URTEIL DES GERICHTS FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST
(Zweite Kammer)
27. November 2008 *

„Öffentlicher Dienst — Bedienstete auf Zeit — Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags — Ungünstige Beurteilung — Mobbing“

In der Rechtssache F-35/07

betreffend eine Klage nach Art. 236 EG und Art. 152 EA,

Bettina Klug, ehemalige Bedienstete auf Zeit der Europäischen Arzneimittel-Agentur, wohnhaft in London (Vereinigtes Königreich), Prozessbevollmächtigter: zunächst Rechtsanwalt W. Grupp, dann Rechtsanwalt S. Zickgraf,

Klägerin,

gegen

Europäische Arzneimittel-Agentur (EMEA), vertreten durch V. Salvatore und S. Vanlievendael als Bevollmächtigte im Beistand der Rechtsanwälte H.-G. Kamann und N. Rößler,

Beklagte,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

erlässt

DAS GERICHT (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten S. Van Raepenbusch (Berichterstatter), der Richterin I. Boruta und des Richters H. Kanninen,

Kanzler: R. Schiano, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 24. Juni 2008

folgendes

Urteil

1 Mit Klageschrift, die am 16. April 2007 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist, hat Frau Klug die vorliegende Klage erhoben auf Verurteilung der Europäischen Arzneimittel-Agentur (EMEA), den am 7. Februar 2002 mit Wirkung ab 1. Juli 2002 für die Dauer von fünf Jahren geschlossenen Arbeitsvertrag zu verlängern, ihr ein Schmerzensgeld in Höhe von 200 000 Euro zu zahlen sowie ihre Beurteilung für den Zeitraum 31. Dezember 2004 bis 31. Dezember 2006 (im Folgenden: Beurteilung 2004/06) aufzuheben und sie unter Berücksichtigung der Auffassungen des Gerichts neu zu bescheiden.

Rechtlicher Rahmen

Beschäftigungsbedingungen für die Bediensteten auf Zeit

2 Art. 2 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften (im Folgenden: BSB) lautet:

„Bediensteter auf Zeit im Sinne dieser Beschäftigungsbedingungen ist:

a) der Bedienstete, der zur Besetzung einer Planstelle eingestellt wird, die in dem dem Einzelplan des Haushaltsplans für jedes Organ beigefügten Stellenplan aufgeführt und von den für die Feststellung des Haushaltsplans zuständigen Organen auf Zeit eingerichtet worden ist;

…“

3 Art. 8 Abs. 1 der BSB bestimmt:

„Das Beschäftigungsverhältnis eines der in Artikel 2 Buchstabe a) genannten Bediensteten auf Zeit kann auf bestimmte oder unbestimmte Dauer begründet werden. Der Vertrag des auf bestimmte Dauer eingestellten Bediensteten kann höchstens einmal auf bestimmte Dauer verlängert werden. Jede weitere Verlängerung dieses Beschäftigungsverhältnisses gilt auf unbestimmte Dauer.“

4 Art. 14 der BSB bestimmt:

„Von dem Bediensteten auf Zeit kann die Ableistung einer Probezeit von höchstens sechs Monaten verlangt werden.

…

Spätestens einen Monat vor Ablauf der Probezeit ist ein Bericht über die Befähigung des Bediensteten auf Zeit zur Wahrnehmung der mit seinem Amt verbundenen Aufgaben sowie über seine dienstlichen Leistungen und seine dienstliche Führung zu erstellen. Der Bericht wird dem Betreffenden mitgeteilt, der schriftlich dazu Stellung nehmen kann. Der Bedienstete auf Zeit, der nicht unter Beweis gestellt hat, dass seine Fähigkeiten für eine Weiterbeschäftigung auf seinem Dienstposten ausreichen, wird entlassen. Die in Artikel 6 Absatz 1 bezeichnete Stelle kann jedoch in Ausnahmefällen die Probezeit um einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten verlängern und den Bediensteten auf Zeit gegebenenfalls in eine andere Dienststelle einweisen.

Wenn die Leistungen des Bediensteten auf Zeit während der Probezeit offensichtlich unzulänglich sind, kann ein Bericht auch zu jedem anderen Zeitpunkt der Probezeit erstellt werden. Der Bericht wird dem Betreffenden mitgeteilt, der schriftlich dazu Stellung nehmen kann. Die Anstellungsbehörde kann auf der Grundlage des Berichts beschließen, den Bediensteten auf Zeit vor Ablauf der Probezeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zu entlassen.

Der entlassene Bedienstete auf Zeit in der Probezeit erhält eine Entschädigung in Höhe eines Drittels seines Grundgehalts je abgeleisteten Monat der Probezeit.“

5 Art. 47 der BSB sieht vor:

„Das Beschäftigungsverhältnis des Bediensteten auf Zeit endet, außer im Falle des Todes:

…

b) bei Verträgen auf bestimmte Dauer:

i) zu dem im Vertrag festgelegten Zeitpunkt;

…“

Das interne Verfahren zur Erstellung der Beurteilungen

6 Die Beurteilungen der EMEA werden gemäß den „Leitlinien für Beurteilungen“ in der revidierten Fassung vom 18. Januar 2002 (im Folgenden: Leitlinien) erstellt. Nach Abschnitt A der Leitlinien werden die Beurteilungen alle zwei Jahre erstellt, erstmals zwei Jahre nach dem Ablauf der Probezeit.

7 Nach Abschnitt D Nr. 15 der Leitlinien werden die Leistungen eines Bediensteten mit einer der folgenden vier Noten bewertet: „ausgezeichnet6“, „sehr gut“, „befriedigend“ und „ungenügend6“.

8 Die Verantwortung für die Erstellung der Beurteilung liegt im Wesentlichen beim Beurteilenden.

9 Nach Abschnitt C der Leitlinien kann der Beurteilende einen Berichterstatter bestimmen, der die Beurteilung vorbereitet, gemeinsam mit dem Bediensteten die Ziele und Leistungsmaßstäbe festlegt und diesen fortlaufend beurteilt. Der Berichterstatter fertigt auch einen ersten Entwurf der Beurteilung an.

10 Das Verfahren zur Erstellung der Beurteilung kann wie folgt zusammengefasst werden.

11 Nach Abschnitt D Nr. 1 der Leitlinien übersendet die Personalabteilung normalerweise zwei Monate vor dem Zeitpunkt, bis zu dem die Beurteilung fertiggestellt sein muss, das Beurteilungsformular, in das nur die Angaben zur Person des Bediensteten eingetragen sind, an den Beurteilenden und eine Kopie davon an den Bediensteten. Danach sammelt und bewertet der Berichterstatter gemäß Abschnitt D Nr. 2 der Leitlinien Informationen über den Bediensteten und bittet diesen um eine Selbsteinschätzung. Nach Abschnitt C Nr. 6 und Abschnitt E Nr. 8 kann er auch Personen, mit denen der Bedienstete normalerweise zusammenarbeitet, befragen und selbst Dritte um Auskünfte zu einzelnen Punkten ersuchen, über die er sich nicht unmittelbar Klarheit hat verschaffen können. Stellt der Berichterstatter fest, dass es hinsichtlich der Arbeitsleistung des Bediensteten Probleme gibt, muss er weitere Informationen dazu einholen, um etwaige Korrekturmaßnahmen ergreifen zu können.

12 Sodann findet nach Abschnitt D Nr. 9 der Leitlinien ein Gespräch zwischen dem Berichterstatter und dem Bediensteten statt. Ist der Bedienstete mit der vorläufigen Beurteilung nicht einverstanden, kann er nach Abschnitt D Nr. 12 der Leitlinien um ein zweites Gespräch mit dem Berichterstatter oder zu einem späteren Zeitpunkt mit dem Beurteilenden ersuchen und die Anwesenheit eines Dritten bei diesem Gespräch verlangen. Haben der Berichterstatter und der Bedienstete die Beurteilung unterzeichnet, wird sie an den Beurteilenden gesandt, der sie durch seine Unterschrift endgültig fertigstellt.

13 Führt die zweite Unterredung, die in der Gesprächsphase zwischen dem Berichterstatter und dem Bediensteten vorgesehen ist, nicht zu einer Beurteilung, der der Bedienstete zustimmt, so kann dieser nach Abschnitt F Nr. 1 der Leitlinien eine Überprüfung durch den Beurteilenden verlangen. Ist der Bedienstete mit der Antwort des Beurteilenden nicht einverstanden, kann er unter Angabe seiner Gründe eine Überprüfung der Beurteilung durch den Direktor der EMEA verlangen. Nach Abschnitt F Nr. 2 der Leitlinien entscheidet dieser endgültig über den Überprüfungsantrag und folglich über die Beurteilung.

14 Schließlich ist nach Art. 14 Abs. 3 der BSB vor Ablauf der Probezeit eines Bediensteten auf Zeit ein Bericht über seine Befähigung zur Wahrnehmung der mit seinem Amt verbundenen Aufgaben sowie über seine dienstlichen Leistungen und seine dienstliche Führung zu erstellen.

Sachverhalt

Dienstvertrag der Klägerin

15 Die Klägerin wurde von der EMEA mit einem am 7. Februar 2002 geschlossenen Vertrag mit Wirkung vom 1. Juli 2002 als Bedienstete auf Zeit im Sinne von Art. 2 Buchst. a der BSB eingestellt, um die Aufgaben eines Verwaltungsrats im Bereich „Sicherheit und Wirksamkeit von Arzneimitteln" des Referats „Beurteilung von Humanarzneimitteln vor Erteilung der Zulassung" auszuüben.

16 Art. 5 des Dienstvertrags bestimmt: „Dieser Vertrag ist für einen Zeitraum von 5 Jahren geschlossen. Er kann verlängert werden." („This contract runs for a period of five years. It can be renewed.")

17 Während der Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses war die Klägerin damit betraut, Anträge auf Genehmigung für das Inverkehrbringen bestimmter Humanarzneimittel zu bearbeiten. Im Rahmen der ihr zugewiesenen Aufgaben hatte sie dem „Gruppenleiter" der „Therapeutischen Gruppe Antiinfektiva", Herrn A., zu berichten.

18 Der Gruppenleiter hatte dem „Bereichsleiter" des Bereichs „Sicherheit und Wirksamkeit von Arzneimitteln" zu berichten, d. h. ab Beginn der Tätigkeit der Klägerin bei der EMEA bis September 2004 an Frau M., sodann von Oktober 2004 bis November 2005 an Frau S. R., die auch Leiterin des Bereichs „Wissenschaftliche Beratung und Arzneimittel für seltene Leiden" war, und von Dezember 2005 bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses der Klägerin an Herrn L. O. Die Stellvertretende Bereichsleiterin war Frau P.-A.

19 Vorgesetzter des Bereichsleiters „Sicherheit und Wirksamkeit von Arzneimitteln" war während der gesamten Laufzeit des Vertrags der Klägerin Herr L. C., Leiter des Referats „Beurteilung von Humanarzneimitteln vor Erteilung der Zulassung".

20 Mit Schreiben vom 19. Dezember 2006 wies der Direktor der EMEA die Klägerin darauf hin, dass ihr Dienstvertrag am 30. Juni 2007 ablaufe.

21 Am 12. Januar 2007 legte die Klägerin nach Art. 90 des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften (im Folgenden: Statut), auf den Art. 46 der BSB verweist, Beschwerde gegen die Entscheidung vom 19. Dezember 2006 ein. Dabei machte sie geltend, dass ihr Bereichsleiter, Herr L. O., sie am 14. Dezember 2006 darüber informiert habe, dass ihr Dienstvertrag wegen der in der Beurteilung 2004/06 hervorgehobenen Unzulänglichkeiten nicht verlängert werde, und beantragte, dass die EMEA im Rahmen der Prüfung ihrer Beschwerde das Verfahren bei Entlassung wegen unzulänglicher fachlicher Leistungen in entsprechender Anwendung von Art. 51 des Statuts anwende.

22 Mit Schreiben vom 23. Januar 2007 wies der Direktor der EMEA die Beschwerde der Klägerin zurück und verneinte jeden Zusammenhang zwischen der Beendigung ihres Dienstvertrags und der Beurteilung 2004/06, da das Verfahren zu deren Erstellung noch nicht abgeschlossen sei.

Beurteilung 2004/06

23 Vorab ist festzustellen, dass die Beurteilung für den Zeitraum 2002/04 am 18. März 2005 endgültig erstellt und von der Klägerin am 7. April 2005 unterzeichnet worden war. Diese Beurteilung enthält zweimal die Wertung „ausgezeichnet" in den Rubriken betreffend die erforderlichen Fachkenntnisse und das Verantwortungsbewusstsein. In den anderen acht Rubriken erhielt die Klägerin die Wertung „sehr gut". Die detaillierten Bemerkungen sind insgesamt positiv, auch wenn die Rubrik betreffend das Verhalten die folgende Wertung enthält: „[Die Klägerin] muss Unterbrechungen der Arbeit anderer Mitarbeiter vermeiden, indem sie E-Mails und Besprechungen gezielter einsetzt." („Bettina needs to avoid interruptions in other staff work by better use of emails and planned meetings.")

24 Im Rahmen des Verfahrens zur Erstellung der Beurteilung 2004/06 fand am 5. Dezember 2006 ein Gespräch zwischen der Klägerin und Herrn A. statt, an dessen Ende dieser der Klägerin einen noch unvollständigen Vorentwurf der Beurteilung 2004/06 aushändigte. Die EMEA trägt vor, dass Herr A. eigentlich nicht zuständig gewesen sei, an der Beurteilung der Leistungen der Klägerin mitzuwirken; er sei von Herrn L. O., dem Berichterstatter, aber lediglich gebeten worden, einen ersten Entwurf der Beurteilung 2004/06 zu verfassen.

25 Nachdem der Berichterstatter förmlich einen ersten Entwurf der Beurteilung 2004/06 erstellt hatte, fand am 14. Dezember 2006 ein Gespräch zwischen ihm und der Klägerin im Beisein von Frau P.-A. statt.

26 Mit Schreiben vom 20. Dezember 2006 an den Berichterstatter bat die Klägerin um ein zweites Gespräch mit ihm, das am 18. Januar 2007 im Beisein eines Mitarbeiters der Personalabteilung der EMEA und einer Vertreterin der Personalvertretung stattfand.

27 Mit Schreiben vom 23. Januar 2007 teilte der Berichterstatter der Klägerin mit, dass der Entwurf der Beurteilung 2004/06 nicht abgeändert werde.

28 Mit Schreiben vom 26. Januar 2007 bat die Klägerin um eine Überprüfung der Beurteilung 2004/06 durch den Beurteilenden, Herrn L. C. Darüber hinaus bat sie mit Schreiben vom 14. Februar 2007 um Überprüfung der Beurteilung durch den Direktor der EMEA selbst in seiner Eigenschaft als Berufungsbeurteilender. Die Klägerin war der Ansicht, dass die Beurteilung 2004/06 ungerecht sei, weil darin ihre Stärken nicht hinreichend herausgestellt würden, obwohl sie eine große Zahl von Verfahren und Projekten erfolgreich durchgeführt habe, und dass der ursprüngliche, von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, Herrn A., erstellte positive Entwurf der Beurteilung sowie die ebenfalls positiven Erklärungen anderer Kollegen nicht berücksichtigt worden seien.

29 Nach einem Gespräch mit der Klägerin, das am 22. Februar 2007 stattfand, änderte der Beurteilende die Beurteilung 2004/06 zugunsten der Klägerin ab und übersandte ihr am 16. März 2007 eine geänderte Fassung.

30 Da die Klägerin mit dem Inhalt der Beurteilung 2004/06 in der geänderten Fassung nicht einverstanden war, bat sie den Direktor der EMEA am 26. März 2007 erneut um Überprüfung.

31 Mit Schreiben vom 19. Juli 2007 gab der Direktor der EMEA dem zweiten Überprüfungsantrag der Klägerin statt und hob die Beurteilung 2004/06 in der geänderten Fassung vom 16. März 2007 auf. Gleichzeitig teilte er der Klägerin mit, dass sie demnächst eine neue Beurteilung 2004/06 erhalte. Mit Schreiben vom 1. August 2007 übersandte die EMEA der Klägerin einen neuen Entwurf der Beurteilung 2004/06 und bat sie, eine eventuelle Stellungnahme binnen zwei Wochen abzugeben. Die Klägerin ist dieser Aufforderung nicht nachgekommen.

32 Die Beurteilung 2004/06 wurde am 20. November 2007 endgültig erstellt.

Anträge der Parteien und Verfahren

33 Die Klägerin beantragt,

— die EMEA zu verurteilen, ihren Arbeitsvertrag vom 7. Februar 2002 zu verlängern;

— die EMEA zu verurteilen, ihr ein Schmerzensgeld in Höhe von 200 000 Euro zu zahlen;

— die EMEA zu verurteilen, ihre Beurteilung 2004/06 aufzuheben und sie unter Berücksichtigung der Auffassungen des Gerichts neu zu bescheiden.

34 Die EMEA beantragt,

— die Klage als unzulässig, hilfsweise als unbegründet abzuweisen;

— der Klägerin die Kosten aufzuerlegen.

35 Mit besonderem Schriftsatz, der am 17. Juli 2007 per Fernkopie bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist (die Urschrift ist am 18. Juli 2007 eingegangen), hat die EMEA gegen die Klage eine Einrede der Unzulässigkeit erhoben. Die Stellungnahme der Klägerin zur Einrede der Unzulässigkeit ist am 13. September 2007 per Fernkopie bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen (die Urschrift ist am 14. September 2007 eingegangen).

36 Mit Beschluss vom 18. Oktober 2007 hat das Gericht gemäß Art. 114 § 4 Abs. 2 der Verfahrensordnung des Gerichts erster Instanz der Europäischen Gemeinschaften, die nach Art. 3 Abs. 4 des Beschlusses 2004/752/EG, Euratom des Rates vom 2. November 2004 zur Errichtung des Gerichts für den Öffentlichen Dienst der Europäischen Union (ABl. L 333, S. 7) für dieses Gericht entsprechend gegolten hat, die Entscheidung über die Einrede der Unzulässigkeit dem Endurteil vorbehalten und die Fortsetzung des Verfahrens angeordnet.

37 Im Rahmen prozessleitender Maßnahmen hat das Gericht die EMEA gebeten, vor der mündlichen Verhandlung eine Kopie der Beurteilung 2004/06 in der endgültigen Fassung einzureichen. Die Beklagte ist dieser Bitte nachgekommen.

38 In der mündlichen Verhandlung hat das Gericht die Parteien befragt, ob die Klägerin gegen die Beurteilung 2004/06 in der endgültigen Fassung Beschwerde eingelegt habe. Da es dafür keinen Anhaltspunkt gab, hat das Gericht angenommen, dass davon ausgegangen werden kann, dass die Klägerin keine Beschwerde eingelegt hatte.

Zum Antrag auf Verurteilung der EMEA, den Dienstvertrag der Klägerin zu verlängern

Zur Einrede der Unzulässigkeit

39 Die EMEA trägt erstens vor, dass der Antrag, sie zu verurteilen, den Dienstvertrag der Klägerin zu verlängern, aus zwei Gründen unzulässig sei. Zum einen enthalte dieser Antrag eine Anordnung an die EMEA, den abgelaufenen Vertrag der Klägerin zu verlängern, zu deren Erteilung das Gericht nicht befugt sei. Zum anderen sei die Entscheidung vom 19. Dezember 2006 jedenfalls keine beschwerende Maßnahme, gegen die die Klägerin eine Beschwerde gemäß Art. 90 Abs. 2 des Statuts einlegen könne, sondern eine einfache Mitteilung, die den Zeitpunkt des Ablaufs ihres Dienstvertrags, wie er darin vereinbart sei, bekräftige.

40 Nach Ansicht der Klägerin ist die Klage zulässig, da der Klageantrag im Einklang mit Art. 46 der BSB in Verbindung mit den Art. 90 Abs. 2 und 91 Abs. 2 des Statuts stehe.

41 In dieser Hinsicht ist daran zu erinnern, dass es dem Gericht nach ständiger Rechtsprechung im Rahmen einer Klage nach Art. 91 des Statuts nicht zusteht, Gemeinschaftsorganen Anordnungen zu erteilen. Im Fall der Aufhebung eines Rechtsakts ist das betreffende Organ nämlich nach Art. 233 EG verpflichtet, die sich aus dem Urteil ergebenden Maßnahmen zu ergreifen (Urteile des Gerichts erster Instanz vom 9. Juni 1994, X/Kommission, T-94/92, Slg. ÖD 1994, I-A-149 und II-481, Randnr. 33, vom 8. Juni 1995, P/Kommission, T-583/93, Slg. ÖD 1995, I-A-137 und II-433, Randnr. 17, vom 9. Juni 1998, Chesi u. a./Rat, T-172/95, Slg. ÖD 1998, I-A-265 und II-817, Randnr. 33, und vom 2. März 2004, Di Marzio/Kommission, T-14/03, Slg. ÖD 2004, I-A-43 und II-167, Randnr. 63).

42 Im Licht des Vorbringens sowohl der Klägerin als auch der EMEA zur Begründetheit ist der erste Klageantrag jedoch dahin auszulegen, dass er auf Aufhebung der Entscheidung, den streitigen Vertrag nicht zu verlängern, wie sie sich aus dem Schreiben vom 19. Dezember 2006 ergibt (im Folgenden: angefochtene Entscheidung), gerichtet ist.

43 Außerdem ist zum Vorbringen der EMEA, dass die angefochtene Entscheidung keine beschwerende Maßnahme sei, daran zu erinnern, dass der streitige Vertrag nach seinem Art. 5 verlängert werden kann, so dass die angefochtene Entscheidung dadurch, dass sie den Zeitpunkt des Ablaufs des Vertrags bekräftigt hat, von der Klägerin nur als Weigerung der EMEA, den Vertrag zu verlängern, verstanden werden konnte. Eine solche Entscheidung, die zur Folge hat, dass das Arbeitsverhältnis eines Zeitbediensteten bei einer Agentur der Europäischen Union nicht aufrechterhalten wird, ist ihrem Wesen nach eine Handlung, die die Interessen des Betroffenen durch eine qualifizierte Änderung seiner Rechtsstellung unmittelbar und sofort berührt (vgl. in diesem Sinne Urteil des Gerichts erster Instanz vom 15. Oktober 2008, Potamianos/Kommission, T-160/04, Slg. ÖD 2008, I-A-2-75 und II-A-2-469, Randnr. 23; Urteil des Gerichts vom 28. Juni 2007, Bianchi/ETF, F-38/06, Slg. ÖD 2007, I-A-1-183 und II-A-1-1009, Randnrn. 92 bis 94).

44 Infolgedessen ist die Einrede der Unzulässigkeit gegen den ersten Klageantrag zurückzuweisen.

Zur Begründetheit

45 Die Klägerin stützt ihre Klage auf vier Klagegründe: erstens, Verstoß gegen die Regeln der EMEA über die Erstellung von Beurteilungen, zweitens, willkürlicher Charakter der angefochtenen Entscheidung, drittens, offensichtlicher Beurteilungsfehler und viertens, Verstoß gegen die Grundsätze der Selbstbindung und der Gleichbehandlung.

46 Die verschiedenen Klagegründe sind zusammen zu behandeln.

Vorbringen der Parteien

47 Nach Ansicht der Klägerin ist die angefochtene Entscheidung aus dem Grund getroffen worden, weil ihre Arbeit im Bezugszeitraum der Beurteilung 2004/06 unzureichend gewesen sei, so dass sie die Verlängerung ihres Dienstvertrags nicht verdient habe.

48 Sie habe einen Anspruch darauf, dass ihr Dienstvertrag, wie in dessen Art. 5 vorgesehen, verlängert werde, und zwar nach den Grundsätzen der „Selbstbindung" der Verwaltung und der Gleichbehandlung.

49 Die Klägerin räumt zwar ein, dass eine solche Verlängerung im Ermessen der Verwaltung liege. Jedoch dürfe die Ausübung dieses Ermessens nicht offensichtlich fehlerhaft sein. Die Beurteilung 2004/06 sei aber unter Verstoß gegen die Regeln der EMEA über die Erstellung von Beurteilungen erstellt worden.

50 Um das Ermessen richtig auszuüben, benötige die Verwaltung objektive Kriterien, anhand deren die Leistungen des jeweiligen Mitarbeiters beurteilt werden könnten. Die Beurteilung weise solche Kriterien auf und könne somit objektiv als Anhaltspunkt dienen.

51 Im vorliegenden Fall hätte nur eine sehr gute Beurteilung der Leistungen der Klägerin als ermessensfehlerfrei angesehen werden können.

52 Die Klägerin führt weiter aus, dass die EMEA eine gute Beurteilung habe vermeiden wollen, um ihren Vertrag entgegen der bei der EMEA üblichen Praxis nicht verlängern zu müssen.

53 Darüber hinaus sei sie Hänseleien und Sticheleien ihrer ehemaligen Bereichsleiterin ausgesetzt gewesen, die als Mobbing zu werten seien. Ihre Arbeit sei schlechtgemacht worden mit dem Ziel, ihre Würde und ihre Persönlichkeit anzugreifen. Sie sei als „dumm" hingestellt worden, und unter dem Vorwand der schlechten Qualität ihrer Arbeit sei sie einer immer engeren Überwachung unterzogen worden, um ihr einzureden, dass ihre Leistungen wirklich unzureichend seien. Trotz ihrer guten beruflichen Qualifikationen und der Tatsache, dass sie Expertin in ihrem Bereich sei, habe sie nicht mehr an Besprechungen teilnehmen dürfen, was ebenfalls das Mobbing belege, dem sie ausgesetzt gewesen sei.

54 Die EMEA bestreitet jeden Zusammenhang zwischen der Beendigung ihres befristeten Vertrags und ihrer Beurteilung 2004/06.

55 Die Arbeitsbeziehungen zwischen der Klägerin und ihren Vorgesetzten, insbesondere Frau S. R. und Herrn L. O., seien zwar wegen der Qualität der Leistungen der Klägerin problematisch gewesen, hätten aber in Wirklichkeit einer normalen Über- und Unterordnungsbeziehung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses entsprochen.

56 Frau S. R. habe ab Oktober 2004 gewisse Schwächen bei den Leistungen der Klägerin festgestellt. Daher habe sie auf Anraten von Herrn L. C. entschieden, für die Klägerin neben den zweijährigen Beurteilungen zusätzliche Beurteilungen einzuführen.

57 Die EMEA unterstreicht darüber hinaus, dass sie bei der Entscheidung, einen auf bestimmte Dauer geschlossenen Dienstvertrag nicht zu verlängern, über ein weites Ermessen verfüge, bei dem die Kontrolle des Gemeinschaftsgerichts auf die Prüfung der Frage beschränkt sei, ob kein offensichtlicher Fehler bei der Beurteilung des dienstlichen Interesses und kein Ermessensmissbrauch vorlägen.

58 Die EMEA habe keinen offensichtlichen Beurteilungsfehler begangen. Nach ständiger Rechtsprechung müsse die zuständige Behörde zwar aufgrund ihrer Fürsorgepflicht bei einer Entscheidung über die Situation eines Bediensteten alle Gesichtspunkte berücksichtigen, die geeignet seien, sie in ihrer Entscheidung zu leiten, und insbesondere das Interesse des betroffenen Bediensteten.

59 Nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung hätten die Bediensteten auf Zeit jedoch keinen Anspruch auf Verlängerung ihres auf bestimmte Dauer geschlossenen Vertrags.

60 Im vorliegenden Fall habe die Klägerin keine konkrete und bedingungslose Zusicherung in Bezug auf die Verlängerung ihres Vertrags erhalten. Es treffe zu, dass die EMEA, wie die Klägerin vortrage, den größten Teil der befristeten Verträge mit Bediensteten auf Zeit verlängere. Es gebe jedoch entgegen dem Vorbringen der Klägerin keine ständige Praxis, alle Verträge bedingungslos zu verlängern. Die EMEA behalte sich nämlich stets das Recht vor, befristete Verträge mit ihrem Ablaufen ohne weitere Bedingungen und Begründungen zu beenden. Dementsprechend seien in der Vergangenheit zahlreiche befristete Verträge nicht verlängert worden.

61 Unter diesen Umständen habe die Klägerin keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dargetan.

62 Auch die Rüge eines offensichtlichen Ermessensfehlers sei zurückzuweisen. Nach ständiger Rechtsprechung müssten die Gemeinschaftsorgane die Beendigung und die Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags eines Bediensteten auf Zeit nicht begründen. Das Ende eines Vertrags auf bestimmte Dauer ergebe sich nämlich gemäß Art. 47 Buchst. b Ziff. i der BSB automatisch aus dem Vertrag selbst, und ein Bediensteter auf Zeit habe keinen Anspruch auf Verlängerung seines Vertrags. Deshalb könne im vorliegenden Fall kein Ermessensnichtgebrauch geltend gemacht werden.

63 Alles in allem würde die Anerkennung des Anspruchs eines Zeitbediensteten auf Verlängerung eines auf bestimmte Dauer geschlossenen Dienstvertrags das Wesen des befristeten Vertrags nach Art. 8 Abs. 1 der BSB aushöhlen.

64 Schließlich habe die Klägerin nicht mit objektiven, schlüssigen und übereinstimmenden Indizien das Vorliegen eines Ermessensmissbrauchs dargetan.

Würdigung durch das Gericht

65 Zunächst ist daran zu erinnern, dass nach ständiger Rechtsprechung die Kündigung eines auf unbestimmte Dauer geschlossenen Vertrags eines Bediensteten auf Zeit nach Art. 47 Abs. 2 der BSB und unter Einhaltung der im Vertrag vorgesehenen Kündigungsfrist (vgl. u. a. Urteil des Gerichtshofs vom 26. Februar 1981, De Briey/Kommission, 25/80, Slg. 1981, 637, Randnr. 7; Urteile des Gerichts erster Instanz vom 28. Januar 1992, Speybrouck/Parlament, T-45/90, Slg. 1992, II-33, Randnrn. 97 und 98, vom 17. März 1994, Hoyer/Kommission, T-51/91, Slg. ÖD 1994, I-A-103 und II-341, Randnr. 36, und vom 14. Juli 1997, B/Parlament, T-123/95, Slg. ÖD 1997, I-A-245 und II-697, Randnr. 70) und die vorzeitige Kündigung eines auf bestimmte Dauer geschlossenen Vertrags eines Bediensteten auf Zeit (vgl. Urteil des Gerichts erster Instanz vom 12. Dezember 2000, Dejaiffe/HABM, T-223/99, Slg. ÖD 2000, I-A-277 und II-1267, Randnr. 51) in das weite Ermessen der zuständigen Behörde fallen, so dass sich die Kontrolle des Gemeinschaftsrichters unabhängig von der Überprüfung der Beachtung der Begründungspflicht auf die Prüfung der Frage beschränken muss, ob kein offensichtlicher Fehler und kein Ermessensmissbrauch vorliegt.

66 Dies gilt erst recht, wenn es sich nicht um eine vorzeitige Kündigung, sondern um die Nichtverlängerung eines auf bestimmte Dauer geschlossenen Vertrags eines Bediensteten auf Zeit handelt, da es sich bei der Verlängerung des Vertrags nur um eine bloße Möglichkeit handelt, die unter der Bedingung steht, dass die Verlängerung dem dienstlichen Interesse entspricht (vgl. in diesem Sinne Urteil des Gerichts erster Instanz vom 6. Februar 2003, Pyres/Kommission, T-7/01, Slg. ÖD 2003, I-A-37 und II-239, Randnrn. 50 und 64).

67 Außerdem hat die zuständige Behörde nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung bei der Entscheidung über die Stellung eines Bediensteten alle Gesichtspunkte zu berücksichtigen, die geeignet sind, sie in ihrer Entscheidung zu leiten, insbesondere das Interesse des betroffenen Bediensteten. Dies folgt aus der Fürsorgepflicht der Verwaltung, die das Gleichgewicht zwischen den wechselseitigen Rechten und Pflichten widerspiegelt, die das Statut und, entsprechend, die BSB in den Beziehungen zwischen der Behörde und ihren Bediensteten geschaffen haben (Urteile Pyres/Kommission, Randnr. 51, und des Gerichts erster Instanz vom 1. März 2005, Mausolf/Europol, T-258/03, Slg. ÖD 2005, I-A-45 und II-189, Randnr. 49; vgl. auch in diesem Sinne Urteil des Gerichtshofs vom 29. Juni 1994, Klinke/Gerichtshof, C-298/93 P, Slg. 1994, I-3009, Randnr. 38; Urteile des Gerichts erster Instanz vom 18. April 1996, Kyrpitsis/WSA, T-13/95, Slg. ÖD 1996, I-A-167 und II-503, Randnr. 52, und Dejaiffe/HABM, Randnr. 53).

68 Infolgedessen muss sich die Kontrolle des Gerichts im vorliegenden Fall auf die Prüfung der Frage beschränken, ob kein offensichtlicher Fehler bei der Beurteilung des dienstlichen Interesses, das die Nichtverlängerung des Dienstvertrags der Klägerin rechtfertigen konnte, und kein Ermessensmissbrauch vorlagen, sowie auf das Fehlen einer Verletzung der Fürsorgepflicht, die der EMEA obliegt, wenn sie über die Verlängerung eines Vertrags mit einem ihrer Bediensteten zu befinden hat.

69 Die Klägerin hat aber keine objektiven, erheblichen und übereinstimmenden Umstände vorgetragen, die rechtlich hinreichend beweisen können, dass die EMEA mit dem Erlass der angefochtenen Entscheidung offensichtlich die Grenzen verletzt hätte, die für die Ausübung ihres Ermessens bei der Beurteilung des dienstlichen Interesses gelten, oder gegen die der Verwaltung obliegende Fürsorgepflicht verstoßen hätte.

70 Die Klägerin beschränkt sich nämlich darauf, zu behaupten, dass nur eine sehr gute Bewertung ihrer Leistungen im Rahmen der Beurteilung 2004/06 ermessensfehlerfrei gewesen wäre, dass die Verlängerung von befristeten Verträgen einer ständigen Praxis der EMEA entspreche, dass die EMEA eine positive

Beurteilung ihrer Leistungen habe vermeiden wollen, um ihren Vertrag nicht verlängern zu müssen, und dass sie Hänseleien und Sticheleien durch ihre Vorgesetzte ausgesetzt gewesen sei, die als Mobbing zu werten seien.

71 Insoweit ist erstens festzustellen, dass die Beurteilung 2004/06 an dem Tag, an dem die angefochtene Entscheidung erging, nicht endgültig erstellt war, was den Vortrag der EMEA erklärt, dass diese Entscheidung unabhängig von der Beurteilung getroffen worden sei. Unter diesen Umständen sind, da die Klägerin rechtlich nicht hinreichend nachgewiesen hat, dass die in den vorläufigen Fassungen der Beurteilung 2004/06 ihrer Ansicht nach enthaltenen negativen Wertungen der Grund für die Entscheidung waren, ihren Vertrag nicht zu verlängern, ihre auf diese vorläufigen Wertungen gestützten Argumente irrelevant, da sie als solche nicht den Nachweis eines offensichtlichen Beurteilungsfehlers der zum Abschluss von Dienstverträgen ermächtigten Behörde erbringen können.

72 Was zweitens den Vorwurf betrifft, die EMEA habe gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, weil sie der internen Praxis, abgelaufene Verträge zu verlängern, nicht gefolgt sei, so ergibt sich aus der Tatsache, dass Verträge häufig verlängert wurden, keineswegs, wie die Beklagte zutreffend bemerkt, eine vorbehaltlose Praxis, da das Organ nach wie vor das Recht hatte, einen abgelaufenen befristeten Vertrag, der keine besondere Klausel enthält, die geeignet wäre, dem Betroffenen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu garantieren, nicht weiterzuführen.

73 Drittens ist zum vorgeworfenen Mobbing, dem die Klägerin ausgesetzt gewesen sein soll, zunächst daran zu erinnern, dass nach ständiger Rechtsprechung, obwohl Art. 24 des Statuts, der im vorliegenden Fall aufgrund der Verweisung in Art. 11 der BSB anwendbar ist, vor allem geschaffen wurde, um die Beamten und sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften vor Angriffen Dritter zu schützen, die in diesem Artikel vorgesehene Beistandspflicht auch dann besteht, wenn der Urheber der von dieser Bestimmung erfassten Handlungen ein anderer Beamter oder sonstiger Bediensteter der Gemeinschaften

ist (Urteil des Gerichtshofs vom 14. Juni 1979, V./Kommission, 18/78, Slg. 1979, 2093, Randnr. 15; Urteil des Gerichts erster Instanz vom 21. April 1993, Tallarico/Parlament, T-5/92, Slg. 1993, II-477, Randnr. 30).

74 Hierfür genügt es, dass der Beamte oder sonstige Bedienstete, der den Schutz seines Organs verlangt, gemäß Art. 90 Abs. 1 des Statuts um Beistand des Organs bittet und einen Anfangsbeweis dafür erbringt, dass die Angriffe, denen er angeblich ausgesetzt war, wirklich stattgefunden haben. Angesichts solcher Beweise ist das betreffende Organ verpflichtet, die gebotenen Maßnahmen zu ergreifen, insbesondere eine Untersuchung durchzuführen, um die der Beschwerde zugrunde liegenden Tatsachen in Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer zu ermitteln (vgl. in diesem Sinne Urteil des Gerichtshofs vom 26. Januar 1989, Koutchoumoff/Kommission, 224/87, Slg. 1989, 99, Randnrn. 15 und 16; Urteil Tallarico/Parlament, Randnr. 31). Die Beistandspflicht umfasst insbesondere die Pflicht der Verwaltung, Beschwerden im Bereich des Mobbings ernsthaft, schnell und unter vollständiger Wahrung der Vertraulichkeit zu prüfen und den Beschwerdeführer über die Behandlung seiner Beschwerde zu informieren.

75 Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass die Beschwerde vom 12. Januar 2007 gegen die angefochtene Entscheidung keine Ausführungen zum Verhalten der Vorgesetzten enthält, mit denen ein Mobbing nachgewiesen werden könnte. Außerdem wurde kein vorprozessuales Verfahren eingeleitet zur Erlangung des Beistands des Organs gegen als Mobbing zu wertende Verhaltensweisen.

76 Wie die EMEA zutreffend ausgeführt hat, hat die Klägerin nämlich nicht gemäß Art. 90 Abs. 1 des Statuts einen Antrag nach Art. 24 des Statuts gestellt, der zumindest einen Anfangsbeweis dafür enthielte, dass die Angriffe, denen sie ausgesetzt gewesen sein soll, wirklich stattgefunden haben. Die Verwaltung war demzufolge nicht in die Lage versetzt worden, zu den vorgeworfenen Verhaltensweisen Stellung zu nehmen. Zudem trägt die EMEA vor, ohne dass dies von der Klägerin ernsthaft bestritten wird, erst anlässlich der vorliegenden Klage von den Anschuldigungen der Klägerin erfahren zu haben.

77 Unter diesen Umständen kann der Standpunkt der Klägerin, der auf den Nachweis abzielt, dass die angefochtene Entscheidung in engem Zusammenhang mit dem Mobbing und insbesondere den herabwürdigenden Maßnahmen stehe, die sie von ihrem oder ihren Vorgesetzten habe hinnehmen müssen, der Klage nicht zum Erfolg verhelfen.

78 Viertens ist schließlich die Entscheidung vom 23. Januar 2007, mit der die Beschwerde der Klägerin zurückgewiesen wurde, in einem Kontext ergangen, der durch mehrere Gespräche zwischen der Klägerin und ihren Vorgesetzten gekennzeichnet ist. Auch wenn diese Gespräche einen anderen Zweck verfolgten, gaben sie der Klägerin doch die Möglichkeit, ihre Interessen geltend zu machen, insbesondere was ihre Berufserfahrung und ihre Qualifikationen anbelangt.

79 Darüber hinaus hat die zuständige Behörde zwar aufgrund der Fürsorgepflicht bei der Beurteilung des dienstlichen Interesses alle Gesichtspunkte zu berücksichtigen, die geeignet sind, sie in ihrer Entscheidung zu leiten, insbesondere das Interesse des betroffenen Bediensteten; die Berücksichtigung des persönlichen Interesses des Bediensteten kann aber nicht so weit gehen, es dieser Behörde zu verbieten, einen befristeten Vertrag nicht zu verlängern, wenn dies im dienstlichen Interesse erforderlich ist, auch wenn der Bedienstete der Nichtverlängerung widerspricht.

80 Nach alledem ist nicht erwiesen, dass die zuständige Behörde angesichts des weiten Ermessens, über das sie bei der Verlängerung der Verträge von Bediensteten auf Zeit verfügt, offensichtlich ermessensfehlerhaft davon ausgegangen ist, dass eine Verlängerung des Dienstvertrags der Klägerin nicht im dienstlichen Interesse sei, oder ihre Fürsorgepflicht verletzt hat.

81 Infolgedessen ist der Antrag auf Aufhebung der angefochtenen Entscheidung zurückzuweisen.

Zum Antrag auf Zuerkennung eines Schmerzensgelds

Vorbringen der Parteien

82 Die Klägerin beantragt Zuerkennung eines Schmerzensgelds in Höhe von 200 000 Euro.

83 Die EMEA trägt vor, die Klägerin versuche, diesen Antrag damit zu begründen, dass sie Opfer eines Mobbings von Seiten ihrer Vorgesetzten gewesen sei.

84 Nach Ansicht der EMEA ist der Schmerzensgeldantrag unzulässig: Die Klägerin habe sie nicht vorab über die Mobbingvorwürfe informiert und um Beistand nach Art. 24 Abs. 1 des Statuts gebeten. Deshalb sei der Klage kein Vorverfahren nach Art. 90 Abs. 1 und 2 des Statuts vorausgegangen.

85 Außerdem habe die Klägerin ihr Vorbringen in Bezug auf ein angebliches Mobbing durch nichts untermauert. Insbesondere stelle die Einführung von halbjährlichen Zwischenbeurteilungen der Klägerin durch Frau S. R. kein Mobbing dar.

86 Gemäß Art. 43 Abs. 1 des Statuts und Art. 15 Abs. 2 der BSB werde „regelmäßig, mindestens aber alle zwei Jahre … eine Beurteilung erstellt". Daraus folge, dass ein Beurteilungszeitraum von zwei Jahren eine Höchstgrenze bilde und das Statut eine regelmäßige Beurteilung in kürzeren Zeitabständen nicht ausschließe.

87 Weitere Zwischenbeurteilungen seien sogar sowohl für die EMEA als auch für ihre Bediensteten vorteilhaft. Die Klägerin habe nicht dargetan, inwiefern sie durch eine in ihrem Interesse ergriffene Maßnahme verletzt worden sei. Im Übrigen habe sie keine Beweise dafür vorgelegt, dass Frau S. R. versucht habe, durch die Zwischenbeurteilungen ihre Integrität zu schädigen.

Würdigung durch das Gericht

88 Vorab ist zu bemerken, dass aus dem Vorbringen der Klägerin, auf das sie ihren Schmerzensgeldantrag stützt, nicht klar hervorgeht, worin das der Verwaltung vorgeworfene Verhalten besteht.

89 Sofern dieser Antrag so zu verstehen ist, dass er mit der Entscheidung, den Vertrag der Klägerin nicht zu verlängern, in Zusammenhang steht, ist er zurückzuweisen, da die Anfechtungsklage die Rechtmäßigkeit dieser Entscheidung nicht hat in Frage stellen können.

90 Ist der Schmerzensgeldantrag dagegen so zu verstehen, dass er auf Ersatz des Schadens gerichtet ist, der sich daraus ergibt, dass die Verwaltung trotz des Mobbings, dem die Klägerin ausgesetzt gewesen sein soll, keinen Beistand geleistet habe, so ergibt sich aus Randnr. 76 des vorliegenden Urteils, dass die Betroffene kein vorprozessuales Verfahren eingeleitet hat zur Erlangung des Beistands des Organs gegen das behauptete Mobbing. Unter diesen Umständen kann der Verwaltung keine Pflichtverletzung wegen unterlassenen Beistands angelastet werden.

91 Ist schließlich das behauptete Mobbing als solches Grundlage des Schmerzensgeldantrags, so ist auf die ständige Rechtsprechung hinzuweisen, wonach ein Beamter, der einen Schaden geltend macht, der nicht Folge einer beschwerenden Maßnahme im Sinne des Statuts ist, das vorprozessuale Verfahren nur dadurch einleiten kann, dass er an die Anstellungsbehörde oder die zum Abschluss von Dienstverträgen ermächtigte Behörde einen Antrag nach Art. 90 Abs. 1 des Sta-

tuts richtet, dessen etwaige Zurückweisung eine ihn beschwerende Maßnahme darstellt, gegen die er Beschwerde einlegen kann und die gegebenenfalls Gegenstand einer Anfechtungs- oder Schadensersatzklage sein kann (vgl. Urteile des Gerichts erster Instanz vom 13. Juli 2006, Andrieu/Kommission, T-285/04, Slg. ÖD 2006, I-A-2-161 und II-A-2-775, und vom 12. September 2007, Combescot/Kommission, T-249/04, Slg. 2007, I-A-2-181 und II-A-2-1219, Randnr. 31, gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel beim Gerichtshof anhängig, Rechtssache C-52/07 P).

92 Im vorliegenden Fall ist jedoch festzustellen, dass die Klägerin nicht nur keinen Beistand beantragt hat; sie hat auch nicht nach Art. 90 Abs. 1 des Statuts Ersatz des Schadens beantragt, der aus dem schikanösen Verhalten, dem sie ausgesetzt gewesen sein soll und das nach ihrer Ansicht Mobbing darstellt, resultiert. Infolgedessen ist, da die Klägerin nicht das nach dem Statut erforderliche vorprozessuale Verfahren durchgeführt hat, ihr so verstandener Antrag auf Schmerzensgeld als unzulässig abzuweisen.

93 Jedenfalls stellen nicht nur die von der Klägerin vorgetragenen Umstände keine Indizien für ein Mobbing dar, sondern die Klägerin hat auch nicht den ihr obliegenden Beweis eines Kausalzusammenhangs zwischen den beanstandeten Handlungen, falls sie als Mobbing anzusehen wären, und dem Schaden, der ihr entstanden sein soll, erbracht.

94 Daher ist der Antrag auf Zuerkennung von Schmerzensgeld als unzulässig oder zumindest als unbegründet zurückzuweisen.

Zum Antrag auf Verurteilung der EMEA, die Beurteilung 2004/06 aufzuheben und die Klägerin unter Berücksichtigung der Auffassungen des Gerichts neu zu bescheiden

Vorbringen der Parteien

95 Nach Ansicht der EMEA ist der Antrag, sie zu verurteilen, die Beurteilung 2004/06 aufzuheben und die Klägerin unter Berücksichtigung der Auffassungen des Gerichts neu zu bescheiden, unzulässig, da er verfrüht sei. Gegen diese Beurteilung sei nämlich am 26. März 2007 Beschwerde eingelegt worden. Zum Zeitpunkt der Erhebung der vorliegenden Klage, d. h. am 16. April 2007, sei die Frist von vier Monaten, innerhalb deren die Entscheidung der Verwaltung ergehen müsse, noch nicht abgelaufen gewesen, da ihr Endtermin der 26. Juli 2007 gewesen sei.

96 Die Klägerin hält ihre Klage für zulässig, weil der betreffende Klageantrag im Einklang mit Art. 46 der BSB in Verbindung mit den Art. 90 Abs. 2 und 91 Abs. 2 des Statuts stehe. Gleichzeitig trägt sie vor, dass ihr Schreiben vom 26. März 2007 nicht als Beschwerde angesehen werden könne, da mit ihm nur die Ereignisse nach Einlegung der Beschwerde vom 12. Januar 2007 dargelegt werden sollten.

Würdigung durch das Gericht

97 Nach ständiger Rechtsprechung ist sowohl die Verwaltungsbeschwerde als auch die anschließende Klage gegen eine den Kläger beschwerende Maßnahme im Sinne von Art. 90 Abs. 2 und Art. 91 Abs. 1 des Statuts zu richten; beschwerend ist diejenige Maßnahme, die verbindliche Rechtswirkungen entfaltet, die die Interessen des Klägers dadurch unmittelbar und sofort beeinträchtigen können, dass sie seine Rechtsstellung in qualifizierter Weise verändern (Urteil des Gerichtshofs vom 21. Januar 1987, Stroghili/Rechnungshof, 204/85, Slg. 1987, 389, Randnr. 6; Urteile des Gerichts erster Instanz vom 19. Oktober 1995, Obst/Kommission, T-562/93, Slg. ÖD 1995, I-A-247 und II-737, Randnr. 23, vom 6. Juni 1996, Baiwir/Kommission, T-391/94, Slg. ÖD 1996, I-A-269 und II-787, Randnr. 34, und Beschluss des Gerichts erster Instanz vom 22. März 2006, Strack/Kommission, T-4/05, Slg. ÖD 2006, I-A-2-83 und II-A-2-361, Randnr. 35).

98 Aus dem Vorbringen der Klägerin ergibt sich, dass sie mit der vorliegenden Klage offenbar die Aufhebung der Beurteilung 2004/06 in ihrer vorläufigen Fassung vom 14. Dezember 2006 begehrt.

99 Im Licht des Verfahrens zur Erstellung der Beurteilung bei der EMEA ergibt sich aus dem Sachverhalt des vorliegenden Falles Folgendes:

— Am 14. Dezember 2006 hat ein erstes Gespräch zwischen dem Berichterstatter, Herrn L. O., und der Klägerin stattgefunden.

— Da die Klägerin mit dem Inhalt der vorläufigen Beurteilung nicht einverstanden war, hat sie um ein zweites Gespräch mit dem Berichterstatter gebeten, das am 18. Januar 2007 stattgefunden hat.

— Da sie nicht zufriedengestellt war, hat sie sodann am 26. Januar 2007 eine Überprüfung durch den Beurteilenden, Herrn L. C., beantragt. Nach einem Gespräch mit der Klägerin am 22. Februar 2007 hat der Beurteilende den Inhalt der Beurteilung mit Entscheidung vom 16. März 2007 abgeändert.

— Die Klägerin hat sodann am 26. März 2007 eine Überprüfung der Beurteilung durch den Direktor beantragt. Die Entscheidung des Direktors ist am 19. Juli 2007 ergangen, d. h. nach Erhebung der vorliegenden Klage; der Klägerin ist dabei mitgeteilt worden, dass sie bald eine neue Fassung der Beurteilung 2004/06 erhalten werde, zu der sie Stellung nehmen könne.

100 Unter diesen Umständen können die Anträge auf Überprüfung, die zunächst an den Beurteilenden und dann an den Direktor der EMEA gerichtet waren, nicht als Beschwerde qualifiziert werden. Es handelt sich um verschiedene Stufen des Verfahrens zur Erstellung der endgültigen Beurteilung.

101 Wie sich aus Randnr. 32 des vorliegenden Urteils ergibt, ist die endgültige Fassung der Beurteilung 2004/06 nach Erhebung der vorliegenden Klage erstellt worden.

102 Infolgedessen ist der vorliegende Klageantrag als unzulässig zurückzuweisen, da er verfrüht ist. Die Klägerin hat im Übrigen die endgültige Entscheidung, mit der die Beurteilung 2004/06 erstellt worden ist und die nach Erhebung der vorliegenden Klage ergangen ist, nicht angefochten.

103 Nach alledem ist die Klage in vollem Umfang abzuweisen.

Kosten

104 Nach Art. 122 der Verfahrensordnung finden die Bestimmungen des Achten Kapitels des Zweiten Titels über die Prozesskosten und Gerichtskosten nur auf die Rechtssachen Anwendung, die ab dem Inkrafttreten dieser Verfahrensordnung, d. h. ab dem 1. November 2007, beim Gericht anhängig gemacht werden. Die insoweit geltenden Bestimmungen der Verfahrensordnung des Gerichts erster Instanz finden weiterhin entsprechende Anwendung auf die Rechtssachen, die beim Gericht vor diesem Zeitpunkt anhängig waren.

105 Nach Art. 87 § 2 der Verfahrensordnung des Gerichts erster Instanz ist die unterliegende Partei auf Antrag zur Tragung der Kosten zu verurteilen. Nach Art. 88 dieser Verfahrensordnung tragen jedoch in den Streitsachen zwischen den Gemeinschaften und deren Bediensteten die Organe ihre Kosten selbst. Da die Klägerin unterlegen ist, hat jede Partei ihre eigenen Kosten zu tragen.

Aus diesen Gründen hat

DAS GERICHT (Zweite Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Jede Partei trägt ihre eigenen Kosten.

Van Raepenbusch Boruta Kanninen

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 27. November 2008.

Die Kanzlerin
W. Hakenberg

Der Präsident
H. Kanninen