen in Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer festzustellen (Urteile vom 26. Januar 1989, Koutchoumoff/Kommission, 224/87, EU:C:1989:38, Rn. 15 und 16, vom 25. Oktober 2007, Lo Giudice/Kommission, T-154/05, EU:T:2007:322, Rn. 136, und vom 6. Oktober 2015, CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, Rn. 87).

- 47 Bei Mobbingvorwürfen besteht die Beistandspflicht insbesondere in der Pflicht der Verwaltung, den Beistandsantrag, in dem Mobbing behauptet wird, ernsthaft, schnell und unter vollständiger Wahrung der Vertraulichkeit zu prüfen und den Antragsteller über die Behandlung seiner Beschwerde zu informieren (Urteile vom 27. November 2008, Klug/EMEA, F-35/07, EU:F:2008:150, Rn. 74, und vom 6. Oktober 2015, CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, Rn. 88).
- 48 Hinsichtlich der Maßnahmen, die in einer Situation zu ergreifen sind, die wie die vorliegende unter Art. 24 des Statuts fällt, verfügt die Verwaltung unter der Kontrolle des Unionsrichters über ein weites Ermessen bei der Wahl der Maßnahmen und Mittel zur Anwendung dieses Artikels (Urteile vom 15. September 1998, Haas u. a./Kommission, T-3/96, EU:T:1998:202, Rn. 54, vom 25. Oktober 2007, Lo Giudice/Kommission, T-154/05, EU:T:2007:322, Rn. 137, und vom 6. Oktober 2015, CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, Rn. 89).
- 49 Im vorliegenden Fall steht fest, dass nach der Stellung des Beistandsantrags die Einstellungsbehörde der Klägerin innerhalb der im Statut vorgesehenem Frist von vier Monaten im Sinne von Art. 90 Abs. 1 Satz 3 des Statuts geantwortet hat, indem sie diese über die von ihr im Rahmen ihrer Beistandspflicht als Antwort auf diesen Beistandsantrag getroffenen Maßnahmen informierte. Diese in der Entscheidung vom 4. Februar 2015 dargelegten Maßnahmen, deren Erlass notwendig implizierte, dass aus der Sicht der Einstellungsbehörde ein Anfangsbeweis für das tatsächliche Vorliegen von Tatsachen vorlag, die in den Anwendungsbereich von Art. 12a des Statuts fallen konnten, bestanden im Wesentlichen in der neuen dienstlichen Verwendung der Klägerin im Rahmen einer Umsetzungsmaßnahme und in der Einleitung einer Verwaltungsuntersuchung, die dem Beratenden Ausschuss übertragen wurde.
- 50 Es ist daher zu prüfen, ob ungeachtet des Erlasses der ausdrücklichen Entscheidung vom 4. Februar 2015 das Fehlen einer Stellungnahme seitens der Einstellungsbehörde zum tatsächlichen Vorliegen des behaupteten Sachverhalts, der ein Mobbing im Sinne von Art. 12a des Statuts begründen soll, binnen vier Monaten seit dem 11. Dezember 2014, dem Zeitpunkt der Stellung des Beistandsantrags, gemäß Art. 90 Abs. 1 Satz 3 des Statuts die Feststellung zulässt, dass am 11. April 2015 eine stillschweigende Entscheidung ergangen ist und dass diese stillschweigende Entscheidung als Weigerung der Einstellungsbehörde anzusehen ist, das tatsächliche Vorliegen der behaupteten Tatsachen festzustellen und diese als Mobbing im Sinne von Art. 12a des Statuts zu qualifizieren.
- 51 Das Gericht hat zwar insoweit bereits entschieden, dass im Allgemeinen ein Schreiben, durch das dem Betroffenen mitgeteilt wird, dass sein Antrag geprüft wird, nicht dazu führt, dass dem betreffenden Antrag stattgegeben wird, so dass ungeachtet eines solchen Informationsschreibens das Ausbleiben eines abschließenden Bescheids über den ursprünglichen Antrag des Beamten oder Bediensteten innerhalb der Frist des Art. 90 Abs. 1 des Statuts grundsätzlich als stillschweigende Ablehnung des Antrags durch die Einstellungsbehörde oder, je nach Fallgestaltung, durch die Anstellungsbehörde gilt (Urteil vom 3. Juli 2012, Marcuccio/Kommission, T-594/10 P, EU:T:2012:336, Rn. 21).
- 52 Mit einem gemäß Art. 90 Abs. 1 des Statuts gestellten Beistandsantrag im Sinne von Art. 24 des Statuts ersucht jedoch der Betroffene seine Verwaltung, ihm Beistand zu leisten und eine Maßnahme zur Bereinigung der Situation zu erlassen.
- 53 Zu den Maßnahmen, deren Erlass die Einstellungs- oder Anstellungsbehörde für erforderlich erachten kann, wenn sie der Ansicht ist, dass die betroffene Person einen Anfangsbeweis für das tatsächliche Vorliegen der behaupteten Tatsachen erbracht hat, zählt insbesondere die Entscheidung der Verwaltung, eine Verwaltungsuntersuchung einzuleiten, um unter Mitwirkung der Person, die den Beistandsantrag gestellt hat, festzustellen, ob diese Tatsachen wirklich vorliegen.
- 54 Wenn die Einstellungs- oder Anstellungsbehörde einen Beistandsantrag im Sinne von Art. 24 des Statuts nicht binnen der Viermonatsfrist des Art. 90 Abs. 1 des Statuts bescheidet, kann dies als stillschweigende Ablehnung dieses Beistandsantrags durch die Behörde angesehen werden. Denn in

diesem Fall muss angenommen werden, dass diese Behörde nicht zu der Auffassung gelangt ist, dass die zur Stützung des Beistandsantrags beigebrachten Gesichtspunkte einen hinreichenden, die Beistandspflicht auslösenden Anfangsbeweis für das tatsächliche Vorliegen des behaupteten Sachverhalts darstellen, der im vorliegenden Fall einen Verstoß gegen Art. 12a des Statuts betreffen soll. Die Feststellung des Vorliegens einer stillschweigenden Ablehnung des Beistandsantrags ist daher eng mit dem Fehlen des Erlasses von Maßnahmen durch die Verwaltung verbunden, wie sie ihr aufgrund ihrer Beistandspflicht gemäß Art. 24 des Statuts obliegen, da die Verwaltung in diesem Fall implizit, aber zwingend, der Auffassung ist, dass der Fall nicht in den Anwendungsbereich der letztgenannten Bestimmung fällt.

- 55 Dies hat das Gericht im Wesentlichen in den Rn. 41 und 42 des Urteils vom 25. Oktober 2007, *Lo Giudice/Kommission* (T-154/05, EU:T:2007:322), entschieden, in dem es, wie aus den Rn. 9 bis 23 dieses Urteils folgt, um eine Situation ging, in der die Einstellungsbehörde in einem Fall behaupteten Mobbings als Antwort auf einen Beistandsantrag binnen der Viermonatsfrist des Art. 90 Abs. 1 des Statuts keine Beistandsmaßnahme erlassen hatte. In dieser Rechtssache hatte die Verwaltung erst nach der Einlegung einer Beschwerde durch die betroffene Person die Einleitung einer Verwaltungsuntersuchung beschlossen, von deren Ergebnissen die Verwaltung erst einige Tage vor der Antwort auf die Beschwerde, die sieben Monate nach Einlegung der Beschwerde erging, Kenntnis erhalten hatte.
- 56 Eine solche Situation unterscheidet sich jedoch von der im vorliegenden Fall, in der die Einstellungsbehörde als Antwort auf einen Beistandsantrag zu der Auffassung kam, dass ein hinreichender Anfangsbeweis vorliege, der die Einleitung einer Verwaltungsuntersuchung erforderlich mache, um festzustellen, ob die behaupteten Tatsachen tatsächlich ein Mobbing oder eine sexuelle Belästigung im Sinne von Art. 12a des Statuts begründeten.
- 57 In einer solchen Situation muss diese Untersuchung bis zur ihrem Abschluss durchgeführt werden, damit die Verwaltung nach Unterrichtung über die Schlussfolgerungen des Untersuchungsberichts hierzu eine endgültige Stellungnahme abgeben kann, die es ihr erlaubt, den Beistandsantrag als erledigt zu behandeln oder, wenn die behaupteten Tatsachen erwiesen sind und in den Anwendungsbereich von Art. 12a des Statuts fallen, insbesondere ein Disziplinarverfahren einzuleiten, um gegebenenfalls Disziplinarmaßnahmen gegen den mutmaßlichen Mobber zu ergreifen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 11. Juli 1974, *Guillot/Kommission*, 53/72, EU:C:1974:80, Rn. 3, 12 und 21, vom 9. November 1989, *Katsoufros/Gerichtshof*, 55/88, EU:C:1989:409, Rn. 16, und vom 12. Juli 2011, *Kommission/Q*, T-80/09 P, EU:T:2011:347, Rn. 84).
- 58 Ginge man jedoch in einer Situation wie der hier vorliegenden davon aus, dass die Einstellungsbehörde am 11. April 2016 eine stillschweigende Entscheidung im Sinne einer Feststellung durch diese Behörde, dass ein Mobbing nicht vorliege, oder im Sinne einer Weigerung, eine solche Feststellung zu treffen, erlassen hat, so würde dies darauf hinauslaufen, der Einstellungsbehörde für die gesamte Dauer der Verwaltungsuntersuchung den vorläufigen Standpunkt zuzuschreiben, dass ihr kein Fall im Sinne von Art. 12a des Statuts vorliege.
- 59 Eigentlicher Gegenstand der Verwaltungsuntersuchung ist aber, das Vorliegen eines Mobbings im Sinne von Art. 12a des Statuts zu bestätigen oder auszuschließen, so dass die Einstellungsbehörde den Ausgang der Untersuchung nicht vorwegnehmen kann und gerade nicht, auch nicht stillschweigend, hinsichtlich des tatsächlichen Vorliegens des behaupteten Mobbings Position beziehen soll, bevor ihr die Ergebnisse der Verwaltungsuntersuchung vorliegen. Mit anderen Worten gehört es wesentlich zur Einleitung einer Verwaltungsuntersuchung, dass die Verwaltung nicht vorzeitig, im Wesentlichen auf der Grundlage einer einseitigen Darstellung des Sachverhalts im Beistandsantrag, Stellung bezieht, da sie sich im Gegenteil mit der Einnahme eines Standpunkts zurückhalten muss, bis diese Untersuchung, die kontradiktorisch unter Teilnahme des mutmaßlichen Mobbbers (vgl. in diesem

Sinne Urteil vom 23. September 2015, Cerafogli/EZB, T-114/13 P, EU:T:2015:678, Rn. 35 bis 41), zügig und unter Beachtung des Grundsatzes der angemessenen Verfahrensdauer durchzuführen ist, abgeschlossen ist.

- 60 Insoweit ist noch klarzustellen, dass in einem solchen Fall die Verwaltung verpflichtet bleibt, die Verwaltungsuntersuchung unabhängig von der Frage, ob das behauptete Mobbing mittlerweile eingestellt wurde, bis zu ihrem Ende durchzuführen, und zwar auch dann, wenn die Person, die den Beistandsantrag gestellt hat, oder der mutmaßliche Mobber das Unionsorgan verlassen hat (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. Oktober 2015, CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, Rn. 122).
- 61 Der Abschluss der Verwaltungsuntersuchung ist auch deshalb wichtig, weil zum einen die etwaige Feststellung seitens der Einstellungsbehörde – am Ende der eventuell mit Hilfe einer anderen Stelle als der Einstellungsbehörde wie des Beratenden Ausschusses durchgeführten Verwaltungsuntersuchung –, dass Mobbing vorliegt, schon an sich eine positive Wirkung im therapeutischen Prozess der Wiederherstellung der Gesundheit des gemobbten Beamten oder Bediensteten haben (Urteil vom 8. Februar 2011, Skareby/Kommission, F-95/09, EU:F:2011:9, Rn. 26) und außerdem vom Opfer für die Zwecke eines etwaigen nationalen Gerichtsverfahrens verwendet werden kann, für das die Beistandspflicht der Einstellungsbehörde nach Art. 24 des Statuts gilt, die auch dann nicht erlischt, wenn die Beschäftigungszeit des betroffenen Bediensteten endet. Zum anderen kann die vollständige Durchführung einer Verwaltungsuntersuchung es umgekehrt ermöglichen, die Mobbingvorwürfe des mutmaßlichen Opfers zu entkräften und damit das Unrecht wiedergutzumachen, das durch eine solche Anschuldigung, sollte sie sich als unbegründet herausstellen, der durch ein Untersuchungsverfahren als mutmaßlicher Mobber betroffenen Person zugefügt worden sein könnte (Urteil vom 6. Oktober 2015, CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, Rn. 123 und 124).
- 62 Da jedoch das Statut anders als im Bereich des Disziplinarrechts keine besondere Bestimmung über die Frist enthält, innerhalb deren eine Verwaltungsuntersuchung insbesondere im Bereich des Mobblings von der Verwaltung durchzuführen ist, erlaubt es der Umstand, dass eine Verwaltungsuntersuchung, die als Antwort auf den Beistandsantrag innerhalb von vier Monaten nach der Stellung dieses Antrags eingeleitet wurde, nach Ablauf dieses Zeitraums noch im Gang ist, nicht, der Verwaltung eine stillschweigende Entscheidung zuzuschreiben, mit der die Einstellungsbehörde das Vorliegen der in dem Beistandsantrag behaupteten Tatsachen verneint oder mit der sie festgestellt hätte, dass diese kein Mobbing im Sinne von Art. 12a des Statuts begründeten.
- 63 Folglich ist im vorliegenden Fall festzustellen, dass die Einstellungsbehörde als Antwort auf den Beistandsantrag innerhalb der Viermonatsfrist gemäß Art. 90 Abs. 1 Satz 3 des Statuts Maßnahmen nach Art. 24 des Statuts erlassen hat, von denen die Klägerin durch die Entscheidung vom 4. Februar 2015 informiert wurde, und dass sie damit dem Beistandsantrag stattgegeben hat, auch wenn sie verpflichtet blieb, in der Folge und angesichts der Ergebnisse der Verwaltungsuntersuchung, deren Einleitung sie beschlossen hatte, der Betroffenen die Frage zu beantworten, ob die zur Stützung des Beistandsantrags behaupteten Tatsachen nachgewiesen waren und ob sie gegebenenfalls unter den Begriff des Mobblings im Sinne von Art. 12a des Statuts fielen.
- 64 Jedoch ist unter den Umständen des vorliegenden Falles und entsprechend der Feststellung der Einstellungsbehörde in der Entscheidung vom 20. August 2015, mit der sie die Beschwerde vom 24. April 2015 als insoweit unzulässig zurückgewiesen hat, am 11. April 2015 keine stillschweigende Entscheidung ergangen, mit der der Beistandsantrag abgelehnt worden wäre und die als Stellungnahme der Einstellungsbehörde ausgelegt werden könnte, mit der diese es abgelehnt hätte, die in dem Antrag behaupteten Tatsachen als ein Mobbing im Sinne von Art. 12a des Statuts begründend anzusehen.

- 65 Dieses Ergebnis wird bestätigt durch den im Laufe des streitigen Verfahrens erfolgten Erlass der Entscheidung vom 3. Juni 2016, mit der die Einstellungsbehörde klar zu dieser Frage Stellung genommen hat, indem sie es ablehnte, die behaupteten Tatsachen, insbesondere auf der Grundlage der Schlussfolgerungen des Beratenden Ausschusses, dem die Durchführung des Verwaltungsverfahrens übertragen worden war, als Mobbing im Sinne von Art. 12a des Statuts einzustufen.
- 66 Angesichts aller vorstehenden Erwägungen sind die Anträge auf Aufhebung als unzulässig, weil gegen eine inexistente Entscheidung gerichtet, zurückzuweisen.

Zum Antrag auf Schadensersatz

- 67 Zur Stützung ihres Antrags auf Schadensersatz macht die Klägerin geltend, dass die stillschweigende Ablehnung des Beistandsantrags, die eine Weigerung der Einstellungsbehörde enthalte, anzuerkennen, dass die in diesem Antrag behaupteten Tatsachen unter den Begriff des Mobblings im Sinne von Art. 12a des Statuts fielen, ihr einen immateriellen Schaden zugefügt habe. Dies hänge damit zusammen, dass die Einstellungsbehörde die Begründetheit der von ihr gegen den Leiter des Referats Audiovisuelles erhobenen Anschuldigungen nicht anerkannt habe, sowie damit, dass der Beratende Ausschuss in dieser Hinsicht Art. 11 der Internen Regelung „Mobbing“ nicht beachtet habe, wonach er verpflichtet gewesen sei, die Klägerin innerhalb von zehn Tagen nach Einreichung des Beistandsantrags anzuhören und die Anhörung von Personen als Zeugen binnen einer Frist von einem Monat nach dieser Anhörung des Urhebers der beim Beratenden Ausschuss eingereichten Beschwerde durchzuführen. Die Einstellungsbehörde, der die Verantwortung für diese Versäumnisse des Beratenden Ausschusses zuzuweisen sei, habe damit gegen Art. 41 der Grundrechtecharta verstoßen und im vorliegenden Fall nicht unter Beachtung einer angemessenen Verfahrensdauer gehandelt.
- 68 Das Parlament beantragt die Zurückweisung des Antrags auf Schadensersatz als unzulässig und jedenfalls unbegründet.
- 69 Hierzu genügt der Hinweis, dass die Anträge auf Ersatz eines materiellen oder immateriellen Schadens zurückgewiesen werden müssen, wenn sie eng mit den Aufhebungsanträgen zusammenhängen, die ihrerseits als unzulässig oder unbegründet zurückgewiesen wurden (Urteile vom 6. März 2001, Connolly/Kommission, C-274/99 P, EU:C:2001:127, Rn. 129, vom 14. September 2006, Kommission/Fernández Gómez, C-417/05 P, EU:C:2006:582, Rn. 51, und vom 30. April 2014, López Cejudo/Kommission, F-28/13, EU:F:2014:55, Rn. 105).
- 70 Im vorliegenden Fall steht der Antrag auf Schadensersatz in engem Zusammenhang mit den Aufhebungsanträgen, die gegen eine inexistente Entscheidung der Einstellungsbehörde gerichtet sind.
- 71 Hinsichtlich der Rüge, dass die Verwaltungsuntersuchung nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums durchgeführt worden sei, stellt das Gericht jedenfalls fest, dass die Klägerin die gleiche Rüge und einen ihr aus diesem Grund entstandenen immateriellen Schaden in der Beschwerde geltend gemacht hat, die sie am 6. September 2016 gegen die Entscheidung vom 3. Juni 2016 eingelegt hat und die mit der Entscheidung der Einstellungsbehörde vom 4. Januar 2017 zurückgewiesen worden ist. Daher könnte beides mit einer Klage gemäß Art. 270 AEUV gegen diese letztgenannten Entscheidungen geltend gemacht werden.
- 72 Nach alledem ist der Schadensersatzantrag als unzulässig zurückzuweisen und daher die Klage insgesamt abzuweisen.

Kosten

- 73 Nach Art. 134 Abs. 1 der Verfahrensordnung ist die unterliegende Partei auf Antrag zur Tragung der Kosten zu verurteilen. Nach Art. 135 Abs. 2 der Verfahrensordnung kann das Gericht jedoch auch eine obsiegende Partei zur Tragung eines Teils der Kosten oder sämtlicher Kosten verurteilen, wenn dies wegen ihres Verhaltens, auch vor Klageerhebung, gerechtfertigt erscheint; dies gilt insbesondere für Kosten, die sie der Gegenpartei nach Ansicht des Gerichts ohne angemessenen Grund oder böswillig verursacht hat.
- 74 Im vorliegenden Fall weist das Gericht darauf hin, dass die Klägerin hinsichtlich des Erlasses einer stillschweigenden Entscheidung über die Ablehnung ihres Beistandsantrags sowohl durch den Inhalt der E-Mail vom 13. Januar 2015 des Leiters des Referats „Personalressourcen“ als auch durch die unzutreffenden oder sogar widersprüchlichen Antworten des Generaldirektors der GD „Personal“ in seinen Schreiben vom 4. Februar 2015 und vom 4. März 2015 teilweise irreführt worden war. Allerdings war die Fehlerhaftigkeit der von der Einstellungsbehörde erteilten Informationen vom Generalsekretär in der Entscheidung vom 20. August 2015 über die Beschwerde festgestellt worden, da dieser die Beschwerde vom 24. April 2015 als unzulässig zurückgewiesen hatte, weil sie gegen eine inexistente stillschweigende Entscheidung gerichtet war.
- 75 Unter diesen Umständen ist zu entscheiden, dass das Parlament seine eigenen Kosten trägt und zur Tragung der Hälfte der Kosten der Klägerin zu verurteilen ist.

Aus diesen Gründen hat

DAS GERICHT (Erste Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Das Europäische Parlament trägt seine eigenen Kosten und wird verurteilt, die Hälfte der Kosten von Frau HF zu tragen.**
- 3. Frau HF trägt die Hälfte ihrer eigenen Kosten.**

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxembourg am 24. April 2017.

Unterschriften