



## Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTS (Neunte erweiterte Kammer)

25. Oktober 2018\*

„Nichtigkeits- und Schadensersatzklage – Personal des SATCEN – Vertragsbedienstete – Zuständigkeit der Unionsgerichte – Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik – Art. 24 EUV – Art. 263, 268, 270 und 275 AEUV – Art. 47 der Charta der Grundrechte – Gleichbehandlung – Beschlüsse 2014/401/GASP und 2009/747/GASP – Beschwerdeausschuss des SATCEN – Einrede der Rechtswidrigkeit – Antrag auf Beistand – Modalitäten der Verwaltungsuntersuchung – Vorläufige Dienstenhebung – Disziplinarverfahren – Entlassung – Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung – Erfordernis der Unparteilichkeit – Recht, gehört zu werden – Akteneinsicht – Außervertragliche Haftung – Verfrühter Schadensersatzantrag – Immaterieller Schaden“

In der Rechtssache T-286/15,

**KF**, Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwalt A. Kunst und N. Macaulay, Barrister,

Klägerin,

gegen

**Satellitenzentrum der Europäischen Union (SATCEN)**, vertreten durch die Rechtsanwälte L. Defalque und A. Guillerme,

Beklagter,

unterstützt durch

**Rat der Europäischen Union**, vertreten durch F. Naert und M. Bauer als Bevollmächtigte,

Streithelfer,

betreffend zum einen eine Klage nach Art. 263 AEUV auf Nichtigerklärung der Entscheidungen des Direktors des SATCEN vom 5. Juli 2013 über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen die Klägerin, die vorläufige Dienstenhebung der Klägerin und die Ablehnung ihres Antrags auf Beistand und vom 28. Februar 2014 über die Entlassung der Klägerin sowie der Entscheidung des Beschwerdeausschusses des SATCEN vom 26. Januar 2015, mit der diese Entscheidungen bestätigt wurden, und zum anderen eine Klage nach Art. 268 AEUV auf Ersatz des angeblich erlittenen Schadens

erlässt

\* Verfahrenssprache: Englisch.

DAS GERICHT (Neunte erweiterte Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten S. Gervasoni, der Richter L. Madise und R. da Silva Passos (Berichterstatter), der Richterin K. Kowalik-Bańczyk und des Richters C. Mac Eochaidh,

Kanzler: S. Spyropoulos, Verwaltungsrätin,

auf das schriftliche Verfahren und auf die mündliche Verhandlung vom 26. Oktober 2017

folgendes

**Urteil**

**I. Vorgeschichte des Rechtsstreits**

**A. Zum Satellitenzentrum der Europäischen Union**

- 1 Das Satellitenzentrum der Europäischen Union (SATCEN) geht auf eine Entscheidung des Ministerrats der Westeuropäischen Union (im Folgenden: WEU) vom 27. Juni 1991 über die Einrichtung eines Zentrums zur Nutzung von Satellitendaten zurück, die auf der Grundlage der Entscheidung dieses Rates vom 10. Dezember 1990 über die Zusammenarbeit in Raumfahrtangelegenheiten innerhalb der WEU erlassen wurde. Gemäß der Entscheidung des Ministerrats der WEU vom 27. Juni 1991 wurde das Satellitenzentrum der WEU als nachgeordnetes Organ der WEU errichtet und verfügte über keine von der WEU verschiedene Rechtspersönlichkeit.
- 2 Mit seiner Erklärung von Marseille (Frankreich) vom 13. November 2000 verwies der Ministerrat der WEU auf die grundsätzliche Einigung des Rates der Europäischen Union vom 10. November 2000 betreffend die Einrichtung eines Satellitenzentrums in Form einer Agentur im Rahmen der Europäischen Union, in das die entsprechenden Teile des im Rahmen der WEU errichteten Zentrums einbezogen werden sollten.
- 3 So wurde das SATCEN mit der Gemeinsamen Aktion 2001/555/GASP des Rates vom 20. Juli 2001 (ABl. 2001, L 200, S. 5) eingerichtet und nahm seinen Betrieb am 1. Januar 2002 auf. Im vierten Erwägungsgrund dieser Gemeinsamen Aktion heißt es, dass das „Satellitenzentrum der Europäischen Union ... eigene Rechtspersönlichkeit besitzen, gleichzeitig aber enge Verbindung zum Rat halten und der generellen politischen Verantwortung der Europäischen Union und ihrer Organe gebührend Rechnung tragen [muss]“.
- 4 Am 30. März 2010 verfügten die Mitgliedstaaten der WEU in einer Gemeinsamen Erklärung die Auflösung dieser Organisation mit Wirkung vom 30. Juni 2011, insbesondere weil das „Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon ... den Beginn einer neuen Phase für die europäische Sicherheit und Verteidigung [ankündigte]“.
- 5 In der Folge erließ der Rat den Beschluss 2014/401/GASP vom 26. Juni 2014 über das SATCEN und zur Aufhebung der Gemeinsamen Aktion 2001/555 betreffend die Einrichtung eines Satellitenzentrums der Europäischen Union (ABl. 2014, L 188, S. 73), der seither den auf das SATCEN anwendbaren rechtlichen Rahmen darstellt.
- 6 Aus dem zweiten Erwägungsgrund und aus Art. 5 dieses Beschlusses geht hervor, dass das SATCEN als eine „eigenständige europäische Kapazität“ arbeitet und die Rechtspersönlichkeit besitzt, die für die Erfüllung seiner Aufgaben und zur Erreichung seiner Ziele erforderlich ist.

- 7 Nach Art. 2 Abs. 1 und 3 dieses Beschlusses bestehen die Hauptaufgaben des SATCEN darin, Unterstützung bei der Entscheidungsfindung und bei Aktionen der Union im Bereich der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik (GASP) und insbesondere der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP) zu leisten, einschließlich Krisenbewältigungsmissionen und -operationen der Union, indem es auf Anfrage des Rates oder des Hohen Vertreters der Union für Außen- und Sicherheitspolitik gegebenenfalls Produkte und Dienstleistungen, die aus der Nutzung einschlägiger weltraumgestützter Systeme und Zusatzdaten einschließlich Satelliten- und Luftaufnahmen stammen, sowie damit in Verbindung stehende Dienstleistungen bereitstellt.
- 8 Art. 3 Abs. 1 und 2 des Beschlusses 2014/401 bestimmt, dass das Politische und Sicherheitspolitische Komitee (PSK) unter der Verantwortung des Rates die politische Aufsicht über die Tätigkeiten des SATCEN wahrnimmt und politische Empfehlungen zu den Prioritäten des SATCEN erteilt, während der Hohe Vertreter der Union für Außen- und Sicherheitspolitik seine operative Richtung festlegt.
- 9 Das SATCEN besteht aus drei operativen Abteilungen, einer Operationsabteilung, einer Abteilung für die Entwicklung von Fähigkeiten und einer Abteilung für Informationstechnologie. Darüber hinaus hat das SATCEN eine Verwaltungsabteilung und eine Finanzsektion.
- 10 Nach Art. 7 Abs. 3 des Beschlusses 2014/401 ist der Direktor des SATCEN der gesetzliche Vertreter dieser Einrichtung. Nach Art. 7 Abs. 4 und Abs. 6 Unterabs. 2 Buchst. e des Beschlusses 2014/401 ist dieser Direktor zum einen für die Einstellung aller anderen Bediensteten des SATCEN und zum anderen für sämtliche Personalfragen zuständig.
- 11 Das Personal des SATCEN setzt sich nach Art. 8 Abs. 1 und 3 des Beschlusses 2014/401 aus vom Direktor des SATCEN ernannten Vertragsbediensteten und aus abgeordneten Experten zusammen. Art. 8 Abs. 5 dieses Beschlusses verleiht dem Verwaltungsrat die Zuständigkeit, aufgrund eines Vorschlags des Direktors das Personalstatut des SATCEN auszuarbeiten, das vom Rat angenommen wird. Auf der Grundlage einer gleichlautenden Bestimmung erließ der Rat im Rahmen der Gemeinsamen Aktion 2001/555 den Beschluss 2009/747/GASP vom 14. September 2009 über das Personalstatut des SATCEN (ABl. 2009, L 276, S. 1, im Folgenden: Personalstatut des SATCEN).
- 12 In Bezug auf Rechtsstreitigkeiten zwischen dem SATCEN und seinen Bediensteten über Fragen, die unter das Personalstatut des SATCEN fallen, bestimmt Art. 28 Abs. 5 des Personalstatuts des SATCEN:
- „Ist die erste Beschwerdemöglichkeit (informelle Beschwerde) ausgeschöpft, so steht es dem Bediensteten frei, beim Beschwerdeausschuss des [SATCEN] eine formelle Beschwerde einzulegen.
- Die Zusammensetzung und die Arbeitsweise dieses Ausschusses sind in Anhang X geregelt.“
- 13 Art. 28 Abs. 6 des Personalstatuts des SATCEN sieht vor:
- „Die Beschlüsse des Beschwerdeausschusses sind für beide Seiten bindend. Sie können nicht angefochten werden. Der Beschwerdeausschuss kann:
- a) die angefochtene Entscheidung widerrufen oder bestätigen;
  - b) das [SATCEN] auch anweisen, dem Bediensteten die materiellen Schäden zu ersetzen, die ihm seit dem Tag entstanden sind, an dem die widerrufenen Entscheidung wirksam geworden ist;
  - c) ferner beschließen, dass das [SATCEN] bis zu einem vom Beschwerdeausschuss festzulegenden Höchstbetrag die dem Beschwerdeführer entstandenen gerechtfertigten Kosten ... erstattet.“

14 Anhang X Nr. 1 des Personalstatuts des SATCEN bestimmt:

„Der Beschwerdeausschuss ist für die Beilegung der Streitigkeiten zuständig, die durch einen Verstoß gegen dieses Personalstatut oder gegen die Verträge nach Artikel 7 des Personalstatuts ausgelöst werden können. Er entscheidet über die Beschwerden, die von den Bediensteten oder ehemaligen Bediensteten oder von den Anspruchsberechtigten und/oder ihren Vertretern gegen eine Entscheidung des Direktors eingereicht werden.“

15 Anhang X Nr. 4 Buchst. b des Personalstatuts des SATCEN sieht außerdem vor, dass der Beschwerdeführer vor dem Beschwerdeausschuss des SATCEN (im Folgenden: Beschwerdeausschuss) „binnen zwanzig Tagen ab der Notifizierung der ihn beschwerenden Entscheidung ... einen schriftlichen Antrag auf Aufhebung oder Änderung der betreffenden Entscheidung durch den Beschwerdeausschuss stellen [kann]. Dieser Antrag wird an den Leiter der Dienststelle Verwaltung und Personal des [SATCEN] gerichtet, der den Eingang gegenüber dem Bediensteten bestätigt und das Verfahren zur Einberufung des Beschwerdeausschusses eröffnet“.

16 In Bezug auf die Zusammensetzung des Beschwerdeausschusses des SATCEN geht aus Anhang X Nr. 2 Buchst. a, b und e des Personalstatuts des SATCEN hervor, dass der Beschwerdeausschuss aus einem Vorsitzenden und zwei Mitgliedern besteht, die vom Verwaltungsrat des SATCEN für die Dauer von zwei Jahren benannt werden und nicht dem Personal des Zentrums angehören, und dass die Bezüge des Vorsitzenden und der Mitglieder des Beschwerdeausschusses vom Verwaltungsrat des SATCEN festgelegt werden.

## **B. Sachverhalt und angefochtene Entscheidungen**

17 Die Klägerin, KF, wurde vom SATCEN ab 1. August 2009 für einen Zeitraum von drei Jahren als Vertragsbedienstete eingestellt, um die Aufgaben eines Leiters der Verwaltungsabteilung wahrzunehmen. Nach Ende ihrer Probezeit am 31. Januar 2010 wurde die Klägerin vom Direktor des SATCEN in ihrer Funktion bestätigt, der insoweit feststellte, dass die Klägerin „bei ihrer Arbeit taktvoll und diplomatisch [vorgeht] und dennoch ihre Entscheidungen mit Bestimmtheit kommuniziert“.

18 Im Rahmen der jährlichen Beurteilung für das Jahr 2010 wurde über die Klägerin am 28. März 2011 vom stellvertretenden Direktor des SATCEN ein Beurteilungsbericht verfasst, in dem ihre Gesamtleistung als unzureichend eingestuft und ihr die schlechteste Note gegeben wurde. Der stellvertretende Direktor stellte insbesondere fest, dass es „angesichts des breiten Spektrums der Verwaltungsangelegenheiten ... absolut notwendig [ist], dass [KF] ihrem Personal zutraut, die Arbeiten zu verrichten, für die es voll qualifiziert ist“, und dass „auf die zwischenmenschlichen Beziehungen ... vor allem in einem sehr sensiblen multinationalen Bereich besonderes Augenmerk zu legen [ist], um unnötige Spannungen zwischen den Personen zu vermeiden“. Die Klägerin trat diesen Schlussfolgerungen und der Art und Weise, in der die Beurteilung durchgeführt wurde, entgegen.

19 Am 27. März 2012 erteilte der stellvertretende Direktor des SATCEN der Klägerin für das vorhergehende Jahr im Rahmen der jährlichen Beurteilung für das Jahr 2011 eine positive Beurteilung und stellte fest, dass ihre Gesamtleistung unter Berücksichtigung ihrer Anstrengungen gut gewesen sei. Er führte auch aus, dass diese Anstrengungen, „das Verwaltungsteam auf bessere Weise zu führen, ... in erheblichem Maße erfolgen [müssen]“ und dass „ihr Führungsstil ... nach wie vor Anlass zu allgemeinen Beschwerden [gibt], die in bestimmten Fällen als permanenter beruflicher Druck aufgefasst werden“. Was den Teil des Beurteilungsberichts angeht, der der Korrektheit des Verhaltens und den zwischenmenschlichen Beziehungen gewidmet ist, stellte der stellvertretende Direktor fest, die Klägerin müsse sich bei der Führung ihres Teams redlich bemühen, ungerechtfertigten Druck vermeiden und mehr Vertrauen in ihre Kollegen haben. Die Klägerin wies auch in ihren Randbemerkungen zu dem Beurteilungsbericht darauf hin, dass die zwischenmenschlichen

Beziehungen in ihrer Abteilung auf einem sehr guten Niveau seien, während die Kommunikation mit den anderen Abteilungsleitern oft „gespannter [ist] aufgrund von Missverständnissen [beruht], bisweilen überzogen durch mehrdeutige E-Mails, was zu Verdächtigungen und Beschuldigungen führt und so das Verhältnis vergiftet“.

- 20 Am 24. Mai 2012 wurde der Vertrag der Klägerin um vier Jahre bis zum 31. Juli 2016 verlängert.
- 21 Im Rahmen der jährlichen Beurteilung für das Jahr 2012 beauftragte der Direktor des SATCEN mit interner Mitteilung vom 17. Oktober 2012 den stellvertretenden Direktor damit, beim Personal Informationen über die Korrektheit des Verhaltens und die zwischenmenschlichen Beziehungen innerhalb des SATCEN einzuholen. In dieser internen Mitteilung wies der Direktor des SATCEN darauf hin, dass der Situation von Bediensteten mit Führungsverantwortung, insbesondere der Abteilungsleiter, besondere Aufmerksamkeit beizumessen sei, indem gegebenenfalls mögliche Fälle von psychischem Druck oder Mobbing aufgezeigt werden sollten, die bei den Untergebenen zu Angstzuständen, einem Verlust des Selbstwertgefühls, einem Motivationsverlust und sogar zu Tränen führen könnten.
- 22 Am 14. November 2012 richteten zwölf Bedienstete des SATCEN eine Beschwerde an den Direktor und den stellvertretenden Direktor, in der sie sich beschwerten über die „schwierige Situation, mit der [sie] seit mehr als drei Jahren bei der normalen Ausübung [ihrer] beruflichen Tätigkeit konfrontiert sind“, und führten aus, diese Situation sei „wegen des Verhaltens und des Benehmens der Leiterin der Verwaltungsabteilung, [KF], entstanden“.
- 23 Anfang 2013 kam der stellvertretende Direktor des SATCEN der oben genannten internen Mitteilung vom 17. Oktober 2012 zum korrekten Verhalten und den zwischenmenschlichen Beziehungen nach und richtete an 40 Bedienstete des SATCEN aus mehreren Abteilungen einen Fragebogen mit Multiple-Choice-Fragen, in dem sie ersucht wurden, die zwischenmenschlichen Beziehungen mit ihrem Abteilungsleiter zu bewerten. Mit interner Mitteilung vom 7. März 2013 teilte der stellvertretende Direktor des SATCEN dem Direktor des SATCEN mit, dass angesichts der Antworten auf diesen Fragebogen „unter Berücksichtigung der allgemein negativen Antworten des Personals der Verwaltungsabteilung ... eindeutig davon auszugehen [ist], dass es tatsächlich ein zwischenmenschliches Problem mit der Leiterin der Verwaltungsabteilung, [KF], gibt“.
- 24 Mit interner Mitteilung vom 8. März 2013 ersuchte der Direktor des SATCEN den stellvertretenden Direktor des SATCEN auf der Grundlage von Art. 27 des Personalstatuts des SATCEN, gegen die Klägerin eine Verwaltungsuntersuchung einzuleiten.
- 25 Im Rahmen der Verwaltungsuntersuchung wurde am 12. Juni 2013 an 24 Bedienstete des SATCEN ein Fragebogen mit Multiple-Choice-Fragen geschickt, mit dem festgestellt werden sollte, ob sie mit bestimmten Arten von Verhaltensweisen seitens der Klägerin (unter Angabe ihres Namens) konfrontiert gewesen seien und ob sie aufgrund dieser Verhaltensweisen bestimmte Auswirkungen auf sich selbst oder andere Bedienstete festgestellt hätten. In den Fragebögen wurden die Bediensteten auch aufgefordert, jede Aussage oder jeden Beweis zur Untermauerung ihrer Antworten beizufügen. Die Bediensteten mussten bis zum 20. Juni 2013 antworten, und von 24 Befragten antworteten sechs nicht.
- 26 In der Zwischenzeit hatte sich die Klägerin als Reaktion auf ihre jährliche Beurteilung für das Jahr 2012, in der ihre Gesamtleistung erneut als unzureichend eingestuft wurde, mit Schreiben vom 20. März 2013 gegen diese Beurteilung gewandt und hatte den Direktor des SATCEN ersucht, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um das Mobbing gegen sie zu beenden.
- 27 Am 2. Juli 2013 beendete der stellvertretende Direktor des SATCEN seine Untersuchung und kam zu dem Ergebnis, dass die Vorwürfe gegen die Klägerin erwiesen seien. Nach dem Untersuchungsbericht legte die Klägerin ein Verhalten an den Tag, das „absichtlich, wiederholt, dauerhaft bzw. systematisch

„darauf abzielt, die betreffenden Personen zu diskreditieren oder abzukanzeln“, wobei „diese der [KF] zugeschriebenen Verhaltensweisen ... erwiesen [sind] und ... angesichts ihres Wesens, ihrer Häufigkeit und ihrer Auswirkung auf bestimmte Beschäftigte ein Mobbing [darstellen]“.

- 28 Mit E-Mail des Direktors des SATCEN vom 3. Juli 2013, der der Untersuchungsbericht beigelegt war, wurden der Klägerin die Schlussfolgerungen des Berichts über die Verwaltungsuntersuchung mitgeteilt. In dieser E-Mail bestellte der Direktor des SATCEN die Klägerin zu einem Gespräch am 5. Juli 2013 ein, um das Verfahren nach Art. 2 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN fortzusetzen.
- 29 Mit Entscheidung vom 5. Juli 2013 nahm der Direktor des SATCEN zur Kenntnis, dass der stellvertretende Direktor des SATCEN nach Abschluss seiner Untersuchung zu der Auffassung gelangt war, dass die der Klägerin vorgeworfenen Verhaltensweisen erwiesen seien und angesichts ihres Wesens, ihrer Häufigkeit und ihrer Auswirkungen auf bestimmte Beschäftigte ein Mobbing darstellten. Aufgrund dessen und nach Anhörung der Klägerin am selben Tag beschloss er zum einen, gegen die Klägerin beim Disziplinarrat ein Disziplinarverfahren einzuleiten (im Folgenden: Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens), und zum anderen, die Klägerin unter Fortzahlung ihrer Bezüge vorläufig ihres Dienstes zu entheben (im Folgenden: Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung).
- 30 Am 23. August 2013 entschied der Direktor des SATCEN über die Zusammensetzung des Disziplinarrates und teilte dies der Klägerin mit.
- 31 Die Klägerin erhob am 28. August 2013 beim Direktor des SATCEN Verwaltungsbeschwerde gegen die Entscheidungen vom 5. Juli 2013 über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und über die vorläufige Dienstenthebung, gegen die Entscheidung vom 23. August 2013 über die Zusammensetzung des Disziplinarrates sowie gegen die Entscheidung, mit der der Direktor des SATCEN ihren Antrag auf Beistand wegen des angeblichen Mobbings stillschweigend abgelehnt habe.
- 32 Am 11. September 2013 wurde die Zusammensetzung des Disziplinarrates endgültig festgesetzt, nachdem festgestellt worden war, dass die Klägerin kein bestimmtes ursprünglich bezeichnetes Mitglied abgelehnt habe.
- 33 Mit Schreiben vom 4. Oktober 2013 wies der Direktor des SATCEN die Verwaltungsbeschwerde der Klägerin vom 28. August 2013 zurück. Er stellte fest, die Entscheidungen über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und über die vorläufige Dienstenthebung seien durch die im Bericht über die Verwaltungsuntersuchung enthaltenen Angaben gerechtfertigt. Hinsichtlich des Antrags auf Beistand wegen angeblichen Mobbings stellte der Direktor des SATCEN fest, dass nach einer auf diesen Antrag hin durchgeführten Voruntersuchung kein den Bediensteten des SATCEN zuzuschreibendes Verhalten ein Mobbing gegen die Klägerin darstellen könne.
- 34 Am 25. Oktober 2013 befasste der Direktor des SATCEN den Disziplinarrat mit einem Bericht, den er gemäß Art. 10 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN auch der Klägerin zur Kenntnis brachte.
- 35 Am 1. November 2013 übermittelte die Klägerin dem Vorsitzenden des Disziplinarrates ein Schreiben, in dem sie ihn ersuchte, ihr eine Frist von mindestens 45 Tagen zu gewähren, um ihre Verteidigung vorzubereiten. Außerdem beantragte sie eine Kopie aller bei der Verwaltungsuntersuchung verwendeten Dokumente, die Vorladung der zwölf Bediensteten, die die Beschwerde vom 14. November 2012 gegen sie unterzeichnet hatten, und der 18 Bediensteten, die den Multiple-Choice-Fragebogen im Rahmen der Verwaltungsuntersuchung ausgefüllt hatten, vor den Disziplinarrat und die Bekanntgabe der Namen der sechs Bediensteten, die sich geweigert hatten, den Fragebogen auszufüllen.

- 36 Mit Schreiben vom 21. November 2013 verweigerte der Leiter der Dienststelle Verwaltung der Klägerin den Zugang zu ihren E-Mails und sonstigen Dokumenten auf ihrem Computer sowie zu ihrem Diensthandy.
- 37 Mit Schreiben vom 28. November 2013 teilte der Vorsitzende des Disziplinarrates der Klägerin mit, dass am 13. oder 14. Januar 2014 eine Anhörung vor dem Disziplinarrat stattfinden werde. Im selben Schreiben ersuchte er sie, dem Disziplinarrat mindestens eine Woche vor der Anhörung ihre schriftliche Stellungnahme zu übermitteln. Die Klägerin übermittelte ihre schriftliche Stellungnahme am 21. Dezember 2013.
- 38 Am 2. Dezember 2013 reichte die Klägerin beim Beschwerdeausschuss Beschwerde ein gegen die Entscheidung des Direktors des SATCEN vom 4. Oktober 2013 über die Ablehnung ihrer Verwaltungsbeschwerde gegen die Entscheidungen über die vorläufige Dienstenthebung, die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die Ablehnung des Antrags auf Beistand sowie gegen die oben in Rn. 36 angeführte Entscheidung vom 21. November 2013.
- 39 Mit Schreiben vom 9. Dezember 2013 ersuchte die Klägerin den Vorsitzenden des Disziplinarrates um Verschiebung der Anhörung. Außerdem teilte sie die Namen der 13 Zeugen mit, deren Ladung sie beantragte.
- 40 Mit Schreiben vom 16. Dezember 2013 beließ es der Vorsitzende des Disziplinarrates beim 13. oder 14. Januar 2014 als Termin für die Anhörung und teilte der Klägerin seine Entscheidung mit, zwei der von ihr benannten Zeugen anzuhören.
- 41 Mit E-Mail vom 17. Dezember 2013 forderte die Klägerin den Vorsitzenden des Disziplinarrates auf, seine Funktion als Mitglied dieses Rates angesichts seiner Einbindung in das gegen sie geführte Verfahren wegen Befangenheit niederzulegen. Die Klägerin wiederholte außerdem ihren Antrag auf Anhörung von Zeugen und wies darauf hin, dass ihr nicht erläutert worden sei, nach welchen Kriterien dieser Antrag abgelehnt worden sei.
- 42 Am selben Tag erhob die Klägerin beim Direktor des SATCEN Beschwerde gegen die oben in Rn. 40 genannte Entscheidung des Disziplinarrates vom 16. Dezember 2013.
- 43 Im Anschluss an die Anhörung, die am 13. Januar 2014 stattfand, gab der Disziplinarrat am 4. Februar 2014 eine mit Gründen versehene Stellungnahme ab, in der er einstimmig feststellte, dass die Klägerin ihren beruflichen Pflichten nicht nachgekommen sei, und ihre Rückstufung um mindestens zwei Besoldungsgruppen empfahl, damit sie keinen Dienstposten mit Managementaufgaben mehr bekleiden könne.
- 44 Nach ihrer Anhörung vom 25. Februar 2014 enthob der Direktor des SATCEN die Klägerin am 28. Februar 2014 mit Wirkung von einem Monat nach diesem Datum aus disziplinarischen Gründen ihres Postens (im Folgenden: Entscheidung über die Entlassung). In dieser Entscheidung führte der Direktor aus:

„Angesichts der in der mit Gründen versehenen Stellungnahme des Disziplinarrates bestätigten Schwere Ihres aus dem Bericht des Direktors an den Disziplinarrat hervorgehenden Fehlverhaltens sowie der Unmöglichkeit, Sie, wie in der Stellungnahme des Disziplinarrates vorgeschlagen, auf ein Niveau und einen Verantwortungsbereich herabzustufen, und ihrer Weigerung in die Einsicht, dass Ihr Verhalten unangemessen war, entscheide ich nach Art. 7 des Anhangs IX [des Personalstatuts des SATCEN], gegen Sie die folgende Disziplinarstrafen zu verhängen:

- Entlassung, die zur Beendigung Ihres Vertrags mit dem SATCEN führt.

[Ihr] Vertrag endet gemäß Art. 7 Abs. 3 Buchst. a Ziff. vii des [Personalstatuts des SATCEN] einen Monat nach Mitteilung dieser Entscheidung.“

- 45 Die Entscheidung über die Entlassung war Gegenstand einer Verwaltungsbeschwerde der Klägerin vom 17. April 2014, die mit Entscheidung des Direktors des SATCEN vom 4. Juni 2014 abgelehnt wurde. Am 12. Juni 2014 rief die Klägerin gegen die Entscheidung über die Entlassung den Beschwerdeausschuss an.
- 46 Mit Entscheidung vom 26. Januar 2015 (im Folgenden: Entscheidung des Beschwerdeausschusses), die der Klägerin am 23. März 2015 mitgeteilt wurde, wies der Beschwerdeausschuss die Anträge der Klägerin auf Nichtigerklärung der Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und der Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung zurück. Außerdem erklärte der Beschwerdeausschuss nach Zurückweisung aller von der Klägerin gegen die Entscheidung über die Entlassung geltend gemachten Beschwerdegründe diese Entscheidung nur insofern teilweise für nichtig, als der Tag ihres Wirksamwerdens auf den 31. März und nicht auf den 4. April 2014 festgesetzt worden war.

## **II. Verfahren und Anträge der Parteien**

- 47 Mit Klageschrift, die am 28. Mai 2015 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist, hat die Klägerin die vorliegende Klage erhoben.
- 48 Mit gesondertem Schriftsatz, der am 4. Juni 2015 eingegangen ist, hat die Klägerin Anonymität beantragt, die ihr mit Beschluss des Gerichts vom 29. Juli 2015 gewährt wurde.
- 49 Mit Beschluss vom 13. Januar 2016, der gemäß Art. 69 Buchst. d der Verfahrensordnung ergangen ist, hat das Gericht, nachdem es den Parteien Gelegenheit zur Äußerung gegeben hatte, das Verfahren bis zu der das Verfahren beendenden Entscheidung in der Rechtssache C-455/14 P, H/Rat und Kommission, ausgesetzt. Nach Verkündung des Urteils vom 19. Juli 2016, H/Rat und Kommission (C-455/14 P, EU:C:2016:569), ist das Verfahren wieder aufgenommen worden.
- 50 Mit Schriftsatz, der am 21. April 2016 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist, hat der Rat beantragt, im vorliegenden Verfahren als Streithelfer zur Unterstützung der Anträge des SATCEN zugelassen zu werden.
- 51 Nach dem Ausscheiden des ursprünglich bestimmten Berichterstatters ist die vorliegende Rechtssache einem neuen Berichterstatter übertragen worden, der der Neunten Kammer zugeteilt ist, der die vorliegende Rechtssache deshalb zugewiesen worden ist.
- 52 Mit Beschluss vom 27. Oktober 2016 hat der Präsident der Neunten Kammer des Gerichts den Rat als Streithelfer zugelassen.
- 53 Am 17. Juli 2017 hat das Gericht die Rechtssache an die Neunte erweiterte Kammer verwiesen.
- 54 Die Klägerin beantragt,
- die Entscheidung über die Ablehnung ihres Antrags auf Beistand, die Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens, die Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung, die Entscheidung über die Entlassung und die Entscheidung des Beschwerdeausschusses (im Folgenden für alle zusammen: angefochtene Entscheidungen) für nichtig zu erklären;

- gegebenenfalls die Entscheidung des Direktors des SATCEN vom 4. Oktober 2013 über die Zurückweisung ihrer Beschwerde gegen die Entscheidung über die Ablehnung ihres Antrags auf Beistand, die Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung sowie die Entscheidung des Direktors des SATCEN vom 4. Juni 2014 über die Ablehnung ihrer Beschwerde gegen die Entscheidung über die Entlassung für nichtig zu erklären;
- das SATCEN zu verurteilen, an sie einen den entgangenen Gehaltszahlungen entsprechenden Betrag als Ersatz des materiellen Schadens und 500 000 Euro für den erlittenen immateriellen Schaden zu zahlen;
- dem SATCEN die Kosten zuzüglich Zinsen in Höhe von 8 % aufzuerlegen.

55 Das SATCEN beantragt,

- die Nichtigkeitsklage und die Schadensersatzklage der Klägerin „angesichts der Unzuständigkeit des Gerichts der EU für die Entscheidung“ abzuweisen;
- hilfsweise, die Klage als teilweise unzulässig und teilweise unbegründet abzuweisen;
- der Klägerin die Kosten aufzuerlegen.

56 Der Rat hat in der mündlichen Verhandlung im Wesentlichen den ersten Antrag des SATCEN unterstützt.

### **III. Rechtliche Würdigung**

57 Die vorliegende Klage besteht aus einer Nichtigkeitsklage und einer Schadensersatzklage.

58 Ohne förmlich eine Einrede im Sinne von Art. 130 Abs. 1 der Verfahrensordnung zu erheben, beruft sich das SATCEN zum einen auf die Unzuständigkeit des Gerichts und zum anderen sinngemäß auf die Unzulässigkeit der Klage.

#### **A. Zur Zuständigkeit des Gerichts**

59 In ihrer Klageschrift macht die Klägerin geltend, das Gericht sei für die Entscheidung über ihre Klage zuständig. Auch wenn das SATCEN durch eine Gemeinsame Aktion des Rates errichtet worden sei, falle der diese Einrichtung betreffende Rechtsstreit nicht unter den in Art. 24 Abs. 1 EUV und Art. 275 AEUV vorgesehenen Ausschluss der Zuständigkeit der Unionsgerichte für Bestimmungen über die GASP.

60 In diesem Sinne macht die Klägerin zunächst geltend, die angefochtenen Entscheidungen seien rein administrativer oder disziplinarischer Natur und beträfen die Führung von Personal. Daher unterschieden sich solche Entscheidungen klar von den die im Rahmen der GASP getroffenen politischen oder strategischen Maßnahmen, die allein vom Ausschluss von der Zuständigkeit der Unionsgerichte betroffen seien.

61 Sodann macht die Klägerin geltend, nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs müssten die im Rahmen der GASP handelnden Organe, Institutionen und Einrichtungen der Union die Verfassungsgrundsätze und die Grundrechte achten, und es sei Aufgabe des Gerichtshofs der Europäischen Union, deren Achtung zu gewährleisten. Da es beim vorliegenden Rechtsstreit um die Grundrechte der Klägerin gehe, seien die Unionsgerichte zuständig.

- 62 Zu diesem Zweck sei die Zuständigkeit, die der Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 275 Abs. 2 AEUV für die Überwachung der Rechtmäßigkeit von Beschlüssen über restriktive Maßnahmen habe, dahin auszulegen, dass sie jeden Beschluss betreffe, bezüglich dessen die Verletzung von Grundrechten einer natürlichen Person behauptet werde, und dass sie daher für die Lage der Klägerin gegeben sei.
- 63 Der Klägerin stehe vor den nationalen Gerichten kein Rechtsbehelf offen, und da mit den Verträgen ein vollständiges System von Rechtsbehelfen und Verfahren geschaffen worden sei, könne nicht akzeptiert werden, dass Entscheidungen wie die im vorliegenden Fall in Rede stehenden jeglicher gerichtlichen Kontrolle entzogen seien.
- 64 Insoweit macht die Klägerin sinngemäß geltend, dass die Möglichkeit, den zuständigen Beschwerdeausschuss damit zu befassen, ihr Begehren nach dem Personalstatut des SATCEN zu prüfen, könne einer gerichtlichen Klage im Sinne der einschlägigen Vorschriften der am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) nicht gleichgesetzt werden.
- 65 Das SATCEN macht geltend, der Gerichtshof der Europäischen Union müsse als Unionsorgan den Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung beachten. Da keine Bestimmung der Verträge dem Gericht die Zuständigkeit für Rechtsstreitigkeiten zwischen dem SATCEN und seinen Bediensteten verleihe, müsse sich das Gericht für unzuständig erklären, wenn es nicht durch eine Ausweitung seiner Zuständigkeiten über die von den Verträgen vorgesehenen Zuständigkeiten hinaus gegen den Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung verstoßen wolle.
- 66 Das SATCEN untermauert seine Argumentation damit, dass es einem Unionsorgan, wenn es eine Einrichtung oder sonstige Stelle gründe, nach Art. 263 Abs. 5 AEUV freistehe, die Überwachung der Rechtmäßigkeit der Handlungen dieser Einrichtung oder sonstigen Stelle einem anderen Gericht als den Unionsgerichten zu übertragen.
- 67 Nach dieser primärrechtlichen Bestimmung dürfe der Rat in Art. 28 Abs. 6 des Personalstatuts des SATCEN die Zuständigkeit des Beschwerdeausschusses für die Entscheidung über Rechtsstreitigkeiten zwischen dem SATCEN und seinen Bediensteten vorsehen.
- 68 Der Beschwerdeausschuss sei insoweit ein Spezialgericht, dessen nach Art. 263 Abs. 5 AEUV zulässige ausschließliche Zuständigkeit der Zuständigkeit der Unionsgerichte für die Entscheidung über den vorliegenden Rechtsstreit entgegenstehe.
- 69 Der Ausschluss der Zuständigkeit des Gerichtshofs der Europäischen Union für die Entscheidung über Rechtsstreitigkeiten zwischen dem SATCEN und seinen Bediensteten werde durch den Beschluss der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten der Union vom 15. Oktober 2001 betreffend die Vorrechte und Befreiungen des Instituts für Sicherheitsstudien und des Satellitenzentrums sowie ihrer Organe und ihres Personals untermauert, nach dessen Art. 6 die Bediensteten des SATCEN für Handlungen im Rahmen ihrer Aufgaben von der Gerichtsbarkeit befreit seien.
- 70 Dieser Beschluss bringe den ausdrücklichen Willen der Mitgliedstaaten zum Ausdruck, Rechtsstreitigkeiten von Bediensteten des SATCEN betreffend die Ausübung ihrer Tätigkeiten von der Zuständigkeit sowohl der nationalen als auch der Unionsgerichte auszunehmen. Entgegen dem Protokoll Nr. 7 über die Vorrechte und Befreiungen der Union (ABl. 2010, C 83, S. 266), das die Befreiung der Beamten und sonstigen Bediensteten der Union von der Gerichtsbarkeit vorsehe, gleichzeitig jedoch die Rechtsstreitigkeiten zwischen ihnen und den Unionsorganen der Zuständigkeit des Gerichtshofs unterwerfe, sehe der oben in Rn. 69 genannte Beschluss keine solche Zuständigkeit des Gerichtshofs der Europäischen Union hinsichtlich des SATCEN vor.

- 71 Das SATCEN fügt unter Berufung auf das Urteil vom 12. November 2015, *Elitaliana/Eulex Kosovo* (C-439/13 P, EU:C:2015:753), hinzu, dass im Rahmen der GASP ergangene, aber mit Verwaltungskosten zusammenhängende Beschlüsse nur dann in die Zuständigkeit des Gerichtshofs der Europäischen Union fielen, wenn es um Beschlüsse gehe, die dem Haushalt der Union zuzurechnen seien. Da im vorliegenden Fall die angefochtenen Entscheidungen nicht den Haushalt der Union, sondern Beiträge der Mitgliedstaaten mit Ausnahme von Dänemark betrafen, sei die Zuständigkeit des Gerichts auszuschließen.
- 72 In seiner Gegenerwiderng macht das SATCEN außerdem geltend, dass die Unionsgerichte für die Überwachung der Rechtmäßigkeit der von den Organen, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Union im Rahmen der GASP erlassenen Rechtsakte grundsätzlich unzuständig seien. Anders verhalte es sich nur, wenn der Beschluss zur Gründung einer auf dem Gebiet der GASP tätigen Einrichtung oder sonstigen Stelle oder deren Personalstatut ausdrücklich die Zuständigkeit des Gerichtshofs der Europäischen Union für Rechtsstreitigkeiten zwischen dieser Einrichtung oder sonstigen Stelle und ihren Bediensteten vorsehe.
- 73 Im Zusammenhang mit dem SATCEN verleihe aber weder der Rechtsakt, mit dem es errichtet worden sei, noch sein Personalstatut dem Gerichtshof der Europäischen Union die Zuständigkeit für die Überwachung der Rechtmäßigkeit der Handlungen gegenüber seinen Bediensteten.
- 74 In ihrer Erwiderung vertritt die Klägerin die Ansicht, die Argumentation des SATCEN werde durch das Urteil vom 19. Juli 2016, *H/Rat und Kommission* (C-455/14 P, EU:C:2016:569), in Frage gestellt.
- 75 Nach Ansicht der Klägerin hat der Gerichtshof in diesem Urteil entschieden, dass sich die Unzuständigkeit des Gerichts nach Art. 24 EUV und Art. 275 AEUV nicht auf Entscheidungen über Konflikte am Arbeitsplatz erstrecken könne. Für Handlungen der Personalverwaltung bleibe es daher auch dann bei der Zuständigkeit der Unionsgerichte, wenn sie im Zusammenhang mit der GASP erfolgten.
- 76 Die Klägerin fügt unter Berufung auf Rn. 55 des Urteils vom 19. Juli 2016, *H/Rat und Kommission* (C-455/14 P, EU:C:2016:569), hinzu, eine Unzuständigkeit der Unionsgerichte würde im vorliegenden Fall unter Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu einer Ungleichbehandlung von Bediensteten des SATCEN und den Bediensteten anderer Stellen im Bereich der GASP, wie der Europäischen Verteidigungsagentur und des Europäischen Auswärtigen Dienstes (EAD), führen. Daher bestünde für die Bediensteten dieser Stellen die Möglichkeit, den Gerichtshof anzurufen.
- 77 Das SATCEN trägt hingegen vor, aus dem Urteil vom 19. Juli 2016, *H/Rat und Kommission* (C-455/14 P, EU:C:2016:569), ergebe sich, dass der Gerichtshof der Europäischen Union, da es keine ausdrückliche Zuständigkeit der Unionsgerichte, wie oben in Rn. 72 ausgeführt, gebe, auf dem Gebiet der GASP nur für die Überwachung der Rechtmäßigkeit der Handlungen der Personalverwaltung, die die von den Mitgliedstaaten abgeordneten Bediensteten betreffen, zuständig sei, um jede Ungleichbehandlung gegenüber den von Organen der Union abgeordneten Sachverständigen zu vermeiden, für die der Gerichtshof der Europäischen Union gemäß dem Statut der Beamten der Europäischen Union (im Folgenden: Statut) zuständig bleibe.
- 78 Daher könne die Entscheidung im Urteil vom 19. Juli 2016, *H/Rat und Kommission* (C-455/14 P, EU:C:2016:569), nicht auf die Situation der Klägerin übertragen werden, die eine Vertragsbedienstete des SATCEN sei, und keine von einem Mitgliedstaat oder einem Unionsorgan abgeordnete nationale Sachverständige sei.
- 79 Jedenfalls sei der Gerichtshof der Europäischen Union auch für einen zum SATCEN abgeordneten nationalen Sachverständigen nicht zuständig gewesen, da eine solche Zuständigkeit in der Entscheidung des Verwaltungsrates vom 18. Juli 2007 über abgeordnete nationale Sachverständige nicht vorgesehen sei.

- 80 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Unionsgerichte nach Art. 24 Abs. 1 Unterabs. 2 letzter Satz EUV und Art. 275 Abs. 1 AEUV in Bezug auf die Bestimmungen über die GASP und die auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsakte grundsätzlich nicht zuständig sind (vgl. Urteil vom 19. Juli 2016, H/Rat und Kommission, C-455/14 P, EU:C:2016:569, Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 81 Gemäß der Definition in Art. 24 Abs. 1 Unterabs. 1 EUV erstreckt sich die GASP auf alle Bereiche der Außenpolitik sowie auf sämtliche Fragen im Zusammenhang mit der Sicherheit der Union, einschließlich der schrittweisen Festlegung einer gemeinsamen Verteidigungspolitik, die zu einer gemeinsamen Verteidigung führen kann.
- 82 Im vorliegenden Fall wurden die angefochtenen Entscheidungen vom Direktor und von der Beschwerdekommision des SATCEN, einer durch den Beschluss 2014/401 geregelten Stelle, erlassen, und zwar insbesondere auf der Grundlage von Art. 28 EUV über das operative Vorgehen der Union, der in Titel V Kapitel 2 des Vertrags über die Europäische Union betreffend die GASP enthalten ist. Wie aus dem zweiten Erwägungsgrund und Art. 2 dieses Beschlusses hervorgeht, besteht der Auftrag des SATCEN darin, den Mitgliedstaaten Produkte und Dienstleistungen bereitzustellen, die aus der Nutzung weltraum- und luftgestützter Beobachtungssysteme stammen, um den Entscheidungsprozess und das Vorgehen der Union im Bereich der GASP zu unterstützen.
- 83 Dass die angefochtenen Entscheidungen im Rahmen der Arbeiten einer Einrichtung ergangen sind, die auf dem Gebiet der GASP tätig ist, kann für sich allein aber nicht bedeuten, dass die Unionsgerichte für die Entscheidung über den vorliegenden Rechtsstreit unzuständig sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. Juli 2016, H/Rat und Kommission, C-455/14 P, EU:C:2016:569, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 84 Die Art. 24 Abs. 1 Unterabs. 2 letzter Satz EUV und Art. 275 Abs. 1 AEUV weichen nämlich von der Regel der allgemeinen Zuständigkeit ab, die der Gerichtshof der Europäischen Union Art. 19 EUV zur Wahrung des Rechts bei der Auslegung und Anwendung der Verträge besitzt, und sind deshalb eng auszulegen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. Juli 2016, H/Rat und Kommission, C-455/14 P, EU:C:2016:569, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 85 Auch wenn Art. 47 der Charta keine Zuständigkeit des Gerichtshofs der Europäischen Union begründen kann, wenn diese nach den Verträgen ausgeschlossen ist, gebietet der Grundsatz des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes gleichwohl ebenfalls, dass der Ausschluss der Zuständigkeit der Unionsgerichte im Bereich der GASP eng ausgelegt wird (Urteil vom 28. März 2017, Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, Rn. 74).
- 86 Im Übrigen ist die Union namentlich auf die Werte der Gleichheit und der Rechtsstaatlichkeit gegründet, wie sowohl aus Art. 2 EUV in den Gemeinsamen Bestimmungen des EU-Vertrags als auch aus Art. 21 EUV betreffend das auswärtige Handeln der Union, auf den Art. 23 EUV betreffend die GASP Bezug nimmt, hervorgeht. Das Vorhandensein einer wirksamen, zur Gewährleistung der Einhaltung des Unionsrechts dienenden gerichtlichen Kontrolle ist aber dem Wesen eines Rechtsstaats inhärent (vgl. Urteil vom 19. Juli 2016, H/Rat und Kommission, C-455/14 P, EU:C:2016:569, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 87 Im vorliegenden Fall wurde die Klägerin nach ihrem Arbeitsvertrag eingestellt, um die Aufgaben einer Leiterin der Verwaltungsabteilung des SATCEN wahrzunehmen.
- 88 Mit ihrer Klage begehrt sie zunächst die Nichtigerklärung der Entscheidungen über die vorläufige Dienstenthebung, die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die Entlassung, mit denen der Direktor des SATCEN sie vorläufig ihres Dienstes enthob, gegen sie ein Disziplinarverfahren einleitete und ihren Vertrag aus disziplinarischen Gründen beendete. Sodann beantragt die Klägerin die Nichtigerklärung der Entscheidung des Beschwerdeausschusses, mit der die drei Entscheidungen im Wesentlichen bestätigt wurden. Außerdem beantragt die Klägerin die Nichtigerklärung der

Entscheidung, mit der der Direktor des SATCEN ihren Antrag auf Beistand stillschweigend ablehnte, den sie wegen des Mobbings, dem sie nach ihrem Vorbringen ausgesetzt war, gestellt hatte. Schließlich beantragt die Klägerin den Ersatz des immateriellen und materiellen Schadens, den sie aufgrund des Erlasses der angefochtenen Entscheidungen erlitten habe.

- 89 Die Entscheidungen über die vorläufige Dienstenthebung und über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens wurden nach einer Verwaltungsuntersuchung infolge einer Beschwerde von zwölf Bediensteten des SATCEN erlassen, die sich über das vergiftete Klima in der Verwaltungsabteilung und der Finanzsektion beschwerten, das nach Ansicht der Beschwerdeführer auf die Klägerin und auf die Tatsache zurückzuführen war, dass diese täglich in Konflikt mit ihren Mitarbeitern geraten sei. Sie habe diese ständig so kritisiert, dass mehrere Mitarbeiter von ihr gemobbt worden seien. Im Rahmen der Untersuchung und sodann des Verfahrens vor dem Disziplinarrat beantworteten mehrere Bedienstete der Verwaltungsabteilung und der Finanzsektion einen Fragebogen und stützten diese Kritikpunkte mit ihren Aussagen. Im selben Sinne stellten die Vorgesetzten der Klägerin in den Beurteilungsberichten über sie für die Jahre 2010 bis 2012 ihre Führungsqualitäten und ihr Beziehungsmanagement am Arbeitsplatz in Frage, die regelmäßig eine Quelle für Konflikte gewesen seien.
- 90 Was die Entscheidung über die Entlassung der Klägerin betrifft, so wurde diese, wie aus der Stellungnahme des Disziplinarrates, auf die diese Entscheidung verweist, hervorgeht, mit dem Vorwurf begründet, dass die Klägerin im Wesentlichen wiederholt ein unangemessenes Verhalten an den Tag gelegt habe, insbesondere geschrien, abfällige und böswillige Kommentare abgegeben habe sowie einschüchternde Bemerkungen gegenüber anderen Bediensteten der Verwaltungsabteilung und der Finanzsektion gemacht habe.
- 91 Daraus folgt, dass diese Entscheidungen über die vorläufige Dienstenthebung, die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die Entlassung reine Maßnahmen der Personalführung sind, die in Anbetracht ihrer Gründe und ihrer Ziele sowie des Kontexts, in dem sie erlassen wurden, nicht bezweckten, im Sinne von Art. 24 Abs. 2 EUV zur Verfolgung, Bestimmung oder Verwirklichung der GASP beizutragen, und insbesondere auch nicht, den oben in den Rn. 7 und 82 beschriebenen Aufträgen des SATCEN im Rahmen der GASP nachzukommen. Dieselbe Schlussfolgerung gilt für die Entscheidung des Beschwerdeausschusses, der eine rechtlich bindende Entscheidung erlassen hat, mit der er gemäß seinen Befugnissen nach dem Personalstatut des SATCEN die drei genannten Entscheidungen im Wesentlichen bestätigt hat (siehe oben, Rn. 13 und 14).
- 92 Das Gleiche gilt für die stillschweigende Ablehnung des Antrags auf Beistand. Dieser Antrag wurde im Rahmen des gegen die Klägerin geführten Disziplinarverfahrens gestellt, da die Klägerin dort im Wesentlichen geltend machte, dass die Anschuldigungen bezüglich ihres Verhaltens Teil des gegen sie gerichteten Mobbings seien, gegen das sie das SATCEN um Beistand ersucht habe.
- 93 Zudem ist zum einen festzustellen, dass das Personalstatut des SATCEN in Kapitel VII und Anhang IX eine Disziplinarordnung vorsieht, die sowohl bezüglich der Verwaltungsuntersuchung und des Verfahrens vor dem Disziplinarrat als auch bezüglich der Kategorien von Disziplinarstrafen und der bei der Strafzumessung zu berücksichtigenden Faktoren angeht, jener gleicht, die in Titel VI und Anhang IX des Statuts festgelegt ist. Ebenso sieht Abschnitt 6 in Anhang IX des Personalstatuts des SATCEN weitgehend gleichlautend wie Abschnitt 6 in Anhang IX des Statuts die Möglichkeit der vorläufigen Dienstenthebung eines Bediensteten vor, der eines schweren Dienstvergehens beschuldigt wird.
- 94 Zum anderen sieht Art. 28 Abs. 1 bis 3 des Personalstatuts des SATCEN ein administratives Beschwerdeverfahren vor dem Direktor des SATCEN vor, bezüglich dessen festzustellen ist, dass es ein Ziel verfolgt, das mit dem des vorgerichtlichen Verfahrens nach Art. 90 des Statuts vergleichbar ist, nämlich den Parteien die gütliche Beilegung ihres Streits zu ermöglichen.

- 95 Es ist daher festzustellen, dass der vorliegende Rechtsstreit den Streitsachen, die zwischen einem Organ, einer Einrichtung oder einer sonstigen Stelle der Union, die nicht mit der GASP in Zusammenhang stehen, und einem ihrer Beamten oder Bediensteten geführt werden verwandt ist, die nach Art. 270 AEUV, der die Zuständigkeit des Gerichtshofs der Europäischen Union für alle Streitsachen zwischen der Union und deren Bediensteten vorsieht, vor die Unionsgerichte gebracht werden können (vgl. entsprechend Urteil vom 6. März 2001, *Dunnett u. a./EIB*, T-192/99, EU:T:2001:72, Rn. 54).
- 96 Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Ausnahme von der Zuständigkeit des Gerichtshofs der Europäischen Union nach den Art. 24 Abs. 1 Unterabs. 2 letzter Satz EUV und Art. 275 Abs. 1 AEUV, die eng auszulegen sind, so weit reicht, dass sie die Zuständigkeit des Unionsrichters für die Überwachung der Rechtmäßigkeit von Rechtsakten wie den in der vorliegenden Rechtssache in Rede stehenden, die einer Einrichtung der Union zuzuschreiben sind, ausschließt, während der Unionsrichter für die Überwachung der Rechtmäßigkeit gleichartiger Rechtsakte hinsichtlich Inhalt, verfolgter Ziele, des Verfahrens, das zu ihrem Erlass geführt hat und des Hintergrunds, vor dem sie erlassen wurden, zuständig ist, wenn solche Rechtsakte ein Organ, eine Einrichtung oder sonstige Stelle der Union betreffen, deren Aufgaben nicht in den Bereich der GASP fallen (vgl. entsprechend Urteil vom 19. Juli 2016, *H/Rat und Kommission*, C-455/14 P, EU:C:2016:569, Rn. 55).
- 97 Jede andere Auslegung würde darauf hinauslaufen, einen Bediensteten einer im Bereich der GASP tätigen Einrichtung der Union unter Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung vom System des gerichtlichen Rechtsschutzes auszuschließen, das den Bediensteten der Union zur Verfügung steht (vgl. entsprechend Urteil vom 18. Oktober 2001, *X/EZB*, T-333/99, EU:T:2001:25, Rn. 38 bis 40).
- 98 Für die oben in Rn. 96 vorgenommene Auslegung spricht zum einen die in Art. 8 Abs. 3 des Beschlusses 2014/401 vorgesehene Möglichkeit für das SATCEN, Beamte aufzunehmen, die von den Organen der Union abgeordnet werden. Diese Beamten können, wie das SATCEN in der mündlichen Verhandlung eingeräumt hat, während der Dauer ihrer Abordnung gemäß Art. 270 AEUV die Unionsgerichte anrufen. Zum anderen spricht für diese Auslegung auch die Zuständigkeit der Unionsgerichte für die Entscheidung über Klagen von Vertragsbediensteten der Europäischen Verteidigungsagentur gemäß Art. 11 Abs. 3 Buchst. a und Abs. 6 des Beschlusses (GASP) 2015/1835 des Rates vom 12. Oktober 2015 über die Rechtsstellung, den Sitz und die Funktionsweise der Europäischen Verteidigungsagentur (ABl. 2015, L 266, S. 55) und für die Entscheidung über Klagen von Vertragsbediensteten des EAD gemäß Art. 6 Abs. 2 letzter Unterabsatz des Beschlusses 2010/427/EU des Rates vom 26. Juli 2010 über die Organisation und die Arbeitsweise des [EAD] (ABl. 2010, L 201, S. 30) (vgl. entsprechend Urteil vom 19. Juli 2016, *H/Rat und Kommission*, C-455/14 P, EU:C:2016:569, Rn. 56).
- 99 Unter diesen Umständen ist das Gericht für die Entscheidung über den vorliegenden Rechtsstreit zuständig. Diese Zuständigkeit ergibt sich, was die Kontrolle der Rechtmäßigkeit der angefochtenen Entscheidungen betrifft, aus Art. 263 AEUV und, was die auf die außervertragliche Haftung der Union gestützten Anträge betrifft, aus Art. 268 AEUV in Verbindung mit Art. 340 Abs. 2 AEUV unter Berücksichtigung von Art. 19 Abs. 1 EUV und Art. 47 der Charta (vgl. entsprechend Urteil vom 19. Juli 2016, *H/Rat und Kommission*, C-455/14 P, EU:C:2016:569, Rn. 58).
- 100 Dieses Ergebnis wird durch das übrige Vorbringen des SATCEN nicht in Frage gestellt.
- 101 Erstens ist das Argument des SATCEN zurückzuweisen, mit dem auf die Vorschriften des Personalstatuts des SATCEN verwiesen wird, wonach der Beschwerdeausschuss über die Rechtsstreitigkeiten zwischen dem SATCEN und seinen Bediensteten entscheidet und gegen diese Entscheidung kein Rechtsbehelf gegeben ist.

- 102 Wie der Rat in der mündlichen Verhandlung ausgeführt hat, erklärt sich zwar der Mechanismus des Beschwerdeausschusses als Einrichtung für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen dem SATCEN und seinem Personal durch die Besonderheit des SATCEN, das ursprünglich an die WEU, eine internationale zwischenstaatliche Organisation, angegliedert war und dann ab 1. Januar 2002 an die Union, wie sie vor Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon errichtet war (siehe oben, Rn. 1 bis 3). Unter diesen Umständen konnte die Lage des Personals des SATCEN jener der Bediensteten der Europäischen Gemeinschaft nicht gleichgestellt werden, die allein nach Art. 236 EG (nunmehr Art. 270 AEUV) das Gericht anrufen konnten, was die Schaffung eines Gremiums wie den Beschwerdeausschuss sein konnte, der für die Beilegung von dienstrechtlichen Streitigkeiten zuständig ist. Diese Ungleichbehandlung erscheint jedoch nach dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon am 1. Dezember 2009 nicht mehr gerechtfertigt. Nach diesem Vertrag tritt die Union an die Stelle der Gemeinschaft, deren Rechtsnachfolgerin sie ist (Art. 1 EUV), was zur Folge hat, dass alle Bediensteten der Union, seien es Bedienstete der ehemaligen Gemeinschaft oder der Union, wie sie vor Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon geschaffen war, in eine ähnliche Lage versetzt sein können. Die Rechtsstreitigkeiten zwischen dem SATCEN und seinen Bediensteten können daher nunmehr den Rechtsstreitigkeiten zwischen jedem sonstigen Bediensteten der Union und seinem Dienstherrn gleichgestellt werden (siehe oben, Rn. 91 bis 99).
- 103 Entgegen dem Vorbringen des Rates in der mündlichen Verhandlung ist es zweckdienlich, darauf hinzuweisen, dass sich der Rat beim Erlass des Beschlusses 2011/411/GASP vom 12. Juli 2011 über die Rechtsstellung, den Sitz und die Funktionsweise der Europäischen Verteidigungsagentur und zur Aufhebung der Gemeinsamen Aktion 2004/551/GASP (ABl. 2011, L 183, S. 16) dafür entschieden hat, die Zuständigkeit eines „Beschwerdeausschusses“ für die Entscheidung über Rechtsstreitigkeiten zwischen der Europäischen Verteidigungsagentur und ihren Vertragsbediensteten zu beenden, die zuvor gemäß Titel VII des Beschlusses 2004/676/EG des Rates vom 24. September 2004 über das Statut der Bediensteten der Europäischen Verteidigungsagentur (ABl. 2004, L 310, S. 9) vorgesehen war. Der Beschluss 2011/411, nach dessen viertem Erwägungsgrund „den Änderungen, die mit dem Vertrag von Lissabon am Vertrag über die Europäische Union (EUV) vorgenommen wurden, Rechnung [getragen werden sollte]“, ordnete in Art. 11 Abs. 4 die Zuständigkeit des Gerichtshofs der Europäischen Union für solche Streitigkeiten an.
- 104 Zweitens kann dem Argument des SATCEN nicht gefolgt werden, dass Art. 263 Abs. 5 AEUV dem Rat die Möglichkeit eröffne, dem Beschwerdeausschuss eine ausschließliche Zuständigkeit für die Entscheidung über die Rechtsstreitigkeiten zwischen ihm und seinen Bediensteten zu übertragen, die die Zuständigkeit des Gerichts verdränge.
- 105 Insoweit ist zu beachten, dass nach Art. 19 EUV der Gerichtshof der Europäischen Union die Wahrung des Rechts bei der Auslegung und Anwendung der Verträge sichert. Zudem ist nach Art. 256 Abs. 1 Satz 1 AEUV das Gericht für Entscheidungen im ersten Rechtszug über die in den Art. 263, 265, 268, 270 und 272 AEUV genannten Klagen zuständig, mit Ausnahme derjenigen Klagen, die einem nach Art. 257 AEUV gebildeten Fachgericht übertragen werden, und der Klagen, die gemäß der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union dem Gerichtshof vorbehalten sind. Im vorliegenden Fall begründen die Art. 263 und 268 AEUV die Zuständigkeit des Gerichts für die Entscheidung über den vorliegenden Rechtsstreit (siehe oben, Rn. 99).
- 106 Zwar können nach Art. 263 Abs. 5 AEUV in den Rechtsakten zur Gründung von Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union besondere Bedingungen und Einzelheiten für die Erhebung von Klagen von natürlichen oder juristischen Personen gegen Handlungen dieser Einrichtungen und sonstigen Stellen vorgesehen werden, die eine Rechtswirkung gegenüber diesen Personen haben.
- 107 Diese Bestimmung kann jedoch entgegen dem Vorbringen des SATCEN nicht dahin ausgelegt werden, dass sie dem Rat bei seiner Entscheidung in Bezug auf das Personalstatut des SATCEN das Recht verleiht, die vom Direktor des SATCEN erlassenen Rechtsakte, die im Rahmen seiner internen Funktionsweise Rechtswirkung entfalten sollen, jeglicher Überwachung durch die Gerichte der Union

zu entziehen, indem dem Beschwerdeausschuss die ausschließliche Zuständigkeit für Entscheidungen über die Rechtsstreitigkeiten zwischen dem SATCEN und seinem Personal übertragen wird, gegen die „kein Rechtsbehelf gegeben“ ist, wie Art. 28 Abs. 6 des Personalstatuts des SATCEN bestimmt. Mit einer solchen Auslegung würde die Zuständigkeit des Unionsrichters untergraben, „die Wahrung des Rechts bei der Auslegung und Anwendung der Verträge“ zu sichern, wie Art. 19 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 EUV verlangt. Wie der Rat in der mündlichen Verhandlung eingeräumt hat, sind die „besonderen Bedingungen und Einzelheiten“ im Sinne von Art. 263 Abs. 5 AEUV dahin auszulegen, dass sie auf die Festlegung rein interner Bedingungen und Einzelheiten durch die Einrichtung oder sonstige Stelle abzielen, die der Erhebung einer Klage vorgeschaltet sind und insbesondere die Funktionsweise eines Mechanismus der Selbstüberwachung oder den Ablauf eines Verfahrens zur gütlichen Einigung regeln, um ein Verfahren vor den Unionsgerichten zu vermeiden (vgl. in diesem Sinne Beschluss vom 12. September 2013, *European Dynamics Luxembourg u. a./HABM*, T-556/11, EU:T:2013:514, Rn. 59 und 60).

- 108 Aus Art. 28 Abs. 6 des Personalstatuts des SATCEN ergibt sich, dass der Beschwerdeausschuss zwingend und ausschließlich die Überwachung der Rechtmäßigkeit der Entscheidungen des Direktors des SATCEN wahrnimmt und dass er auch über Anträge auf Schadensersatz entscheiden kann, die die Bediensteten des SATCEN eingebracht haben.
- 109 Daraus folgt, dass Art. 28 Abs. 6 des Personalstatuts des SATCEN mit den Verträgen und insbesondere mit Art. 19 EUV und Art. 256 AEUV insofern unvereinbar ist, als er vorsieht, dass der Beschwerdeausschuss zwingend und ausschließlich für die Behandlung von Streitigkeiten zwischen dem SATCEN und seinen Bediensteten zuständig ist, wenngleich das Gericht für die erstinstanzliche Entscheidung dieser Art von Klagen zuständig ist.
- 110 In diesem Zusammenhang ist das Vorbringen des SATCEN, wonach der Beschwerdeausschuss die vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte entwickelten Kriterien eines unabhängigen und unparteiischen Gerichts erfülle, unbeachtlich. Da das Gericht für die Kontrolle der Rechtmäßigkeit von Entscheidungen wie jenen des Direktors des SATCEN und für die Entscheidung über den Schadensersatzantrag der Klägerin zuständig ist, kann nicht zugelassen werden, dass eine solche Einrichtung, auch wenn sie unabhängig und unparteiisch sein mag, derartige Aufgaben anstelle des Unionsrichters wahrnehmen kann.
- 111 Drittens ist das Argument des SATCEN zurückzuweisen, wonach sinngemäß die im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten der Union mit ihrem Beschluss vom 15. Oktober 2001 über die Vorrechte und Befreiungen des SATCEN die Zuständigkeit des Gerichtshofs vorbehaltlos hätten ausschließen wollen.
- 112 Dieser Beschluss betrifft nämlich nur die von den Mitgliedstaaten in ihren innerstaatlichen Rechtsordnungen gewährten Vorrechte und Befreiungen des SATCEN und seiner Mitarbeiter und steht daher in keinem Zusammenhang mit der Zuständigkeit der Unionsgerichte. Dass dieser Beschluss, anders als dies bei Art. 11 Buchst. a des Protokolls Nr. 7 über die Vorrechte und Befreiungen der Union für Rechtsstreitigkeiten zwischen der Union und ihren Bediensteten der Fall ist, nicht dem Gerichtshof der Europäischen Union die Zuständigkeit für Rechtsstreitigkeiten zwischen dem SATCEN und seinen Bediensteten vorbehält, kann daher nicht bedeuten, dass das Gericht über Rechtsstreitigkeiten zwischen dem SATCEN und seinen Bediensteten nicht entscheiden kann.
- 113 Viertens ist das auf das Urteil vom 12. November 2015, *Elitaliana/Eulex Kosovo* (C-439/13 P, EU:C:2015:753), gestützte Vorbringen des SATCEN zurückzuweisen, mit dem die Nichtzurechenbarkeit der angefochtenen Entscheidungen zum Haushalt der Union geltend gemacht wird. In dieser Rechtssache hat der Gerichtshof seine Zuständigkeit in einer bestimmten Situation bestätigt, nämlich für Maßnahmen, die im Zusammenhang mit der Vergabe öffentlicher Aufträge im Rahmen der GASP getroffen wurden und zu Ausgaben zulasten des Haushalts der Union geführt

haben. Der Umstand, dass die vorliegende Rechtssache nichts mit dieser Situation zu tun hat, kann nicht dazu führen, die Zuständigkeit des Gerichts im vorliegenden Fall auszuschließen, da sich diese Zuständigkeit aus den Erwägungen in den Rn. 88 bis 99 des vorliegenden Urteils ergibt.

114 Das Gericht ist daher für die Entscheidung über alle Anträge der Klägerin zuständig.

## **B. Zur Zulässigkeit**

115 Vorauszuschicken ist, dass die Anträge der Klägerin auf Nichtigerklärung der Entscheidungen, mit denen der Direktor des SATCEN ihre Beschwerden gegen die Entscheidungen über die Ablehnung des Antrags auf Beistand, über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens, über die vorläufige Dienstenthebung und über die Entlassung zurückgewiesen hat, als gegen die vier zuletzt genannten Entscheidungen gerichtet anzusehen sind. Nach ständiger Rechtsprechung zum vorgerichtlichen Verfahren nach Art. 90 des Statuts, der das gleiche Ziel wie Art. 28 Abs. 1 bis 3 des Personalstatuts des SATCEN verfolgt (siehe oben, Rn. 94), sind die Beschwerde eines Bediensteten und ihre Ablehnung durch die zuständige Behörde integraler Bestandteil eines komplexen Verfahrens, so dass die Klage, auch wenn sie formal gegen die Zurückweisung der Beschwerde des Bediensteten gerichtet ist, bewirkt, dass das Gericht mit dem beschwerenden Rechtsakt befasst wird, gegen den Beschwerde eingelegt wurde (vgl. entsprechend Urteil vom 20. September 2000, De Palma u. a./Kommission, T-203/99, EU:T:2000:213, Rn. 21 und die dort angeführte Rechtsprechung).

116 Das SATCEN beruft sich in seiner Klagebeantwortung im Wesentlichen auf die Unzulässigkeit der Nichtigkeits- und Schadensersatzanträge insgesamt und macht zwei Unzulässigkeitseinreden geltend, die auf das Dienstverhältnis zwischen der Klägerin und dem SATCEN und den vertraglichen Charakter des Rechtsstreits gestützt sind.

117 Hilfsweise beruft sich das SATCEN auf die Unzulässigkeit erstens des Antrags, der gegen die Entscheidung über die Ablehnung des Beistandsantrags gerichtet ist, zweitens des Antrags, der gegen die Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gerichtet ist, und drittens des Vorbringens, das sich gegen das Verfahren vor dem Disziplinartrat richtet.

### ***1. Zu der auf das Dienstverhältnis zwischen der Klägerin und dem SATCEN gestützten Unzulässigkeitseinrede***

118 Das SATCEN macht geltend, das Dienstverhältnis zwischen der Klägerin und dem SATCEN stehe zum einen der Einstufung der Klägerin als Dritte im Sinne von Art. 263 AEUV und zum anderen der außervertraglichen Haftung der Union entgegen.

119 Nach Ansicht des SATCEN ist zwischen den nach den Art. 263, 268 und 340 AEUV jeder natürlichen oder juristischen Person offenstehenden Rechtsbehelfen und der Zuständigkeit des Gerichts für Rechtsstreitigkeiten zwischen der Union und ihren Bediensteten nach Art. 270 AEUV und Art. 91 des Statuts zu unterscheiden. Diese Unterscheidung sei durch das Dienstverhältnis, das zwischen der Union und ihren Bediensteten bestehe, gerechtfertigt und müsse daher für die Lage der Klägerin entsprechend gelten. Die Klägerin könne daher den Gerichtshof nicht aufgrund der Art. 263, 268 und 340 AEUV anrufen, und dies auch dann nicht, wenn ihr auch der in Art. 270 AEUV vorgesehene Rechtsbehelf nicht offenstehe, da das Statut nicht für die Bediensteten des SATCEN gelte.

120 Allerdings ist sogleich darauf hinzuweisen, dass das Vorbringen des SATCEN auf einer unzutreffenden Prämisse beruht, da feststeht, dass die Zuständigkeit des Gerichts für die Entscheidung über den vorliegenden Rechtsstreit, wie oben in Rn. 99 ausgeführt, auf den Art. 263 und 268 AEUV beruht.

- 121 Wie das SATCEN hervorhebt, verleiht zwar das Dienstverhältnis zwischen der Klägerin und dem SATCEN dem vorliegenden Rechtsstreit eine besondere Natur. Grundsätzlich würde ein solches Verhältnis bedeuten, dass der Rechtsstreit zwischen dem Bediensteten einer Einrichtung der Union und seinem Arbeitgeber nicht unter die Art. 263, 268 und 340 AEUV, sondern unter Art. 270 AEUV fällt.
- 122 Dies ändert jedoch nichts daran, dass Art. 270 AEUV, wie die Parteien hervorgehoben haben, auf die Lage der Klägerin nicht anwendbar ist. -Denn nach dieser Vorschrift ist der Gerichtshof der Europäischen Union für alle Streitsachen zwischen der Union und deren Bediensteten innerhalb der Grenzen und nach Maßgabe der Bedingungen zuständig, die im Statut und in den Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Union (im Folgenden: Beschäftigungsbedingungen) festgelegt sind. Insoweit ergibt sich aus einer Zusammenschau von Art. 1 und Art. 1a Abs. 2 des Statuts und Art. 3a Abs. 1 Buchst. b der Beschäftigungsbedingungen, dass diese Regelungen auf Vertragsbedienstete einer Einrichtung oder sonstigen Stelle der Union nur anwendbar sind, wenn der Rechtsakt, mit dem diese Einrichtung oder sonstige Stelle gegründet wurde, dies vorsieht. Für Vertragsbedienstete des SATCEN sehen aber weder der Beschluss 2014/401 noch das Personalstatut des SATCEN die Anwendbarkeit des Statuts und der Beschäftigungsbedingungen vor.
- 123 Daraus folgt, dass die Nichtigkeitsklage entgegen dem Vorbringen des SATCEN in den Anwendungsbereich von Art. 263 AEUV und der auf die außervertragliche Haftung der Union gestützte Antrag der Klägerin unter Art. 268 AEUV fällt.

## ***2. Zur Einrede der Unzulässigkeit aufgrund des vertraglichen Charakters des vorliegenden Rechtsstreits***

- 124 Das SATCEN trägt vor, die vorliegende Klage sei unzulässig, da sie rein vertraglicher Natur sei und die angefochtenen Entscheidungen ihren Ursprung im Arbeitsvertrag der Klägerin hätten.
- 125 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Unionsgerichte nach Art. 263 AEUV nur die Rechtmäßigkeit der Handlungen der Organe überwachen, die dadurch verbindliche Rechtswirkungen gegenüber Dritten entfalten, dass sie ihre Rechtsstellung in qualifizierter Weise verändern, und dass diese Zuständigkeit nur die in Art. 288 AEUV genannten Rechtsakte betrifft, die diese Organe unter den im AEUV vorgesehenen Voraussetzungen zu erlassen haben, indem sie von ihren hoheitlichen Befugnissen Gebrauch machen. Hingegen gehören die Rechtsakte, die von den Organen in einem rein vertraglichen Rahmen erlassen werden, von dem sie nicht trennbar sind, schon aufgrund ihrer Natur nicht zu den in Art. 288 genannten Rechtsakten, deren Nichtigkeitserklärung nach Art. 263 AEUV beantragt werden kann (vgl. Urteil vom 10. April 2013, GRP Security/Rechnungshof, T-87/11, nicht veröffentlicht, EU:T:2013:161, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 126 Nach Art. 8 Abs. 1 des Beschlusses 2014/401 besteht das Personal des SATCEN vor allem aus Vertragsbediensteten. Daher wurde die Klägerin mit einem Arbeitsvertrag eingestellt, der das Ergebnis einer Willenseinigung der Parteien ist. Das Dienstverhältnis zwischen der Klägerin und dem SATCEN ist folglich vertraglicher Natur.
- 127 Allerdings wurde der Arbeitsvertrag der Klägerin mit einer Einrichtung der Union abgeschlossen, die mit einer im Allgemeininteresse liegenden Aufgabe betraut ist und für die der Rat nach Art. 8 Abs. 5 des Beschlusses 2014/401 ermächtigt ist, das „Personalstatut“ zu erlassen. Auf der Grundlage einer gleichlautenden Vorschrift hat der Rat im Rahmen der Gemeinsamen Aktion 2001/555 mit dem Beschluss 2009/747 das Personalstatut des SATCEN erlassen (siehe oben, Rn. 11). Gemäß seinem Art. 1 Abs. 1 gilt das Personalstatut des SATCEN für alle vertraglich eingestellten Bediensteten des SATCEN.

- 128 Selbst wenn daher das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem SATCEN und seinen Bediensteten vertraglicher Natur ist, ändert dies nichts daran, dass sich diese Bediensteten in einer rechtlichen Lage befinden, die sich nach dem Personalstatut des SATCEN bestimmt.
- 129 Die allgemeinen Vorschriften des Personalstatuts des SATCEN, die einseitig vom Rat erlassen wurden, der nicht Partei des von der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsvertrags war, gelten somit zwingend für die Klägerin und für alle anderen Vertragsbediensteten des SATCEN und sind in ihren Arbeitsvertrag einbezogen (vgl. in diesem Sinne und entsprechend Urteil vom 14. Oktober 2004, Pflugradt/EZB, C-409/02 P, EU:C:2004:625, Rn. 34 und 35). Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass im vorliegenden Fall in Punkt 14 des der Klägerin unterbreiteten Stellenangebots, das von dieser gegengezeichnet wurde, klargestellt war, dass „dieses Stellenangebot ... ebenso wie die Beschäftigungsbedingungen durch das [Personalstatut des SATCEN] und alle späteren Änderungen desselben geregelt [wird], das integraler Bestandteil dieses Angebots ist“.
- 130 Der vorliegende Rechtsstreit geht darauf zurück, dass die Klägerin ihre beruflichen Pflichten, wie sie im Personalstatut des SATCEN vorgesehen sind, verletzt haben soll. Zudem hat der Direktor des SATCEN seine Disziplinarbefugnisse in Bezug auf die Klägerin auf der Grundlage des Personalstatuts des SATCEN ausgeübt. Diese Befugnisse ergeben sich aus der Zuständigkeit des Direktors des SATCEN für sämtliche Personalfragen, wie aus Art. 7 Abs. 6 Unterabs. 2 Buchst. e des Beschlusses 2014/401 hervorgeht.
- 131 Daraus folgt, dass der Direktor des SATCEN beim Erlass der Entscheidung über die Ablehnung des Antrags auf Beistand, der Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens, der Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung und der Entscheidung über die Entlassung nur das Personalstatut des SATCEN angewandt hat, das über das Vertragsverhältnis der Klägerin mit dem SATCEN hinausgeht. Im vorliegenden Rechtsstreit geht es um die Rechtmäßigkeit dieser Entscheidungen des Direktors des SATCEN sowie um die Entscheidung des Beschwerdeausschusses, der im Wesentlichen die Beschwerde der Klägerin gegen die Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens, die Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung und die Entscheidung über die Entlassung zurückgewiesen hat.
- 132 Die Einrede der Unzulässigkeit aufgrund des vertraglichen Charakters des vorliegenden Rechtsstreits ist daher zurückzuweisen.

### ***3. Zur Unzulässigkeitseinrede des SATCEN gegen den Antrag auf Nichtigerklärung der Entscheidung über die Ablehnung des Antrags auf Beistand***

- 133 Das SATCEN vertritt die Ansicht, der Antrag auf Nichtigerklärung der Entscheidung über die Ablehnung des Antrags auf Beistand sei unzulässig, weil die Klägerin im Wesentlichen das vom Personalstatut des SATCEN vorgesehene Verwaltungsvorverfahren nicht eingehalten habe.
- 134 Nach Art. 28 Abs. 1 bis 3 des Personalstatuts des SATCEN gilt es als stillschweigende Ablehnung, wenn der Direktor des SATCEN nicht innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab Stellung des Antrags auf Erlass einer Entscheidung in Angelegenheiten, die unter dieses Personalstatut fallen, antwortet, wobei gegen eine solche stillschweigende Ablehnung innerhalb einer Frist von drei Monaten ab Ablauf der Beantwortungsfrist Beschwerde eingelegt werden kann.
- 135 Wenn der Direktor des SATCEN auf einen Antrag auf Beistand im Sinne von Art. 2 Abs. 6 des Personalstatuts des SATCEN nicht innerhalb der gemäß Art. 28 Abs. 1 dieses Personalstatuts vorgesehenen Frist von zwei Monaten antwortet, kann davon ausgegangen werden, dass dieser Antrag auf Beistand stillschweigend abgelehnt wurde. In diesem Fall muss angenommen werden, dass der Direktor des SATCEN nicht zu der Auffassung gelangt ist, dass die zur Stützung des Beistandsantrags vorgebrachten Gesichtspunkte einen hinreichenden, die Beistandspflicht auslösenden Anfangsbeweis

für das tatsächliche Vorliegen des behaupteten Sachverhalts darstellen, der zur Eröffnung eines Verwaltungsverfahrens führen kann, wenn der behauptete Sachverhalt als Mobbing eingestuft wird (vgl. entsprechend Urteile vom 25. Oktober 2007, *Lo Giudice/Kommission*, T-154/05, EU:T:2007:322, Rn. 41, und vom 24. April 2017, *HF/Parlament*, T-570/16, EU:T:2017:283, Rn. 53 bis 57).

- 136 Im vorliegenden Fall stellte die Klägerin am 20. März 2013 einen Antrag auf Beistand an den Direktor des SATCEN. Der Direktor des SATCEN ersuchte seinen Stellvertreter am 22. März 2013, die in diesem Antrag enthaltenen Angaben am Rande des Verwaltungsverfahrens, das gegen die Klägerin geführt wurde, zu überprüfen. Der Direktor des SATCEN war nicht der Ansicht, dass sich aus dieser Überprüfung der Angaben ein Anfangsbeweis für das tatsächliche Vorliegen des behaupteten Sachverhalts ergeben habe, der die Eröffnung eines Verwaltungsverfahrens gerechtfertigt habe, was durch das Schreiben, das ihm der stellvertretende Direktor des SATCEN am 26. August 2013 übermittelte, und die Ablehnung der Beschwerde der Klägerin am 7. Oktober 2013 bestätigt wird.
- 137 Es ist daher davon auszugehen, dass der am 21. März 2013 gestellte Antrag der Klägerin auf Beistand innerhalb der Frist von zwei Monaten ab diesem Datum gemäß Art. 28 Abs. 1 des Personalstatuts des SATCEN stillschweigend abgelehnt wurde, das heißt am 21. Mai 2013 und nicht, wie die Klägerin behauptet, am 5. Juli 2013. Wie das SATCEN zu Recht geltend macht, hätte gegen diese stillschweigende Ablehnung gemäß Art. 28 Abs. 2 des Personalstatuts des SATCEN innerhalb einer Frist von drei Monaten ab Ablauf der Beantwortungsfrist, also spätestens am 21. August 2013, Beschwerde eingelegt werden müssen. Aus den in den Akten enthaltenen Beweismitteln geht aber nicht hervor, dass die Klägerin innerhalb der vorgenannten Fristen Beschwerde eingelegt hat.
- 138 Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass der Antrag der Klägerin auf Nichtigerklärung der Entscheidung über die Ablehnung des Antrags auf Beistand als unzulässig zurückzuweisen ist.

#### ***4. Zur Unzulässigkeitseinrede des SATCEN gegen den Antrag auf Nichtigerklärung der Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens***

- 139 Das SATCEN macht geltend, die Klage gegen eine Entscheidung, ein Disziplinarverfahren einzuleiten, könne als solche nicht geprüft werden, weil die anfechtbare Entscheidung nur jene sein könne, die nach dem Disziplinarverfahren erlassen werde. Daher sei der Antrag der Klägerin auf Nichtigerklärung der Entscheidung, ein Disziplinarverfahren einzuleiten, zurückzuweisen.
- 140 Die Klägerin tritt diesem Vorbringen entgegen und beantragt hilfsweise, die Rechtmäßigkeit der Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens für die Zwecke der Prüfung der Rechtmäßigkeit der Entscheidung über die Entlassung zu prüfen.
- 141 Insoweit ist festzustellen, dass dann, wenn gegen einen Bediensteten einer Einrichtung der Union eine Disziplinarstrafe verhängt wurde, die Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen diese Person nur eine vorbereitende Handlung ist, die dem endgültigen Standpunkt der Verwaltung nicht vorgreift und somit nicht als beschwerender Akt im Sinne von Art. 263 AEUV betrachtet werden kann (vgl. entsprechend Urteil vom 8. Juli 2008, *Franchet und Byk/Kommission*, T-48/05, EU:T:2008:257, Rn. 340 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 142 Der gegen die Entscheidung auf Einleitung eines Disziplinarverfahrens gerichtete Antrag ist daher als solcher unzulässig, da nur die endgültige disziplinarische Entscheidung, nämlich die Entscheidung über die Entlassung, einen beschwerenden Akt darstellt.
- 143 Jedoch führt die Unzulässigkeit eines Antrags auf Nichtigerklärung eines nicht beschwerenden Aktes nicht dazu, dass es einem Kläger untersagt ist, zur Stützung von Anträgen gegen eine anfechtbare Entscheidung die mögliche Rechtswidrigkeit dieses Aktes geltend zu machen (vgl. entsprechend Urteile vom 13. März 2003, *Pessoa e Costa/Kommission*, T-166/02, EU:T:2003:73, Rn. 37 und die dort

angeführte Rechtsprechung). Auch wenn der Antrag auf Nichtigerklärung der Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens unzulässig ist, sind folglich die zur Stützung dieses Antrags vorgetragenen Klagegründe als gegen die Entscheidung über die Entlassung gerichtet anzusehen, die im Anschluss an dieses Verfahren getroffen wurde.

**5. Zur Unzulässigkeitseinrede des SATCEN gegen das Vorbringen, das sich gegen das Verfahren vor dem Disziplinarrat richtet**

- 144 Zur Stützung ihres ersten und zweiten Grundes für die Nichtigerklärung der Entscheidung über die Entlassung beanstandet die Klägerin die Bedingungen, unter denen das Disziplinarverfahren vor dem Disziplinarrat abgelaufen ist.
- 145 Nach Ansicht des SATCEN sind die gegen die Stellungnahme des Disziplinarrates gerichteten Rügen als unzulässig zurückzuweisen, da sie als gegen die Stellungnahme des Disziplinarrates selbst gerichtet anzusehen seien, die einen beschwerenden Akt darstelle und nicht Gegenstand einer vorgelagerten Verwaltungsbeschwerde gewesen sei.
- 146 Insoweit ist jedoch darauf hinzuweisen, dass das Urteil vom 11. Juli 1968, Van Eick/Kommission (35/67, EU:C:1968:39), auf das sich das SATCEN stützt, nicht einschlägig ist, da der Gerichtshof in dieser Rechtssache Anträge als unzulässig zurückgewiesen hat, soweit sie auf die Nichtigerklärung des „Verfahrens vor dem Disziplinarrat“ zusätzlich zur Nichtigerklärung der Stellungnahme des Disziplinarrates selbst gerichtet waren.
- 147 Ebenso hat der Gerichtshof in dem vom SATCEN angeführten Urteil vom 29. Januar 1985, F./Kommission (228/83, EU:C:1985:28, Rn. 16), festgestellt, dass es mit dem Grundsatz des kontradiktorischen Verfahrens und mit den Verteidigungsrechten der von einem Disziplinarverfahren betroffenen Person unvereinbar wäre, davon auszugehen, dass diese Person die Stellungnahme des Disziplinarrates nicht gesondert angreifen und ihre Aufhebung erreichen kann, damit das Disziplinarverfahren neu eingeleitet wird.
- 148 Aus diesen Urteilen ergibt sich daher keinesfalls, dass ein Kläger seinen Antrag auf Nichtigerklärung einer nach der Stellungnahme des Disziplinarrates verhängten Disziplinarstrafe nicht auf die Rechtswidrigkeit des Verfahrens vor diesem Disziplinarrat stützen kann, wobei ein solches Verfahren in der Lage der Klägerin eine notwendige Voraussetzung für die Disziplinarstrafe der angefochtenen Entlassung dargestellt hat, wie aus der Zusammenschau der Art. 7, 9 und 10 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN hervorgeht.
- 149 Daher ist das Vorbringen, mit dem die Rechtswidrigkeit des Verfahrens vor dem Disziplinarrat geltend gemacht wird, zulässig.
- 150 In Anbetracht dieser Erwägungen sind erstens die Unzulässigkeitseinreden des SATCEN gegen die Anträge auf Nichtigerklärung und Schadensersatz in vollem Umfang zurückzuweisen. Zweitens ist die Klage unzulässig, soweit sie sich gegen die Entscheidung auf Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die Ablehnung des Antrags auf Beistand richtet. Drittens ist die Klage zulässig, soweit sie sich gegen die Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung, die Entscheidung über die Entlassung und die Entscheidung des Beschwerdeausschusses richtet, so dass die Rechtmäßigkeit dieser drei Entscheidungen zu prüfen ist, wobei mit der Entscheidung des Beschwerdeausschusses zu beginnen ist.

## C. Zur Begründetheit

### 1. Zu den Anträgen auf Nichtigerklärung

#### a) Zur Rechtmäßigkeit der Entscheidung des Beschwerdeausschusses

- 151 Die Klägerin beantragt die Nichtigerklärung der Entscheidung des Beschwerdeausschusses aus zwei Gründen. Erstens habe der Beschwerdeausschuss das Recht der Klägerin auf einen wirksamen Rechtsbehelf verletzt, zum einen wegen seiner Zusammensetzung, die nicht die Kriterien eines unabhängigen und unparteiischen Gerichts erfüllt habe, und zum anderen, da er die meisten von ihr vorgebrachten tatsächlichen und rechtlichen Argumente außer Acht gelassen habe. Zweitens seien dem Beschwerdeausschuss bei der Zurückweisung der Beschwerde der Klägerin im Wesentlichen verschiedene Rechtsfehler unterlaufen.
- 152 Zudem erhebt die Klägerin auf der Grundlage von Art. 277 AEUV eine Einrede der Rechtswidrigkeit von Art. 28 Abs. 6 des Personalstatuts, und zwar im Wesentlichen mit der Begründung, dass nach dieser Bestimmung der Beschwerdeausschuss die einzige Instanz für die Rechtmäßigkeitskontrolle der Entscheidungen des Direktors des SATCEN sei.
- 153 Das SATCEN beantragt die Zurückweisung des Antrags auf Nichtigerklärung der Entscheidung des Beschwerdeausschusses, da Letzterer ausreichende Garantien zur Wahrung des Rechts der Klägerin auf einen wirksamen Rechtsbehelf biete. Seine Entscheidungen könnten daher endgültig und verbindlich sein, wie dies Art. 28 Abs. 6 des Personalstatuts des SATCEN vorsehe.
- 154 Zunächst ist die von der Klägerin erhobene Einrede der Rechtswidrigkeit von Art. 28 Abs. 6 des Personalstatuts des SATCEN zu prüfen.
- 155 Nach ständiger Rechtsprechung ist Art. 277 AEUV der Ausdruck eines allgemeinen Grundsatzes, der jeder Partei das Recht gewährleistet, zum Zweck der Nichtigerklärung einer sie individuell betreffenden Entscheidung die Gültigkeit derjenigen früheren Rechtshandlungen der Gemeinschaftsorgane in Frage zu stellen, die die Rechtsgrundlage für diese individuelle Entscheidung bilden (vgl. Urteil vom 19. Juni 2015, Italien/Kommission, T-358/11, EU:T:2015:394, Rn. 180 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 156 Da Art. 277 AEUV nicht den Zweck hat, einer Partei zu gestatten, die Anwendbarkeit jedes beliebigen Rechtsakts allgemeinen Charakters im Rahmen einer beliebigen Klage in Abrede zu stellen, ist die Tragweite einer Rechtswidrigkeitseinrede auf das zu beschränken, was zur Entscheidung über den Rechtsstreit unerlässlich ist. Daraus folgt, dass der allgemeine Rechtsakt, dessen Rechtswidrigkeit geltend gemacht wird, unmittelbar oder mittelbar auf den streitgegenständlichen Fall anwendbar sein muss und dass ein unmittelbarer rechtlicher Zusammenhang zwischen der angefochtenen individuellen Entscheidung und dem fraglichen allgemeinen Rechtsakt bestehen muss. Das Bestehen eines solchen Zusammenhangs lässt sich u. a. aus der Feststellung ableiten, dass die in der Sache angefochtene Entscheidung im Wesentlichen auf einer Bestimmung des Rechtsakts beruht, dessen Rechtmäßigkeit in Abrede gestellt wird (vgl. Urteil vom 27. Oktober 2016, EZB/Cerafogli, T-787/14 P, EU:T:2016:633, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 157 Die gerichtliche Feststellung der Rechtswidrigkeit wirkt nicht *erga omnes*, sondern führt zur Rechtswidrigkeit der individuellen Entscheidung und lässt den Rechtsakt mit allgemeiner Geltung indessen in der Rechtsordnung bestehen, ohne die Rechtmäßigkeit der anderen auf seiner Grundlage erlassenen Rechtsakte, die nicht innerhalb der Klagefrist angefochten wurden, zu berühren (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 21. Februar 1974, Kortner u. a./Rat u. a., 15/73 bis 33/73, 52/73, 53/73, 57/73 bis 109/73, 116/73, 117/73, 123/73, 132/73 und 135/73 bis 137/73, EU:C:1974:16, Rn. 37 und 38).

- 158 Im vorliegenden Fall sieht Art. 28 Abs. 6 des Personalstatuts des SATCEN, dessen Rechtswidrigkeit die Klägerin geltend macht, insbesondere vor, dass der Beschwerdeausschuss für den Widerruf oder die Bestätigung der auf der Grundlage dieses Personalstatuts getroffenen Entscheidungen des Direktors des SATCEN sowie für den Ersatz bestimmter Schäden zuständig ist, die ein Bediensteter infolge einer rechtswidrigen Entscheidung des Direktors des SATCEN erlitten hat (siehe oben, Rn. 13). Zudem sind nach dieser Bestimmung die Entscheidungen des Beschwerdeausschusses „für beide Seiten bindend“ und können „nicht angefochten werden“.
- 159 Allerdings ergibt sich aus der Prüfung der Zuständigkeit des Gerichts für die Entscheidung über den vorliegenden Rechtsstreit, dass der Rat dem Beschwerdeausschuss nicht ohne Verstoß gegen Art. 19 EUV und Art. 256 AEUV die zwingende und ausschließliche Zuständigkeit für die Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Entscheidungen des Direktors des SATCEN und für die Entscheidung über Schadensersatzanträge seiner Bediensteten zuweisen konnte, wenn, wie im vorliegenden Fall, das Gericht für diese Art von Streitsachen in erster Instanz zuständig ist (siehe oben, Rn. 101 bis 110).
- 160 Daher hat der Rat dadurch, dass er mit dem Beschluss 2009/747 einen Beschwerdeausschuss, dessen Zuständigkeit ausschließlich ist und statt der Zuständigkeit des Gerichts besteht, eingeführt hat und diesen Beschwerdeausschuss auch noch nach Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon beibehalten hat, gegen die Verträge, insbesondere Art. 19 EUV und Art. 256 AEUV, verstoßen. Daher ist der Einrede der Rechtswidrigkeit stattzugeben und Art. 28 Abs. 6 des Personalstatuts des SATCEN im vorliegenden Fall für unanwendbar zu erklären.
- 161 Folglich hat die Entscheidung des Beschwerdeausschusses, die aufgrund der Befugnisse erlassen wurde, die ihm diese Vorschrift verliehen hat, keine Rechtsgrundlage, so dass sie für nichtig zu erklären ist, ohne dass über die sonstigen von der Klägerin gegen die Entscheidung des Beschwerdeausschusses vorgebrachten Klagegründe zu entscheiden ist.
- 162 Die Rechtswidrigkeit der Entscheidung des Beschwerdeausschusses wirkt sich außerdem nicht auf die Frage der Einhaltung der Klagfrist durch die Klägerin in Bezug auf die Entscheidungen über die vorläufige Dienstenthebung und die Entlassung aus.
- 163 Die Entscheidung des Beschwerdeausschusses wird zwar durch die Wirkung des vorliegenden Urteils rückwirkend aus der Rechtsordnung entfernt, so dass es das Gericht mit einer Klage zu tun hat, die nach Ablauf der in Art. 263 Abs. 6 AEUV vorgesehenen, um die in Art. 60 der Verfahrensordnung vorgesehene Entfernungsfrist von zehn Tagen verlängerten Zweimonatsfrist eingereicht worden ist. Denn während die Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung und die Entscheidung über die Entlassung der Klägerin am 5. Juli 2013 und am 4. März 2014 mitgeteilt wurden, ist die Klage am 28. Mai 2015 erhoben worden.
- 164 Jedoch ist nach ständiger Rechtsprechung im Rahmen von Art. 263 AEUV für die Beurteilung der Zulässigkeit der Klage auf den Zeitpunkt des Eingangs der Klageschrift abzustellen (Urteile vom 27. November 1984, *Bensider u. a./Kommission*, 50/84, EU:C:1984:365, Rn. 8, und vom 18. April 2002, *Spanien/Rat*, C-61/96, C-132/97, C-45/98, C-27/99, C-81/00 und C-22/01, EU:C:2002:230, Rn. 23).
- 165 Zum Zeitpunkt der Einreichung der vorliegenden Klage war die Rechtswidrigkeit von Art. 28 Abs. 6 des Personalstatuts des SATCEN vom Gericht noch nicht festgestellt. Daher beruhte die Befassung des Beschwerdeausschusses, der gemäß den ihm durch diese Bestimmung verliehenen Befugnissen entschieden hat, auf einer rechtlichen Grundlage und stellte ein Rechtsweg, der für die Klägerin grundsätzlich zur Bereinigung ihrer Situation führen konnte, da nicht von vornherein ausgeschlossen werden konnte, dass der Beschwerdeausschuss die Entscheidungen des Direktors des SATCEN für nichtig erklärt. Nach ständiger Rechtsprechung gilt nämlich für die Rechtsakte der Unionsorgane grundsätzlich eine Vermutung der Rechtmäßigkeit, so dass sie Rechtswirkungen entfalten, solange sie nicht zurückgenommen, im Rahmen einer Nichtigkeitsklage für nichtig erklärt oder infolge eines

Vorabentscheidungsersuchens oder einer Einrede der Rechtswidrigkeit für ungültig erklärt wurden (Urteil vom 6. Oktober 2015, Schrems, C-362/14, EU:C:2015:650, Rn. 52 und die dort angeführte Rechtsprechung).

<sup>166</sup> Daher kann die Befassung des Beschwerdeausschusses mit den Entscheidungen über die vorläufige Dienstenthebung und die Entlassung insbesondere angesichts des Rechts auf einen wirksamen Rechtsbehelf im Sinne von Art. 47 der Charta nicht dazu führen, dass die Klägerin diese Entscheidungen, die im Wesentlichen vom Beschwerdeausschuss bestätigt wurden, vor dem Gericht nicht mehr anfechten kann (vgl. entsprechend Urteil vom 21. Februar 2018, LL/Parlament, C-326/16 P, EU:C:2018:83, Rn. 35).

<sup>167</sup> Unter diesen Umständen wurde die Klagefrist gegen die Entscheidungen über die vorläufige Dienstenthebung und die Entlassung für die Klägerin erst am 23. März 2015, dem Zeitpunkt als ihr die Entscheidung des Beschwerdeausschusses mitgeteilt wurde, in Lauf gesetzt. Die Klägerin hat somit durch die am 28. Mai 2015 erfolgte Einreichung der Klage gegen die Entscheidungen über die vorläufige Dienstenthebung und die Entlassung die in Art. 263 Abs. 6 AEUV vorgesehene, um die Entfernungsfrist von zehn Tagen nach Art. 60 der Verfahrensordnung verlängerte Zweimonatsfrist eingehalten.

### ***b) Zur Rechtmäßigkeit der Entscheidung über die Entlassung***

<sup>168</sup> Zur Stützung ihres Antrags auf Nichtigerklärung der Entscheidung über die Entlassung macht die Klägerin fünf Klagegründe geltend. Sie rügt erstens einen Verstoß gegen den Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung und das Erfordernis der Unparteilichkeit bei der Verwaltungsuntersuchung (erster Teil) und im Verfahren vor dem Disziplinarrat (zweiter Teil). Zweitens rügt sie eine Verletzung der Verfahrensvorschriften und der Verteidigungsrechte bei der Verwaltungsuntersuchung (erster Teil) und im Verfahren vor dem Disziplinarrat (zweiter Teil). Drittens wird ein Verstoß gegen den Grundsatz der Unschuldsvermutung geltend gemacht. Mit dem vierten Klagegrund wird die unterbliebene Feststellung der vorgeworfenen Tatsachen gerügt. Fünftens wird ein Ermessensmissbrauch gerügt.

<sup>169</sup> Mit dem ersten Teil ihres ersten Klagegrundes und dem ersten Teil ihres zweiten Klagegrundes zielt die Klägerin darauf ab, das Verfahren der Verwaltungsuntersuchung in Frage zu stellen. Das Gericht hält es daher für angebracht, diese beiden Teile, bei denen es um einen Verstoß gegen den Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung und das Erfordernis der Unparteilichkeit bei der Verwaltungsuntersuchung beziehungsweise um eine Verletzung der Verfahrensvorschriften und der Verteidigungsrechte bei dieser Untersuchung geht, zusammen zu prüfen.

#### ***1) Zur Ordnungsmäßigkeit der Verwaltungsuntersuchung***

<sup>170</sup> Vorab ist darauf hinzuweisen, dass der Direktor des SATCEN nach Art. 27 Abs. 2 des Personalstatuts des SATCEN eine Verwaltungsuntersuchung einleiten kann, um zu prüfen, ob eine Verletzung der in diesem Personalstatut vorgesehenen Pflichten durch einen Bediensteten vorliegt, wenn ihm Tatsachen zur Kenntnis gebracht werden, die auf eine solche Verletzung schließen lassen.

<sup>171</sup> Art. 1 Abs. 1 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN bestimmt:

„Geht aus einer internen Untersuchung hervor, dass ein Bediensteter oder ehemaliger Bediensteter möglicherweise persönlich darin verwickelt ist, so wird dieser umgehend in Kenntnis gesetzt, sofern die Untersuchung dadurch nicht beeinträchtigt wird. Am Ende der Untersuchung dürfen keine Schlussfolgerungen gezogen werden, in denen ein Bediensteter namentlich genannt wird, ohne dass dieser die Gelegenheit erhalten hat, zu dem ihn betreffenden Sachverhalt Stellung zu nehmen. In den Schlussfolgerungen wird auf die Bemerkungen des Bediensteten Bezug genommen.“

172 Art. 2 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN sieht vor:

„Auf der Grundlage des Untersuchungsberichts kann der Direktor, nachdem er den betreffenden Bediensteten von allen in den Akten enthaltenen Beweismitteln unterrichtet und angehört hat, ...  
c) bei einer Dienstpflichtverletzung im Sinne von Artikel 27 des Statuts beschließen, i) das in Abschnitt 4 dieses Anhangs vorgesehene Disziplinarverfahren einzuleiten oder ii) ein Verfahren vor dem Disziplinarrat einzuleiten.“

173 Wenn das Disziplinarverfahren vor dem Disziplinarrat eingeleitet wird, unterbreitet der Direktor Letzterem gemäß Art. 10 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN einen Bericht, in dem die zur Last gelegten Handlungen und gegebenenfalls die Tatumstände, darunter auch etwaige erschwerende oder mildernde Umstände, eindeutig anzugeben sind. Der dem Disziplinarrat zur Kenntnis gebrachte Bericht wird nach Anhörung des betroffenen Bediensteten am Schluss der Untersuchung erstellt, und mit diesem Bericht soll nur der Sachverhalt, insbesondere unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Anhörung, festgestellt und in Korrelation zu den sich aus dem Statut ergebenden Verpflichtungen oder den Vorschriften des Statuts gebracht werden, gegen die der Bedienstete verstoßen haben soll (vgl. entsprechend Urteil vom 10. Juni 2016, HI/Kommission, F-133/15, EU:F:2016:127, Rn. 131).

174 Die Verwaltungsuntersuchung zielt also darauf ab, den der betroffenen Person zur Last gelegten Sachverhalt und die Begleitumstände festzustellen und es dem Direktor des SATCEN zu ermöglichen, *prima facie* dessen tatsächliches Vorliegen und Schwere zu beurteilen, um sich in Bezug auf die Möglichkeit, den Disziplinarrat anzurufen, eine Meinung zu bilden, damit gegebenenfalls eine Disziplinarstrafe verhängt werden kann.

175 Die mit der Verwaltungsuntersuchung betraute Behörde verfügt nach der Rechtsprechung bei der Durchführung der Untersuchung über einen großen Ermessensspielraum (vgl. in diesem Sinne entsprechend Urteile vom 16. Mai 2012, Skareby/Kommission, F-42/10, EU:F:2012:64, Rn. 38, vom 11. Juli 2013, Tzirani/Kommission, F-46/11, EU:F:2013:115, Rn. 124, und vom 18. September 2014, CV/EWSA, F-54/13, EU:F:2014:216, Rn. 43).

176 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass nach dem Unionsrecht die Verwaltungsverfahren unter Beachtung der Garantien ablaufen müssen, die durch den in Art. 41 der Charta verankerten Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung verliehen werden. Zu diesen Garantien gehört die Verpflichtung des zuständigen Organs, sorgfältig und unparteiisch alle relevanten Gesichtspunkte des Einzelfalls zu untersuchen. Das Recht jeder Person, dass ihre Angelegenheiten unparteiisch behandelt werden, umfasst zum einen die subjektive Unparteilichkeit in dem Sinne, dass kein Mitglied des betroffenen Organs, das mit der Sache befasst ist, Voreingenommenheit oder persönliche Vorurteile an den Tag legen darf, und zum anderen die objektive Unparteilichkeit in dem Sinne, dass das Organ hinreichende Garantien bieten muss, um jeden berechtigten Zweifel in dieser Hinsicht auszuschließen (vgl. Urteil vom 11. Juli 2013, Ziegler/Kommission, C-439/11 P, EU:C:2013:513, Rn. 155 und die dort angeführte Rechtsprechung; vgl. auch in diesem Sinne Urteil vom 11. Mai 2010, Nanopoulos/Kommission, F-30/08, EU:F:2010:43, Rn. 189).

177 Zudem umfasst das Recht auf eine gute Verwaltung nach Art. 41 Abs. 2 Buchst. a und b der Charta das Recht jeder Person, gehört zu werden, bevor eine für sie nachteilige individuelle Maßnahme getroffen wird, sowie das Recht jeder Person auf Zugang zu den sie betreffenden Akten. Im Hinblick auf die Durchführung von Verwaltungsuntersuchungen im SATCEN finden diese Regeln ihren Niederschlag in Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN, die oben in den Rn. 171 und 172 aufgeführt sind.

178 Im Licht dieser Erwägungen sind der erste Teil des ersten Klagegrundes und der erste Teil des zweiten Klagegrundes gemeinsam zu prüfen, mit denen die Klägerin i) die Auswahl ihres Vorgesetzten für die Durchführung der sie betreffenden Verwaltungsuntersuchung, ii) die Verwendung eines

Multiple-Choice-Fragebogens, in dem sie namentlich genannt wurde, als Modalität für die Verwaltungsuntersuchung, iii) die Tatsache, dass sie in die Verwaltungsuntersuchung nicht einbezogen wurde, und iv) die Weigerung, ihr rechtzeitig Einsicht in die in den Verwaltungsakten enthaltenen Beweismittel zu gewähren, rügt.

*i) Zur Auswahl des Untersuchungsbeauftragten*

- 179 Die Klägerin wendet sich gegen die Ernennung des stellvertretenden Direktors des SATCEN zum Leiter der sie betreffenden Verwaltungsuntersuchung. Ihrer Ansicht nach fehlte es diesem an objektiver Unparteilichkeit für die Durchführung der Untersuchung, da er sich im beruflichen Umgang mit ihr stets als vorurteilsbehaftet, parteiisch und feindselig erwiesen habe.
- 180 So habe die Klägerin den stellvertretenden Direktor des SATCEN im Rahmen zweier Anträge auf Beistand wegen Mobblings, dem sie ausgesetzt gewesen sei, belastet. Außerdem sei sie im Rahmen von Sitzungen in Anwesenheit des Direktors des SATCEN und seines Stellvertreters sowie in drei jährlichen Beurteilungsberichten, die Letzterer verfasst habe, Beleidigungen und Angriffen ausgesetzt gewesen. Die Feindseligkeit des stellvertretenden Direktors des SATCEN ihr gegenüber werde auch daraus ersichtlich, dass er ihr gemeinsam mit dem Direktor des SATCEN „trotz ihrer unbestrittenen beruflichen Qualifikation“ willkürlich Verantwortungsbereiche entzogen habe.
- 181 Insoweit ist zunächst festzustellen, dass sich aus den in den Akten enthaltenen Beweismitteln nicht ergibt, dass der stellvertretende Direktor des SATCEN der Klägerin willkürlich Verantwortungsbereiche entzogen hat, und auch nicht, dass sie in seiner Gegenwart beleidigt wurde. Diese Behauptungen werden auf keine andere Weise untermauert als durch von der Klägerin selbst angefertigte Mitschriften. Selbst wenn unterstellt wird, dass diesen Erklärungen ein Beweiswert zuzumessen ist, ist im Übrigen festzustellen, dass der stellvertretende Direktor dadurch nicht unmittelbar belastet wird, weder als derjenige, der der Klägerin die Verantwortungsbereiche entzogen hat, noch als Zeuge von Beleidigungen der Klägerin, die er toleriert haben soll.
- 182 Was sodann ihre jährlichen Beurteilungsberichte angeht, so legt die Klägerin nicht dar, inwiefern diese beleidigend sind und von Parteilichkeit und Feindseligkeit des stellvertretenden Direktors des SATCEN zeugen. Entgegen dem, was die Klägerin anzudeuten scheint, kann die von einem Vorgesetzten vorgenommene Beurteilung der Leistungen eines Bediensteten, auch wenn sie kritisch ist, nicht beleidigenden Kommentaren gleichgestellt werden und an sich nicht als Beweis für die Parteilichkeit des fraglichen Vorgesetzten dienen.
- 183 Soweit die Klägerin schließlich vorbringt, es sei unangemessen gewesen, den stellvertretenden Direktor des SATCEN als Untersuchungsbeauftragten einzusetzen, da sich zwei Anträge auf Beistand gegen ihn gerichtet hätten, ist diese Argumentation zurückzuweisen.
- 184 Zum einen ist festzustellen, dass der stellvertretende Direktor des SATCEN von der Klägerin in ihren Kommentaren zu ihrer jährlichen Beurteilung, die sie am 30. Mai 2011 verfasste, nicht belastet wurde. Die Klägerin gab außerdem später, am 7. März 2013, an, dass es auf ihre Beschwerde aus dem Jahr 2012 keine Reaktion gegeben habe, wobei sie sich in dieser Beschwerde als Mobbingopfer des Finanzdirektors und nicht des stellvertretenden Direktors des SATCEN sah.
- 185 Zum anderen wurde der stellvertretende Direktor des SATCEN vom Direktor des SATCEN mit der Durchführung der Verwaltungsuntersuchung am 8. März 2013 betraut, also vor Absendung des zweiten Antrags der Klägerin auf Beistand am 20. März 2013, mit dem die Klägerin das Verhalten des stellvertretenden Direktors des SATCEN rügte.

186 Jedenfalls ist auf den Wortlaut des zweiten Antrags der Klägerin auf Beistand hinzuweisen, in dem der Name des Untersuchungsbeauftragten erscheint:

„Hiermit ersuche ich Sie förmlich, Maßnahmen zu ergreifen, um das Mobbing gegen mich und meine Funktion zu beenden ...

Insbesondere ersuche ich Sie, [dafür zu sorgen,] dass [der Finanzdirektor] aufhört, die Bediensteten meiner Abteilung zu kontrollieren und ihnen Fragen über Interna der Abteilung ... zu stellen, und dass er aufhört, seine tendenziöse Meinung zu verbreiten. Wenngleich ich die entwürdigende Lage im September 2012 nur mit ihm in Zusammenhang brachte, vermag ich nun ein Bündnis bestimmter Mitarbeiter, einschließlich des stellvertretenden Direktors, erkennen, das andere Kollegen anscheinend durch Gerüchte und Diskreditierungen meiner Person beeinflusst.“

187 Entgegen den Ausführungen der Klägerin zielt eine solche Formulierung nicht darauf ab, in der Situation, in der die Klägerin behauptet, ein Opfer zu sein, unmittelbar den stellvertretenden Direktor des SATCEN in Frage zu stellen, sondern den Finanzdirektor. Was den stellvertretenden Direktor des SATCEN betrifft, der mit der Durchführung der Untersuchung betraut wurde, beschränkte sich die Klägerin auf die Behauptung, er hätte durch die Meinung des Finanzdirektors beeinflusst werden können. Somit reicht der Antrag der Klägerin auf Beistand nicht aus, um die Parteilichkeit des Untersuchungsbeauftragten festzustellen.

188 Folglich geht aus den Akten nicht hinreichend hervor, dass die Ernennung des Untersuchungsbeauftragten bei der Klägerin zu berechtigten Befürchtungen hinsichtlich seiner objektiven Unparteilichkeit für die Durchführung der Untersuchung führen konnte.

*ii) Zur Verwendung eines Multiple-Choice-Fragebogens betreffend die Klägerin im Rahmen der Verwaltungsuntersuchung*

189 Die Klägerin stellt die Modalitäten der Verwaltungsuntersuchung in Frage und macht geltend, während dieser Untersuchung habe das SATCEN gegen den Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung und das sich daraus ergebende Erfordernis der Unparteilichkeit verstoßen.

190 Die Klägerin kritisiert, dass der Untersuchungsbeauftragte verschiedene Bedienstete des SATCEN ersucht habe, einen Multiple-Choice-Fragebogen auszufüllen, in dessen Überschrift sie namentlich genannt gewesen und in dem sie mit Einschüchterung in Verbindung gebracht worden sei. Die Klägerin fügt hinzu, die Multiple-Choice-Fragen in diesem Fragebogen seien tendenziös und stark suggestiv gewesen. Ihrer Ansicht nach war das Versenden des Fragebogens an sich ein ungeeignetes Werkzeug zur Aufklärung des Sachverhalts.

191 Das Ziel einer Verwaltungsuntersuchung über mögliche disziplinarische Verfehlungen erfordere das Sammeln aller stichhaltigen und relevanten Beweise. Im vorliegenden Fall führe der Bericht über die Verwaltungsuntersuchung jedoch keinen konkreten Vorfall an und zeige, dass sich der Untersuchungsbeauftragte darauf beschränkt habe, die Antworten im Fragebogen zu sammeln und die darin enthaltenen allgemeinen Vorwürfe wiederzugeben.

192 Daraus folge, dass die Verwaltungsuntersuchung parteiisch und voreingenommen gewesen sei und daher gegen den Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung und das Erfordernis der Unparteilichkeit verstoßen habe.

193 Das SATCEN tritt dem Vorbringen der Klägerin entgegen und betont, dass der Fragebogen zwei offene Fragen enthalte. Die Antworten auf diese Fragen müssten in Zusammenschau mit den Antworten auf dem Multiple-Choice-Fragebogen betrachtet werden.

<sup>194</sup> Vorliegend ist darauf hinzuweisen, dass der Direktor des SATCEN am 14. November 2012 mit einer Beschwerde befasst wurde, die von zwölf Bediensteten handschriftlich unterzeichnet war und wie folgt lautete:

„Wir alle haben auf die eine oder andere Weise erlebt, dass sich [KF] unangemessen verhalten hat, indem sie Entscheidungen danach traf, wer darum ersuchte, und die Regeln je nach Belieben anwandte; wir haben Mobbing und Missbrauch gegenüber bestimmten Mitarbeitern beobachtet. Wir waren auch einer Einmischung in unsere Arbeit auf Themengebieten ausgesetzt, auf denen sie keine Expertin ist. All das macht unsere tägliche Arbeit schwieriger und weniger effizient als sie sein sollte. Es ist nicht normal, dass diese Bedienstete des SATCEN täglich die Konfrontation mit jemandem von uns sucht und dass wir uns über ihre Abwesenheit im Büro freuen. Die Kritik an unseren Kollegen erfolgt ständig, und die Atmosphäre am Arbeitsplatz ist katastrophal, ja schädlich. Wir wissen, dass anderen Mitgliedern des Personals des SATCEN die Situation bekannt ist und sie uns möglicherweise mehr Beweise liefern können, um unsere Beschwerde zu unterstützen. Unser Ziel ist es, dass Sie nach Prüfung aller Beweise die notwendigen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass ein derartiges Verhalten, das so weit vom Geist der [Union] entfernt ist, niemals wieder passiert.“

<sup>195</sup> Der Direktor des SATCEN leitete infolgedessen am 8. März 2013 eine Verwaltungsuntersuchung ein. Gemäß dem Untersuchungsbericht war die Untersuchung gerechtfertigt aufgrund des „äußersten Ernstes der dem Direktor des SATCEN zur Kenntnis gebrachten Lage, in der sich zeigt, dass [die Klägerin] ihre Pflichten aus dem Personalstatut des SATCEN verletzt“, und zielte darauf ab, „Fakten zusammenzutragen, die es ermöglichen, einen etwaigen Fall von Mobbing und Einschüchterung des unmittelbar unterstellten Personals durch [die Klägerin] nachzuweisen“.

<sup>196</sup> Die Verwaltungsuntersuchung bestand darin, dass an 24 Bedienstete des SATCEN am 12. Juni 2013 ein Multiple-Choice-Fragebogen mit der Überschrift „Fragebogen über Mobbing“ ausgesandt wurde, in dem es hieß: „[B]itte beantworten Sie die folgenden Fragen, mit denen ein etwaiges einschüchterndes Verhalten von [KF] Ihnen gegenüber festgestellt werden soll.“ Der Fragebogen hatte die Form der folgenden Tabelle, die Kästchen zum Ankreuzen von Kategorien der Verhaltensweisen enthielt, die die Klägerin den Bediensteten gegenüber an den Tag gelegt haben soll:

	Frage	Antwort		
		Nein	Gelegentlich	Häufig
1	Fehlende oder geringe Anerkennung, fehlendes Vertrauen in andere			
2	Geringe Einbeziehung in Entscheidungen			
3	Wenig oder unzureichende Kommunikation/ Information			
4	Fehlende Rückmeldung über die Leistung			
5	Abwertende oder beleidigende Kommentare, Druck, aggressives Verhalten, unangemessene Reaktionen			
6	Beleidigungen betreffend die Person oder die berufliche Kompetenz			
7	Beleidigende oder drohende Bemerkungen, sowohl mündlich als auch schriftlich			
8	Einschüchterung, Druck			
9	Androhen von Repressalien			
10	Herabwürdigung von Beiträgen und Erfolgen			
11	Verschlechterung der sozialen Beziehungen			
12	Gefühl, isoliert, abgesondert, ausgeschlossen, abgelehnt, ignoriert, herabgewürdigt oder gedemütigt zu sein			
13	Festlegung offensichtlich unerreichbarer Ziele oder Stellung			

	offensichtlich unlösbarer Aufgaben			
14	Keine Arbeit oder Arbeit, die nicht dem Anforderungsprofil des Dienstpostens entspricht			

197 Die Adressaten des Fragebogens wurden auch dazu befragt, ob, wenn sie es mit einer dieser Verhaltensweisen zu tun gehabt haben sollten, dies zu einer der folgenden Konsequenzen geführt habe, die ebenfalls in Form einer Tabelle mit Kästchen zum Ankreuzen aufgeführt waren:

	Frage	Antwort		
		Nein	Teilweise	Ja
15	Isolierung und Tendenz zur Verschlechterung der sozialen Beziehungen			
16	Begehen von immer mehr Fehlern, Unfähigkeit, sich zu konzentrieren, geringere Produktivität, Motivationsverlust			
17	Berufliche Entwicklung behindert, Laufbahn gefährdet			
18	Physische und psychische Probleme wie Stress, Ängste, Schamgefühle und nachlassende Motivation			
19	Demütigung, Orientierungslosigkeit, Schlafstörungen, Depressionen oder zunehmend ernstere physische und physiologische Probleme			
20	Verschlechterung der Regeln für den Arbeitsplatz			
21	Zunahme von Spannungen			
22	Aufbauschen kleinerer Probleme			

- 198 Wie aus den oben in den Rn. 170 bis 177 angeführten Vorschriften und der dort angeführten Rechtsprechung hervorgeht, hat die infolge der behaupteten Dienstpflichtverletzungen eines Bediensteten des SATCEN durchgeführte Verwaltungsuntersuchung die Feststellung des tatsächlichen Vorliegens des ihm vorgeworfenen Sachverhalts zum Ziel und muss daher in einer sorgfältigen und unparteiischen Untersuchung aller im betreffenden Fall stichhaltigen und relevanten Beweise bestehen. In Anbetracht des Wortlauts der an den Direktor des SATCEN gerichteten Beschwerde, in der das gesamte Verhalten der Klägerin beanstandet wird, indem es vor allem als „Mobbing“ eingestuft wird, war es Sache des Untersuchungsbeauftragten, die Beschwerdeführer zur Untermauerung der behaupteten Tatsachen zu ersuchen, zu beurteilen, wie substantiiert und detailliert die Behauptungen sind, und sie sodann gegebenenfalls rechtlich zu qualifizieren.
- 199 Der Untersuchungsbeauftragte übermittelte den Beschwerdeführern und anderen Bediensteten des SATCEN einen „Fragebogen über Mobbing“ mit Multiple-Choice-Positionen, die im Wesentlichen den allgemeinen Verhaltenskategorien eines „Mobbings“ entsprechen.
- 200 Diese Initiative zielte folglich nicht auf die Feststellung konkret behaupteter Tatsachen ab, sondern darauf, die Adressaten des Fragebogens zu ersuchen, ganz allgemein und abstrakt ihre Empfindungen über Kategorien von Verhaltensweisen mitzuteilen, die sie bei der Klägerin festgestellt zu haben glaubten.
- 201 Zwar verfügte das SATCEN über ein weites Ermessen hinsichtlich der Einleitung der Untersuchung selbst und hinsichtlich der Festlegung ihrer praktischen Modalitäten. Jedoch ging das SATCEN dadurch, dass es täglich mit der Klägerin zusammenarbeitenden Personen einen Multiple-Choice-Fragebogen über sie übermittelte, in dem sie persönlich genannt wurde, nicht mit der für einen Rechtsstreit zwischen einer Einrichtung der Union und einem ihrer Bediensteten notwendigen Umsicht und Sorgfalt vor. Eine solche Initiative konnte die Arbeitsbeziehungen zwischen der Klägerin und ihren Mitarbeitern, seien es Vorgesetzte oder Untergebene, nur verschlechtern, noch bevor das tatsächliche Vorliegen des genauen Sachverhalts objektiv festgestellt werden konnte. Andere Mittel wären geeigneter dafür gewesen, es dem stellvertretenden Direktor zu ermöglichen, das Verhalten der Klägerin zu beurteilen, insbesondere bilaterale Gespräche mit Personen, die eine Beschwerde vorgebracht hatten, um die von ihnen vorgebrachten Gründe ruhig und objektiv anzuhören, und direkte Gespräche mit der Klägerin. Nach solchen Gesprächen war es gegebenenfalls Sache des stellvertretenden Direktors, festzustellen, ob es bestimmte Verhaltensweisen gab, die angesichts ihres dauerhaften, wiederholten oder systematischen Charakters und ihrer Auswirkungen ein Mobbing oder zumindest eine Verletzung beruflicher Pflichten seitens der Klägerin darstellen konnten.
- 202 Die Verwendung eines solchen Multiple-Choice-Fragebogens zur Feststellung des Vorliegens von Mobbing, der vom Untersuchungsbeauftragten an 24 Bedienstete des SATCEN übermittelt wurde, ist daher als offensichtlich unangemessen und daher als Verletzung der Sorgfaltspflicht anzusehen, die bei der Durchführung einer Verwaltungsuntersuchung beachtet werden muss.
- 203 Zwar wurden die befragten Bediensteten, wie das SATCEN betont, außerdem ersucht, neben dem Multiple-Choice-Fragebogen zwei offene Fragen zu beantworten. Jedoch geht aus dem Wortlaut dieser beiden Fragen hervor, dass sie nicht geeignet sind, den offensichtlich unangemessenen Charakter dieses Fragebogens wiedergutzumachen. Zum einen wurden die Bediensteten mit der ersten offenen Frage ersucht, alle mit den von ihnen angekreuzten Kästchen in Verbindung stehenden Tatsachen oder Vorkommnisse anzugeben. Die möglichen Antworten auf diese Frage waren daher untrennbar mit den im Fragebogen enthaltenen allgemeinen Kategorien vorwerfbarer Verhaltensweisen verbunden. Zum anderen wurden die Bediensteten mit der zweiten offenen Frage aufgefordert, anzugeben, ob sie Zeugen eines Verhaltens der Klägerin gegenüber anderen Bediensteten des SATCEN geworden seien, das Mobbing darstelle. Dadurch, dass das SATCEN eine solche Frage stellte, ging es von der Annahme

aus, dass die in Beantwortung dieser Frage beschriebenen Verhaltensweisen von den befragten Bediensteten selbst als Mobbing eingestuft werden konnten, bevor sie Gegenstand einer objektiven Prüfung waren.

- 204 Jedenfalls geht aus den Akten hervor, dass sich die Schlussfolgerungen des Untersuchungsberichts, wonach das tatsächliche Vorliegen der Machenschaften, die der Klägerin vorgeworfen wurden, festgestellt wurde, nur auf der Klägerin zugeschriebene allgemeine Kategorien von Verhaltensweisen stützen, ohne dass konkrete Beweise angeführt wurden, die sich aus den Antworten der Bediensteten auf die beiden offenen Fragen ergeben hätten.
- 205 Im Übrigen hat der Untersuchungsbeauftragte, der stellvertretende Direktor des SATCEN, wie die Klägerin zu Recht geltend macht, dadurch mit mangelnder Sorgfalt gehandelt, dass er den Namen der Klägerin mit einem „Fragebogen über Mobbing“ in Verbindung brachte. Ein solches Vorgehen ist geeignet, die subjektive Unparteilichkeit des stellvertretenden Direktors des SATCEN in Frage zu stellen, da dieser damit auf die Verantwortlichkeit der Klägerin für rechtlich als solche eingestufte Disziplinarvergehen anspielt, obwohl die Klägerin in diesem Stadium noch nicht angehört und die Einleitung eines Disziplinarverfahrens noch nicht beschlossen war.
- 206 In Anbetracht dessen kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Verwaltungsuntersuchung ernsthaft darauf abzielte, die konkreten Tatsachen durch eine sorgfältige und unparteiische Untersuchung aller im vorliegenden Fall einschlägigen Beweise festzustellen. Daher ist darauf zu schließen, dass das SATCEN nicht mit der gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, die eine Einrichtung der Union den Mitgliedern ihres Personals beim Erlass verhältnismäßiger und den Umständen des Einzelfalls angemessener Maßnahmen schuldet.
- 207 Nach alledem kommt das Gericht zu dem Ergebnis, dass das SATCEN gegen den Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung, die Sorgfaltspflicht und das Erfordernis der Unparteilichkeit bei der Durchführung der Verwaltungsuntersuchung verstoßen hat.

*iii) Zur fehlenden Einbeziehung der Klägerin in die Verwaltungsuntersuchung*

- 208 Die Klägerin rügt außerdem, dass das SATCEN sie unter Verstoß gegen ihr Recht, gehört zu werden, und Art. 1 Abs. 1 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN nicht in die Verwaltungsuntersuchung einbezogen habe.
- 209 Die Klägerin habe zwischen März 2013, in dem die Untersuchung begonnen habe, und Juli 2013, in dem sie erstmals über die Modalitäten dieser Untersuchung in Kenntnis gesetzt worden sei, keine Informationen über die Verwaltungsuntersuchung erhalten. Sie sei zwar vom Untersuchungsbeauftragten erstmals am 2. Juli 2013 einbestellt worden, doch seien zu diesem Zeitpunkt die Schlussfolgerungen der Untersuchung bereits abschließend erstellt gewesen.
- 210 Die Klägerin ist der Ansicht, sie hätte gehört werden müssen, über die Einzelheiten der ihr zur Last gelegten Vorfälle informiert sein müssen und eine hinreichende Frist für deren Prüfung erhalten müssen.
- 211 Aus den Akten geht hervor, dass der Direktor des SATCEN die Klägerin mit Mitteilung vom 4. April 2013 über die Einleitung einer sie betreffenden Verwaltungsuntersuchung in Kenntnis setzte, unter Hinweis auf Art. 27 des Personalstatuts des SATCEN.
- 212 Mit E-Mail vom 3. Juli 2013, 16.56 Uhr, teilte der Direktor des SATCEN der Klägerin die Schlussfolgerungen des Untersuchungsberichts mit. In dieser E-Mail ersuchte der Direktor des SATCEN die Klägerin, an einer Anhörung am 5. Juli 2013 um 10.00 Uhr teilzunehmen und ihre Stellungnahme zu den Schlussfolgerungen des Untersuchungsberichts abzugeben.

- 213 Nach diesen Schlussfolgerungen war der stellvertretende Direktor des SATCEN der Ansicht, dass die Bediensteten, die in unmittelbarer Umgebung der Klägerin arbeiteten, „klar bestimmte Aspekte bestätigt [hatten], die Mobbing kennzeichnen“, und begründete dies damit, dass mehrere dieser Bediensteten in Bezug auf mehrere im Multiple-Choice-Fragebogen aufgelistete allgemeine Kategorien von Verhaltensweisen das Kästchen „Häufig“ angekreuzt hätten (und zwar bei folgenden Kategorien: „Fehlende oder geringe Anerkennung, fehlendes Vertrauen in andere“, sechs Mal; „Abwertende oder beleidigende Kommentare, Druck, aggressives Verhalten, unangemessene Reaktionen“, sieben Mal; „Beleidigungen betreffend die Person oder die berufliche Kompetenz“, drei Mal; „Beleidigende oder drohende Bemerkungen“, drei Mal; „Einschüchterung, Druck“, sieben Mal; „Herabwürdigung von Beiträgen“, drei Mal; „Gefühl der Demütigung“, vier Mal).
- 214 Bezüglich Bedienstete, die nicht direkt mit der Klägerin zusammenarbeiteten, gab der stellvertretende Direktor des SATCEN im Untersuchungsbericht an, dass „die folgenden Erklärungen abgegeben [wurden]: permanentes Detailmanagement, für das ein [Bediensteter der] Besoldungsgruppe A 4 nicht zuständig sei; fehlendes Vertrauen, das zu kontinuierlichen Gegenprüfungen führt; öffentliche Kritik an Bediensteten unabhängig von ihrer Tätigkeit; Verbreiten von Gerüchten über Untätigkeit bestimmter interner Akteure; Aufbauschen kleinerer Probleme; unangemessene Initiativen und bisweilen Nichtbefolgen der Entscheidungen des Direktors und des stellvertretenden Direktors“.
- 215 Nach dem Untersuchungsbericht leitete der stellvertretende Direktor des SATCEN daraus ab, dass „erwiesen [ist], dass das Verhalten von [KF] missbräuchlich, absichtlich, wiederholt, dauerhaft oder systematisch war, dass damit die betreffenden Personen in Misskredit gebracht oder abgewertet werden sollten“ und dass „diese [KF] zugeschriebenen Verhaltensweisen ... bestätigt [wurden] und ... angesichts ihrer Natur, ihrer Häufigkeit und ihrer Auswirkung auf bestimmte Mitglieder des Personals Mobbing [darstellen]“.
- 216 Es ist zum einen darauf hinzuweisen, dass die Schlussfolgerungen des Untersuchungsberichts, die davon ausgehen, dass der Tatbestand des Mobbings tatsächlich erfüllt ist, besonders allgemein und ungenau formuliert sind und nur auf allgemeine Kategorien von der Klägerin zugeschriebenen Verhaltensweisen Bezug nehmen, ohne irgendeinen konkreten Vorfall anzuführen, was der Klägerin die Wahrnehmung ihrer Verteidigungsrechte erschwerte. Zum anderen wurde der Klägerin eine Frist von weniger als 48 Stunden für die Abgabe ihrer Stellungnahme zu diesem Bericht gewährt, der besonders schwerwiegende Vorwürfe gegen sie betraf und mit dem eine mehrere Monate zuvor begonnene Untersuchung abgeschlossen wurde. Unter diesen Umständen kann nicht davon ausgegangen werden, dass das SATCEN die Klägerin ordnungsgemäß angehört hat, bevor vom Direktor des SATCEN aus dem Untersuchungsbericht Schlussfolgerungen gezogen werden.
- 217 Die Klägerin rügt daher zu Recht einen Verstoß des SATCEN gegen Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN (siehe oben, Rn. 171 und 172), wonach Schlussfolgerungen aus einer Verwaltungsuntersuchung vom Direktor des SATCEN erst gezogen werden dürfen, nachdem der betroffene Bedienstete vorab ordnungsgemäß angehört worden ist. Diese Bestimmung ist eine Ausprägung des allgemeinen Grundsatzes des Schutzes der Verteidigungsrechte, der auch in Art. 41, Abs. 2 Buchst. a der Charta verankert ist (siehe oben, Rn. 177).

*iv) Zum rechtzeitigen Zugang der Klägerin zu der Akte der Verwaltungsuntersuchung*

- 218 Nach Angaben der Klägerin wurde ihr die Akte, auf die sich der Direktor des SATCEN beim Erlass der Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens stützte, erst im Oktober 2013 zur Kenntnis gebracht, also nach dem wirksamen Erlass dieser Entscheidung am 5. Juli 2013. Daher habe die Klägerin nicht über hinreichende Informationen für die Identifizierung der gegen sie erhobenen Anschuldigungen und eine zweckmäßige Reaktion darauf verfügt, so dass die Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen Art. 2 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN verstoßen habe.

- 219 Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass, wie aus dem Protokoll der Sitzung vom 5. Juli 2013 hervorgeht und wie das SATCEN in der mündlichen Verhandlung eingeräumt hat, die mit dem Bericht über die Verwaltungsuntersuchung in Zusammenhang stehenden Dokumente der Klägerin nicht vor Erlass der am selben Tag erfolgten Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens, mit der die Phase der Verwaltungsuntersuchung abgeschlossen wurde, übermittelt wurden.
- 220 Nach diesem Protokoll war der Direktor des SATCEN nämlich der Ansicht, dass die Klägerin in diesem Stadium wegen Vorschriften über den Schutz personenbezogener Daten und aufgrund von Befürchtungen bezüglich Repressalien gegen die Bediensteten, die ausgesagt hatten, keinen Zugang zu den ausgefüllten und von den Bediensteten des SATCEN unterzeichneten Fragebögen haben durfte.
- 221 Insoweit ist zwar entschieden worden, dass die Verwaltung im Rahmen einer infolge einer Beschwerde durchgeführten Verwaltungsuntersuchung gehalten ist, zwei Rechte gegeneinander abzuwägen, die im Widerspruch zueinander stehen können, nämlich das Recht der Person, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, ihre Verteidigungsrechte auszuüben, und das Recht des Beschwerdeführers auf korrekte Prüfung seiner Beschwerde, wobei sich dieses Recht des Beschwerdeführers in einer Verschwiegenheitspflicht der Verwaltung niederschlägt, nach der diese verpflichtet ist, alles zu unterlassen, was die Ergebnisse der Untersuchung gefährden könnte (vgl. entsprechend Urteil vom 13. Dezember 2012, Donati/EZB, F-63/09, EU:F:2012:193, Rn. 171).
- 222 Eine solche Abwägung von zueinander im Widerspruch stehender Rechte war im vorliegenden Fall jedoch nicht erfolgt, da die Ergebnisse der Verwaltungsuntersuchung bereits vorgelegen hatten, so dass deren ordnungsgemäßer Ablauf durch die Weitergabe der Zeugenaussagen an die Klägerin nicht hätte gefährdet werden können. Dies ist im Übrigen der Grund, weshalb Art. 2 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN klar und nicht abhängig von Bedingungen vorsieht, dass der Direktor des SATCEN verpflichtet ist, jede Person, die Gegenstand einer Untersuchung ist, zwischen Ende dieser Untersuchung und dem Erlass der Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens von allen in den Akten enthaltenen Beweismitteln zu unterrichten (siehe oben, Rn. 172).
- 223 Jedenfalls hat der Direktor des SATCEN, selbst wenn man unterstellt, dass die Verschwiegenheitspflicht der Verwaltung eine Einschränkung der Verteidigungsrechte der Klägerin rechtfertigen konnte, nicht einmal erwogen, der Klägerin Zugang zu den betreffenden Zeugenaussagen zu geben, nachdem sie anonymisiert wurden. Eine solche Möglichkeit war vom stellvertretenden Direktor des SATCEN ausdrücklich vorgesehen gewesen, der, als er den Bediensteten des SATCEN den Fragebogen zusandte, den Adressaten im Rahmen der Untersuchung mitteilte: „Die erste Seite, die Ihren Namen, das Datum und die Unterschrift (Untersuchungsbeauftragter und Zeuge) enthält, kann vom Fragebogen selbst völlig getrennt werden ..., wenn dies erforderlich ist, um den Zeugen zu schützen.“
- 224 Nach alledem macht die Klägerin zu Recht geltend, dass der Direktor des SATCEN dadurch, dass er ihr die in den Akten enthaltenen Beweismittel vor Erlass der Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens nicht übermittelt hat, ihr Recht auf Akteneinsicht nach Art. 41 Abs. 2 der Charta, das in Art. 2 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN genannt ist, verletzt hat (siehe oben, Rn. 172 und 177).

## *2) Zu den Folgen der Rechtswidrigkeit der Verwaltungsuntersuchung*

- 225 Nach ständiger Rechtsprechung kann ein Verfahrensfehler nur dann die Nichtigkeitserklärung einer Handlung rechtfertigen, wenn das Verfahren ohne diese Verletzung zu einem anderen Ergebnis hätte führen können (vgl. Urteil vom 18. September 2015, Wahlström/Frontex, T-653/13 P, EU:T:2015:652, Rn. 21 und die dort angeführte Rechtsprechung). Im Rahmen dieser Prüfung sind sämtliche Umstände des Falles und insbesondere die Art der Rügen sowie das Ausmaß der Verfahrensverstöße im

Verhältnis zu den Garantien, die dem Bediensteten zustanden, zu berücksichtigen (vgl. Urteil vom 15. April 2015, Pipiliagkas/Kommission, F-96/13, EU:F:2015:29, Rn. 65 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 226 Im vorliegenden Fall ist im Rahmen der Prüfung der Begründetheit des ersten Teils des ersten Klagegrundes und des ersten Teils des zweiten Klagegrundes festgestellt worden, dass das SATCEN bei der Durchführung der Verwaltungsuntersuchung gegen die Klägerin zum einen seine Pflicht verletzt hat, die Verwaltungsuntersuchung sorgfältig und unparteiisch durchzuführen, und zum anderen das Recht der Klägerin auf rechtliches Gehör und ihr Recht auf Akteneinsicht verletzt hat.
- 227 Wie oben in den Rn. 171 bis 173 ausgeführt, sieht das in Anhang IX des Personalstatuts des SATCEN geregelte Disziplinarverfahren zwei unterschiedliche Abschnitte vor. Der erste Abschnitt besteht in der Durchführung einer sorgfältigen und unparteiischen Verwaltungsuntersuchung, die durch eine Entscheidung des Direktors des SATCEN eingeleitet wird, auf die die Abfassung eines Untersuchungsberichts folgt und die nach Anhörung des Bediensteten zu dem ihm zur Last gelegten Sachverhalt mit den aus diesem Bericht gezogenen Schlussfolgerungen abgeschlossen wird. Der zweite Abschnitt ist das eigentliche Disziplinarverfahren, das von demselben Direktor auf der Grundlage des Untersuchungsberichts eingeleitet wird und entweder darin besteht, dass ohne Befassung des Disziplinarrats ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird, oder darin, dass auf der Grundlage eines Berichts, den der Direktor des SATCEN entsprechend den Schlussfolgerungen der Untersuchung und der von der betroffenen Person dazu abgegebenen Stellungnahme verfasst, der Disziplinarrat angerufen wird.
- 228 Daraus folgt, dass die Verwaltungsuntersuchung die Ausübung des Ermessens des Direktors des SATCEN hinsichtlich der gebotenen Folgemaßnahmen bedingt und dass diese Folgemaßnahmen schließlich zur Verhängung einer Disziplinarstrafe führen können. Auf der Grundlage dieser Untersuchung und der Anhörung des betreffenden Bediensteten beurteilt der Direktor des SATCEN erstens, ob ein Disziplinarverfahren einzuleiten ist, zweitens, ob dieses gegebenenfalls vor dem Disziplinarrat zu führen ist. Leitet er das Verfahren vor dem Disziplinarrat ein, beurteilt er drittens den Sachverhalt, mit dem der Disziplinarrat befasst wird.
- 229 Da der Direktor demnach keine gebundene Entscheidung trifft, kann nicht ausgeschlossen werden, dass die erste Beurteilung des Sachverhalts anders gewesen wäre und die Verwaltungsuntersuchung andere Folgen ausgelöst hätte und dass somit möglicherweise eine weniger strenge Entscheidung als die Entscheidung über die Entlassung der Klägerin getroffen worden wäre, wenn diese Untersuchung sorgfältig und unparteiisch durchgeführt worden wäre (vgl. entsprechend Urteil vom 14. Februar 2017, Kerstens/Kommission, T-270/16 P, nicht veröffentlicht, EU:T:2017:74, Rn. 82).
- 230 Zudem hat das SATCEN der Klägerin dadurch, dass es ihr nicht ermöglichte, ihren Standpunkt in zweckdienlicher Weise am Ende der Verwaltungsuntersuchung darzulegen, die Möglichkeit genommen, den Direktor des SATCEN davon zu überzeugen, dass die erste Beurteilung des Sachverhalts, die für das Folgeverfahren entscheidend war, anders ausfallen konnte. Unter den Umständen des vorliegenden Falles kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Direktor des SATCEN die Entscheidung über die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens, die zum Erlass der Entscheidung über die Entlassung geführt hat, getroffen hätte, wenn die Klägerin ihren Standpunkt zum Untersuchungsbericht und zu den in den Verwaltungsakten enthaltenen Beweismitteln in zweckdienlicher Weise hätte geltend machen können. Denn dies liefe darauf hinaus, die in Art. 41 Abs. 2 Buchst. a und b der Charta verankerten Grundrechte auf rechtliches Gehör und auf Akteneinsicht ihres Wesensgehalts zu berauben, da schon der Inhalt dieser Rechte impliziert, dass der Betroffene die Möglichkeit hat, den betreffenden Entscheidungsprozess zu beeinflussen (vgl. entsprechend Urteil vom 14. September 2011, Marcuccio/Kommission, T-236/02, EU:T:2011:465, Rn. 115).

231 Nach alledem ist dem Antrag der Klägerin auf Nichtigerklärung der Entscheidung über die Entlassung stattzugeben, ohne dass die weiteren Klagegründe geprüft zu werden brauchen.

***c) Zur Rechtmäßigkeit der Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung***

232 Die Klägerin bestreitet die Rechtmäßigkeit der Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung und macht dabei im Wesentlichen drei Klagegründe geltend: Verstoß gegen den Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung und das Erfordernis der Unparteilichkeit, Verletzung ihrer Verteidigungsrechte und Verletzung ihres Rechts auf die Unschuldsvermutung.

233 Das Gericht hält es für angebracht, vorab den zweiten Klagegrund zu prüfen, mit dem die Klägerin beanstandet, dass die Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung erlassen worden sei, obwohl ihr keiner der Beweise, auf denen die Schlussfolgerungen der Verwaltungsuntersuchung beruhten, übermittelt worden sei. Diese Nichtübermittlung der in der Akte enthaltenen Beweise vor Erlass der Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung stelle eine Verletzung der Verteidigungsrechte der Klägerin und von Art. 2 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN dar.

234 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass Art. 2 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN, dessen Verletzung die Klägerin rügt, auf die Schlussfolgerungen Bezug nimmt, die der Direktor des SATCEN aus einer Verwaltungsuntersuchung ziehen kann, wozu die in Art. 18 dieses Anhangs vorgesehene vorläufige Dienstenthebung nicht gehört. Daher ist das Vorbringen, mit dem die Nichtübermittlung der in der Akte enthaltenen Beweise unter Verletzung von Art. 2 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN gerügt wird, soweit es gegen die Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung gerichtet ist, zurückzuweisen.

235 Gleichwohl ist die auf Art. 18 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN beruhende Entscheidung, einen Bediensteten vorläufig des Dienstes zu entheben, die bei Vorliegen des Vorwurfs eines schweren Dienstvergehens getroffen wird, eine nachteilige individuelle Maßnahme, die folglich unter Wahrung der Verteidigungsrechte, insbesondere des Rechts, gehört zu werden, ergehen muss. Außer beim Vorliegen besonderer Umstände, die ordnungsgemäß dargetan werden müssen, kann folglich eine Entscheidung über die Suspendierung erst dann erlassen werden, wenn dem Bediensteten Gelegenheit gegeben wurde, zu den ihm zur Last gelegten Handlungen, auf die die zuständige Behörde ihre Entscheidung stützen will, Stellung zu nehmen (vgl. entsprechend Urteile vom 16. Dezember 2004, De Nicola/EIB, T-120/01 und T-300/01, EU:T:2004:367, Rn. 123, und vom 16. Dezember 2015, DE/EMA, F-135/14, EU:F:2015:152, Rn. 57).

236 Insoweit geht zum einen aus Art. 41 Abs. 2 Buchst. b der Charta das Recht einer jeden Person auf Zugang zu den sie betreffenden Akten unter Wahrung des berechtigten Interesses der Vertraulichkeit sowie des Berufs- und Geschäftsgeheimnisses hervor. Daraus folgt, dass ein Bediensteter des SATCEN ein Recht auf Einsicht in die seinem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden Informationen hat, die es ihm ermöglichen können, die Tragweite der Behauptungen zu verstehen, die seine vorläufige Dienstenthebung rechtfertigen, damit er insbesondere nachweisen kann, dass die in Rede stehenden Handlungen nicht in seinen Verantwortungsbereich fallen, dass sie nicht so schwerwiegend sind, dass sie eine Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung rechtfertigen, dass sie nicht hinreichend wahrscheinlich oder offensichtlich unbegründet sind, so dass die vorläufige Dienstenthebung des betreffenden Bediensteten rechtswidrig ist (vgl. entsprechend Urteil vom 13. Dezember 2012, AX/EZB, F-7/11 und F-60/11, EU:F:2012:195, Rn. 101). Zum anderen ist es für die Beachtung des durch Art. 41 Abs. 2 Buchst. a der Charta gewährleisteten Rechts, gehört zu werden, auch notwendig, dass die Verwaltung den betroffenen Bediensteten in dem Stadium, in dem er ersucht wird, seine Stellungnahme abzugeben, mit hinreichender Genauigkeit über die Folgen informiert, die sie aus den betreffenden Angaben ziehen kann (Urteil vom 5. Oktober 2016, ECDC/CJ, T-395/15 P, nicht veröffentlicht, EU:T:2016:598, Rn. 60).

- 237 Im vorliegenden Fall ging es um einen, wie oben in Rn. 219 ausgeführt, der gemeinsam mit der Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens aufgrund desselben Sachverhalts getroffenen Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung keine Übermittlung der einschlägigen Informationen an die Klägerin voraus, über die der Direktor des SATCEN verfügte, nämlich der Anhänge zum Untersuchungsbericht. Im Unterschied zu den Umständen in der Rechtssache, in der das vom SATCEN ins Treffen geführte Urteil vom 13. Dezember 2012, AX/EZB (F-7/11 und F-60/11, EU:F:2012:195), ergangen ist, kann die Nichtbekanntgabe dieser Beweise im vorliegenden Fall nicht durch die Notwendigkeit, die Wirksamkeit der Verwaltungsuntersuchung zu schützen, gerechtfertigt werden, da der stellvertretende Direktor des SATCEN zum Zeitpunkt des Erlasses der Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung seine Nachforschungen abgeschlossen und seinen Untersuchungsbericht dem Direktor des SATCEN vorgelegt hatte.
- 238 Zum anderen geht aus den in der Akte enthaltenen Beweisen nicht hervor, dass der Direktor der Klägerin vor Erlass der Entscheidung über die Dienstenthebung seine Absicht mitgeteilt hat, gegen sie eine solche Maßnahme zu ergreifen. In der E-Mail vom 3. Juli 2013, mit der dieser Direktor die Klägerin zu einer Anhörung einlud, wurde nur auf Art. 2 des Anhangs IX des Personalstatuts des SATCEN Bezug genommen, bei dem es um die Disziplinarmaßnahmen geht, die nach einer Verwaltungsuntersuchung gegen einen Bediensteten verhängt werden, und nicht um die vorläufige Dienstenthebung dieses Bediensteten.
- 239 Daraus folgt, dass das SATCEN dadurch, dass es die Klägerin nicht über die in Aussicht genommene Maßnahme der vorläufigen Dienstenthebung in Kenntnis setzte und ihr die Beweise nicht übermittelte, auf die der Untersuchungsbericht Bezug nahm, ihr Recht, gehört zu werden, und ihr Recht auf Akteneinsicht, die jeweils in Art. 41 Abs. 2 Buchst. a und b der Charta verankert sind, verletzt hat.
- 240 Wie oben in Rn. 230 ausgeführt, hat der Bedienstete aufgrund des Rechts, gehört zu werden, und des Rechts auf Akteneinsicht nach Art. 41 Abs. 2 Buchst. a und b der Charta die Möglichkeit, den betreffenden Entscheidungsprozess zu beeinflussen. Ohne diese Grundrechte ihrer Substanz zu berauben, kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass die Klägerin, wenn sie Zugang zu den Dokumenten erhalten hätte, auf denen die Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung beruhte, und wenn sie rechtzeitig darüber in Kenntnis gesetzt worden wäre, dass der Direktor des SATCEN den Erlass einer solchen Entscheidung ins Auge fasste, die Möglichkeit gehabt hätte, den Inhalt der Entscheidung des Direktors des SATCEN zu beeinflussen.
- 241 Folglich ist dem Klagegrund, mit dem eine Verletzung der Verteidigungsrechte der Klägerin beim Erlass der Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung geltend gemacht wird, stattzugeben und gemäß der oben in Rn. 225 angeführten Rechtsprechung die Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung für nichtig zu erklären, ohne dass die übrigen von der Klägerin geltend gemachten Klagegründe geprüft zu werden brauchen.

## ***2. Zum Antrag auf Schadensersatz***

- 242 Zur Stützung ihres Antrags auf Schadensersatz beruft sich die Klägerin auf die Rechtswidrigkeit der angefochtenen Entscheidungen. Zum einen hätten ihr diese Entscheidungen einen materiellen Schaden zugefügt, der dem Verlust der Gehälter, Bezüge und Rechte entspreche, die sie zwischen dem Zeitpunkt der Wirksamkeit ihrer Entlassung und dem Zeitpunkt der Beendigung ihres Vertrags erhalten hätte. Zum anderen hätten ihr diese Entscheidungen einen immateriellen Schaden zugefügt, der im Wesentlichen in psychischen Problemen und einer Schädigung ihrer beruflichen Integrität bestehe und den sie mit insgesamt 500 000 Euro veranschlage.

- 243 Nach ständiger Rechtsprechung hängt die Auslösung der außervertraglichen Haftung der Union im Sinne von Art. 340 Abs. 2 AEUV für rechtswidriges Verhalten ihrer Organe von einer Reihe von Voraussetzungen ab, nämlich der Rechtswidrigkeit des dem Organ vorgeworfenen Verhaltens, dem tatsächlichen Vorliegen eines Schadens sowie dem Bestehen eines Kausalzusammenhangs zwischen dem behaupteten Verhalten und dem geltend gemachten Schaden (Urteil vom 28. April 1971, Lütticke/Kommission, 4/69, EU:C:1971:40, Rn. 10; vgl. auch Urteile vom 9. September 2008, FIAMM u. a./Rat und Kommission, C-120/06 P und C-121/06 P, EU:C:2008:476, Rn. 106 und die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 18. März 2010, Trubowest Handel und Makarov/Rat und Kommission, C-419/08 P, EU:C:2010:147, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 244 Es ist daher zu prüfen, ob diese Voraussetzungen für die Auslösung der außervertraglichen Haftung der Union im vorliegenden Fall erfüllt sind.

**a) Zur Rechtswidrigkeit des dem SATCEN zur Last gelegten Verhaltens**

- 245 Was die Voraussetzung der Rechtswidrigkeit des einem Organ vorgeworfenen Handelns angeht, ergibt sich aus der ständigen Rechtsprechung, dass die Union, wenn sie als Arbeitgeberin handelt, einer verschärften Haftung unterliegt, die sich in der Pflicht niederschlägt, alle Schäden zu ersetzen, die ihrem Personal durch jedwede Rechtswidrigkeit von ihr als Arbeitgeberin entstanden sind. Im Unterschied zu jedweder anderen Privatperson ist der Beamte oder Bedienstete der Union an das Organ, die Einrichtung oder sonstige Stelle der Union gebunden, von dem bzw. von der er aufgrund eines dienstrechtlichen Verhältnisses abhängig ist, das einen Ausgleich zwischen besonderen gegenseitigen Rechten und Pflichten herstellt, wodurch im Wesentlichen das Vertrauensverhältnis erhalten werden soll, das zwischen der Verwaltung und ihren Beamten und Bediensteten bestehen muss, um den Bürgern die Wahrnehmung der Aufgaben von allgemeinem Interesse zu garantieren, mit denen die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union betraut sind (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 16. Dezember 2010, Kommission/Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, Rn. 46, und vom 12. Juli 2012, Kommission/Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370, Rn. 103).
- 246 Wenngleich die vorstehend in Rn. 245 genannte Rechtsprechung im Zusammenhang mit Klagen entwickelt worden ist, die auf der Grundlage von Art. 270 AEUV und der Art. 90 und 91 des Statuts erhoben wurden, ist sie *mutatis mutandis* auf den vorliegenden Fall zu übertragen. Wie das Statut stellen die Vorschriften des Personalstatuts des SATCEN in Bezug auf die Vertragsbediensteten des SATCEN einen Ausgleich zwischen besonderen gegenseitigen Rechten und Pflichten her, wodurch die Wahrnehmung der Aufgaben von allgemeinem Interesse sichergestellt werden soll, mit denen das SATCEN betraut ist.
- 247 Daher ist im vorliegenden Fall die bloße Feststellung einer vom SATCEN begangenen Rechtswidrigkeit ausreichend, um die erste der drei Voraussetzungen, die für die Auslösung der Haftung der Union notwendig sind, als erfüllt anzusehen.
- 248 Insoweit ergibt sich aus der Prüfung der Anträge der Klägerin auf Nichtigerklärung, die als Grundlage für ihren Antrag auf Schadensersatz dienen, dass die Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung, die Entscheidung über die Entlassung und die Entscheidung des Beschwerdeausschusses alle drei mit Rechtsverstößen behaftet sind, die ihre Nichtigerklärung zur Folge haben können. Das SATCEN hat mit dem Erlass dieser Entscheidungen daher einen Fehler begangen, der die außervertragliche Haftung der Union begründen kann, sofern ein tatsächlicher und sicherer Schaden und ein hinreichend unmittelbarer Kausalzusammenhang zwischen diesem Schaden und dem Fehler erwiesen sind.

## ***b) Zum Schaden und zum Kausalzusammenhang***

### *1) Zum materiellen Schaden und zum Kausalzusammenhang*

- 249 Die Klägerin beantragt den Ersatz des materiellen Schadens, der ihr durch die angefochtenen Entscheidungen entstanden sein soll, und der dem Betrag der Entlohnung entspreche, auf die sie Anspruch gehabt hätte, wenn sie zwischen dem Zeitpunkt ihrer Entlassung und dem Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsvertrags beim SATCEN im Dienst geblieben wäre.
- 250 Zwar spricht das Gericht mit dem vorliegenden Urteil die Nichtigkeitserklärung der Entscheidung über die Entlassung aus, mit der der Arbeitsvertrag der Klägerin beendet wurde. Jedoch ist es nach Art. 266 AEUV Sache des SATCEN, die Maßnahmen zu ergreifen, die sich aus dem Urteil, dessen Adressat es ist ergeben. Das Gericht kann nicht, ohne diesen Durchführungsmaßnahmen vorzugreifen, zu dem Schluss gelangen, dass die Nichtigkeitserklärung der Entscheidung über die Entlassung notwendigerweise bedeutet, dass die Klägerin einen Anspruch auf Auszahlung der von ihr verlangten Beträge hat, so dass der Antrag auf Schadensersatz in dieser Hinsicht als verfrüht zurückzuweisen ist (vgl. entsprechend Urteile vom 17. Oktober 2013, BF/Rechnungshof, F-69/11, EU:F:2013:151, Rn. 75 und die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 22. Mai 2014, CU/EWSA, F-42/13, EU:F:2014:106, Rn. 56).
- 251 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung das Organ, von dem der für nichtig erklärte Rechtsakt stammt, verpflichtet ist, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um dem Nichtigkeitsurteil nachzukommen und es voll durchzuführen und um die Auswirkungen der festgestellten Rechtswidrigkeiten zu beseitigen, was im Fall eines Rechtsakts, der bereits durchgeführt wurde, bedeutet, die Rechtsposition des Klägers, in der er sich vor dem Erlass des Rechtsakts befand, wiederherzustellen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 31. März 2004, Girardot/Kommission, T-10/02, EU:T:2004:94, Rn. 84 und die dort angerührte Rechtsprechung).
- 252 Art. 266 AEUV verpflichtet das betroffene Organ auch, die für nichtig erklärte Handlung nicht durch eine Handlung zu ersetzen, die die gleichen Fehler aufweist, die im Aufhebungsurteil festgestellt wurden (vgl. Urteil vom 13. September 2005, Recalde Langarica/Kommission, T-283/03, EU:T:2005:315, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 253 Schließlich kann das betroffene Organ, wenn die Durchführung des Aufhebungsurteils besonderen Schwierigkeiten begegnet, jede Entscheidung treffen, die den Nachteil, der dem Betroffenen durch die aufgehobene Entscheidung entstanden ist, auf billige Weise ausgleicht und in diesem Zusammenhang auch mit dem Betroffenen in Verhandlung treten, um zu einer Vereinbarung zu gelangen, die zu einem billigen Ausgleich des ihm zugefügten Unrechts führt (vgl. Urteil vom 24. Juni 2008, Andres u. a./EZB, F-15/05, EU:F:2008:81, Rn. 132 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 254 Aus all diesen Erwägungen ergibt sich, dass das Gericht nicht in der Lage ist, der Klägerin Schadensersatz zuzusprechen, ohne die vom SATCEN in Durchführung des vorliegenden Urteils ergriffenen Maßnahmen zu kennen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 8. Juni 2006, Pérez-Díaz/Kommission, T-156/03, EU:T:2006:153, Rn. 76 und die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 5. Februar 2016, GV/EAD, F-137/14, EU:F:2016:14, Rn. 94 und die dort angeführte Rechtsprechung).

### *2) Zum immateriellen Schaden und zum Kausalzusammenhang*

- 255 Die Klägerin begehrt den Ersatz des immateriellen Schadens, der ihr wegen des Erlasses der angefochtenen Entscheidungen entstanden sein soll, die zu psychischen Problemen und einer Schädigung ihrer beruflichen Integrität, ihres Rufs, ihrer Aufstiegsperspektiven sowie ihrer Arbeitsfähigkeit geführt hätten.

- 256 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung die Aufhebung einer rechtswidrigen Maßnahme als solche eine angemessene und grundsätzlich hinreichende Wiedergutmachung des gesamten immateriellen Schadens sein kann, den diese Maßnahme möglicherweise verursacht hat, sofern der Kläger nicht 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. Urteil vom 19. Juli 2017, DD/FRA, T-742/15 P, nicht veröffentlicht, EU:T:2017:528, Rn. 72 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 257 Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass die Nichtigerklärung der Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung und der Entscheidung über die Entlassung nicht geeignet ist, den von der Klägerin erlittenen immateriellen Schaden wiedergutzumachen, der durch die Rechtswidrigkeiten entstanden ist, mit denen diese Entscheidungen behaftet sind.
- 258 Erstens wurde gegen die Klägerin eine Verwaltungsuntersuchung durchgeführt, deren Ergebnis sowohl als Rechtfertigung für die Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung als auch als Rechtfertigung für die Entscheidung über die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens diente, wobei Letzteres zum Erlass der Entscheidung über die Entlassung führte. Zum einen stellte der Bericht über die Verwaltungsuntersuchung das Verhalten der Klägerin auf sehr allgemeine Weise in Frage. Zum anderen wurde der Klägerin eine zu kurze Frist für die Abgabe ihrer Stellungnahme zu diesem Bericht gesetzt und wurden ihr die Dokumente, die das Herzstück dieser Untersuchung bildeten, mehrere Monate nach der Entscheidung über die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens zur Kenntnis gebracht. Somit musste die Klägerin psychisches Leid ertragen, das im Zusammenhang mit der Unsicherheit stand, die trotz der vermeintlichen Schwere der Vorwürfe hinsichtlich des ihr zur Last gelegten, ausdrücklich als Mobbing eingestuften genauen Sachverhalts bestand.
- 259 Zweitens hat das SATCEN dadurch, dass es an andere Bedienstete des SATCEN einen „Fragebogen über Mobbing“ verteilte, in dem namentlich auf die Klägerin Bezug genommen und sie mit Kategorien von Verhaltensweisen in Verbindung gebracht wurde, die als Mobbing bezeichnet werden können, obwohl sie nach der Verwaltungsuntersuchung und bevor der Direktor ihre vorläufige Dienstenthebung beschloss, nicht angehört worden war, eine besonders schwerwiegende Schädigung des Rufs und des beruflichen Ansehens der Klägerin begangen.
- 260 Hingegen ist der Antrag der Klägerin auf Ersatz des Schadens, der ihr durch Mobbing entstanden sein soll, zurückzuweisen. Mit einem solchen Antrag möchte die Klägerin ein Ergebnis erzielen, das jenem gleicht, das sie erzielt hätte, wenn ihrem Antrag auf Nichtigerklärung der stillschweigenden Ablehnung des Antrags auf Beistand wegen Mobblings, dem sie ausgesetzt gewesen sein soll, stattgegeben worden wäre, der als unzulässig zurückgewiesen worden ist (siehe oben, Rn. 138). Insoweit sind nach ständiger Rechtsprechung Schadensersatzanträge zurückzuweisen, soweit sie in einem engen Zusammenhang mit Nichtigkeitsanträgen stehen, die ihrerseits zurückgewiesen wurden (vgl. Urteil vom 9. September 2010, Carpent Languages/Kommission, T-582/08, nicht veröffentlicht, EU:T:2010:379, Rn. 84 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 261 Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass die Klägerin aufgrund des Zustands der Unsicherheit in Bezug auf den ihr vorgeworfenen Tatbestand und eine Schädigung ihres Rufs sowie ihres beruflichen Ansehens einen immateriellen Schaden erlitten hat. Nach billigem Ermessen ist zu entscheiden, dass eine Entschädigung von 10 000 Euro einen angemessenen Ersatz dieses Schadens darstellt, weshalb das SATCEN zur Zahlung dieses Betrags an die Klägerin zu verurteilen ist.

## **Kosten**

- 262 Nach Art. 134 Abs. 1 der Verfahrensordnung ist die unterliegende Partei auf Antrag zur Tragung der Kosten zu verurteilen.

- 263 Aus den oben dargelegten Gründen ergibt sich, dass das SATCEN im Wesentlichen unterlegen ist und daher gemäß dem Antrag der Klägerin zur Tragung der Kosten zu verurteilen ist.
- 264 Hingegen ist der Antrag der Klägerin zurückzuweisen, der darauf gerichtet ist, die Verurteilung des SATCEN zur Tragung der Kosten mit der Verpflichtung zur Zahlung von Verzugszinsen zu verknüpfen. Ein solcher Antrag ist verfrüht und kann gegebenenfalls erst im Rahmen des Kostenfestsetzungsverfahrens behandelt werden.
- 265 Im Übrigen tragen nach Art. 138 Abs. 1 der Verfahrensordnung die Mitgliedstaaten und die Organe, die dem Rechtsstreit als Streithelfer beigetreten sind, ihre eigenen Kosten. Daher trägt der Rat als Organ, das dem Rechtsstreit als Streithelfer beigetragen ist, seine eigenen Kosten.

Aus diesen Gründen hat

DAS GERICHT (Neunte erweiterte Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

- 1. Die Entscheidung des Beschwerdeausschusses des Satellitenzentrums der Europäischen Union (SATCEN) vom 26. Januar 2015 wird für nichtig erklärt.**
- 2. Die Entscheidung des Direktors des SATCEN vom 5. Juli 2013 über die vorläufige Dienstenhebung von KF wird für nichtig erklärt.**
- 3. Die Entscheidung des Direktors des SATCEN vom 28. Februar 2014 über die Entlassung von KF wird für nichtig erklärt.**
- 4. Das SATCEN wird verurteilt, an KF 10 000 Euro als Ersatz des von ihr erlittenen immateriellen Schadens zu zahlen.**
- 5. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**
- 6. Das SATCEN trägt neben seinen eigenen Kosten die Kosten von KF.**
- 7. Der Rat der Europäischen Union trägt seine eigenen Kosten.**

Gervasoni

Madise

da Silva Passos

Kowalik-Bańczyk

Mac Eochaidh

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 25. Oktober 2018.

Unterschriften

## Inhaltsverzeichnis

I. Vorgeschichte des Rechtsstreits .....	2
A. Zum Satellitenzentrum der Europäischen Union .....	2
B. Sachverhalt und angefochtene Entscheidungen .....	4
II. Verfahren und Anträge der Parteien .....	8
III. Rechtliche Würdigung .....	9
A. Zur Zuständigkeit des Gerichts.....	9
B. Zur Zulässigkeit .....	17
1. Zu der auf das Dienstverhältnis zwischen der Klägerin und dem SATCEN gestützten Unzulässigkeitseinrede .....	17
2. Zur Einrede der Unzulässigkeit aufgrund des vertraglichen Charakters des vorliegenden Rechtsstreits .....	18
3. Zur Unzulässigkeitseinrede des SATCEN gegen den Antrag auf Nichtigerklärung der Entscheidung über die Ablehnung des Antrags auf Beistand.....	19
4. Zur Unzulässigkeitseinrede des SATCEN gegen den Antrag auf Nichtigerklärung der Entscheidung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens.....	20
5. Zur Unzulässigkeitseinrede des SATCEN gegen das Vorbringen, das sich gegen das Verfahren vor dem Disziplinarrat richtet .....	21
C. Zur Begründetheit .....	22
1. Zu den Anträgen auf Nichtigerklärung .....	22
a) Zur Rechtmäßigkeit der Entscheidung des Beschwerdeausschusses .....	22
b) Zur Rechtmäßigkeit der Entscheidung über die Entlassung .....	24
1) Zur Ordnungsmäßigkeit der Verwaltungsuntersuchung.....	24
i) Zur Auswahl des Untersuchungsbeauftragten .....	26
ii) Zur Verwendung eines Multiple-Choice-Fragebogens betreffend die Klägerin im Rahmen der Verwaltungsuntersuchung .....	27
iii) Zur fehlenden Einbeziehung der Klägerin in die Verwaltungsuntersuchung.....	32
iv) Zum rechtzeitigen Zugang der Klägerin zu der Akte der Verwaltungsuntersuchung .....	33
2) Zu den Folgen der Rechtswidrigkeit der Verwaltungsuntersuchung .....	34
c) Zur Rechtmäßigkeit der Entscheidung über die vorläufige Dienstenthebung .....	36

2. Zum Antrag auf Schadensersatz .....	37
a) Zur Rechtswidrigkeit des dem SATCEN zur Last gelegten Verhaltens .....	38
b) Zum Schaden und zum Kausalzusammenhang .....	39
1) Zum materiellen Schaden und zum Kausalzusammenhang .....	39
2) Zum immateriellen Schaden und zum Kausalzusammenhang .....	39
Kosten .....	40