Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTS (Neunte Kammer)

8. November 2018*

„Öffentlicher Dienst – Personal der EZB – Beurteilungen – Beurteilung der beruflichen Entwicklung [2015] – Möglichkeit, sich beim Beurteilungsgespräch von einem Gewerkschaftsvertreter begleiten zu lassen – Verstoß des Beurteilenden gegen die Grundsätze der Objektivität und der Unparteilichkeit – Gehalt – Entscheidung über die Ablehnung einer Gehaltserhöhung – Verwertbarkeit von Beweismitteln – Zwischen einem Mitarbeiter und seinem ‚Coach' unter einer dienstlichen E-Mail-Adresse ausgetauschte Mails – Haftung"

In der Rechtssache T-827/16,

QB, Mitarbeiterin der Europäischen Zentralbank, vertreten durch Rechtsanwältin L. Levi,

Klägerin,

gegen

Europäische Zentralbank (EZB), vertreten durch F. von Lindeiner und B. Ehlers als Bevollmächtigte im Beistand von Rechtsanwalt B. Wägenbaur,

Beklagte,

wegen eines auf Art. 50a der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union und auf Art. 36.2 des dem EU-Vertrag und dem AEU-Vertrag als Anhang beigefügten Protokolls über die Satzung des Europäischen Systems der Zentralbanken und der EZB gestützten Antrags auf Aufhebung der Beurteilung der Klägerin für den Zeitraum 2015 und der Entscheidung der EZB vom 15. Dezember 2015, mit der die Erhöhung ihres Gehalts abgelehnt wurde, und soweit erforderlich auf Aufhebung der Entscheidungen der EZB vom 2. Mai 2016 und vom 15. September 2016, mit denen der Einspruch bzw. die Beschwerde der Klägerin zurückgewiesen wurden, sowie auf Wiedergutmachung des Schadens, der ihr entstanden sein soll,

erlässt

DAS GERICHT (Neunte Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten S. Gervasoni, der Richterin K. Kowalik-Bańczyk und des Richters C. Mac Eochaidh (Berichterstatter),

Kanzler: E. Coulon,

folgendes

* Verfahrenssprache: Französisch.

Urteil

Sachverhalt

1 Die Klägerin trat am 1. März 2001 in den Dienst der Europäischen Zentralbank (EZB). Seit ihrer Einstellung hatte sie dort verschiedene Dienstposten inne.

2 Vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Januar 2017 wurde sie als [*vertraulich*] [1] in der Abteilung [*vertraulich*] der Direktion [*vertraulich*] der Generaldirektion (GD) [*vertraulich*] verwendet.

3 Ausweislich der Akten unternahm die Klägerin zahlreiche Schritte, um nicht der Abteilung [*vertraulich*] zugewiesen zu werden bzw. um nach ihrer Zuweisung zu dieser Abteilung anderweit verwendet zu werden. So heißt es in der Beurteilung der Klägerin für den Beurteilungszeitraum vom 1. September 2013 bis 31. August 2014 (im Folgenden: Beurteilung 2014), dass sie nicht beabsichtige, in der Abteilung [*vertraulich*] zu bleiben, und dass sie und ihre Vorgesetzten die Möglichkeiten der internen Mobilität untersuchen würden. Ferner geht aus dieser Beurteilung hervor, dass die Vorgesetzten der Abteilung [*vertraulich*] zunächst akzeptiert hätten, sie teilweise von ihren Aufgaben zu entbinden, um ihre Mobilitätsbestrebungen zu unterstützen. Nach deren Scheitern seien ihr in der Absicht, sie ganz in die Arbeit der Abteilung [*vertraulich*] einzubeziehen, nach und nach neue Aufgaben übertragen worden. Am 5. Februar 2015 erhob die Klägerin Einspruch gegen die Beurteilung 2014 und wandte sich gegen die sie betreffende Entscheidung im Verfahren der jährlichen Anpassung der Gehälter und Prämien (Annual Salary and Bonus Review, im Folgenden: Anpassungsentscheidung) für das Jahr 2014 im Wege interner Rechtsbehelfe (Einspruch und nachfolgende Beschwerde).

4 Die vorliegende Klage betrifft den Zeitraum, in dem die Klägerin der Abteilung [*vertraulich*] zugewiesen war, genauer den Beurteilungszeitraum vom 1. September 2014 bis 31. August 2015 (im Folgenden: Beurteilungszeitraum 2015), der Gegenstand der Beurteilung 2015 (im Folgenden: streitige Beurteilung) war. Während des Beurteilungszeitraums 2015 waren die Vorgesetzten der Klägerin in der Abteilung [*vertraulich*] der stellvertretende Abteilungsleiter, Herr [*vertraulich*] (im Folgenden: Erstbeurteilender), und die Abteilungsleiterin, Frau [*vertraulich*] (im Folgenden: Zweitbeurteilende), unter deren Leitung die Klägerin bis zum 15. April 2015 arbeitete. In der Zeit vom 15. April bis 15. Juli 2015 war die Klägerin zu der Abteilung [*vertraulich*] in der Generaldirektion [*vertraulich*] (im Folgenden: GD [*vertraulich*]) abgeordnet, wo sie unter der Leitung von Herrn [*vertraulich*] sowie der Leiterin dieser Abteilung, Frau [*vertraulich*] (im Folgenden: Drittbeurteilende) arbeitete. Danach kehrte sie in die [erstgenannte] Abteilung [*vertraulich*] zurück.

5 Am 10. April 2015 fand die Halbzeitbeurteilung (im Folgenden: Halbzeitdialog) zwischen dem Erstbeurteilenden und der Klägerin statt. Dem Protokoll dieser Zusammenkunft zufolge vertrat der Erstbeurteilende die Meinung, dass die Klägerin nicht die gleiche Energie für die Erfüllung ihrer verschiedenen Aufgaben aufwandte, wobei er namentlich auf ihren Unwillen und den Rückstand betreffend das Portefeuille [*vertraulich*] sowie einen nicht von ihr verlangten zusätzlichen Zeitaufwand für eine *Ad-hoc*-Aufgabe im Bereich [*vertraulich*] hinwies. Die Klägerin wiederholte ihren Wunsch, die Abteilung [*vertraulich*] zu verlassen, und führte aus, bestimmte ihr übertragene Aufgaben entsprächen nicht ihrem Profil oder seien für ihre Karriereaussichten nicht förderlich; auch mache sie keinen Unterschied zwischen den von ihr bevorzugten und den übrigen Aufgaben. Aus dem Protokoll geht nicht hervor, dass irgendeine Spannung bestand. Der Erstbeurteilende erinnert sich an ein harmonisches Gespräch, während die Klägerin im November 2015 angab, dass der Halbzeitdialog sie sehr gestresst habe.

1 Nicht wiedergegebene vertrauliche Daten.

6 Am 28. September 2015 nahm die Klägerin zunächst die Ladung zu dem Beurteilungsgespräch für den Beurteilungszeitraum 2015 an, für das der Erstbeurteilende den 7. Oktober 2015 vorgeschlagen hatte. Sie informierte diesen sodann von ihrem Wunsch, sich bei dem Beurteilungsgespräch von Herrn L. unterstützen zu lassen, dem Vertreter und damaligen Vorsitzenden einer Gewerkschaft, der International and European Public Services Organisation (IPSO). Der Erstbeurteilende führte in Beantwortung dieser Bitte aus, mangels einer Rechtsgrundlage für die Anwesenheit eines Dritten sei es ihm nicht möglich, die Anwesenheit von Herrn L. bei ihrem Beurteilungsgespräch zu gestatten.

7 Am 6. Oktober 2015 erklärte die Klägerin, dass sie mit der Antwort des Erstbeurteilenden nicht einverstanden sei, und führte aus, das Beschwerdeverfahren, das sie einige Monate zuvor angestrengt habe, erbringe den Beweis für das Vorliegen einer Konfliktsituation. Die Beschäftigungsbedingungen der EZB und die Vereinbarung zwischen der EZB und IPSO seien anwendbar.

8 Am 7. Oktober 2015 ging die Klägerin trotz der Anweisungen des Erstbeurteilenden in Begleitung von Herrn L. zu dem Beurteilungsgespräch, beschloss dann aber, nicht an dieser Zusammenkunft teilzunehmen, da sich der Erstbeurteilende der Teilnahme von Herrn L. widersetzte.

9 Am Abend desselben Tages übersandte die Klägerin der Drittbeurteilenden Erklärungen zu der von dieser abgegebenen Beurteilung ihrer Abordnung, die ihrer Meinung nach durch einen unangebrachten Meinungsaustausch zwischen der Drittbeurteilenden und der Zweitbeurteilenden vor Beginn der Abordnung beeinflusst war. In Punkt 3.3.1 der streitigen Beurteilung hatte die Drittbeurteilende ausgeführt, dass über die der Klägerin während ihrer Abordnung übertragenen Aufgaben unterschiedliche Auffassungen bestanden hätten und dass die Abordnung nicht die erwarteten positiven Resultate erbracht habe.

10 Ein zweites Gespräch wurde auf den 15. Oktober 2015 anberaumt.

11 Am 12. Oktober 2015 wiederholte die Klägerin ihren Wunsch, bei dem Beurteilungsgespräch von Herrn L. begleitet zu werden, und behauptete, dass die Vorgesetzten der Abteilung [*vertraulich*] die Beurteilung der Drittbeurteilenden ganz offensichtlich beeinflusst hätten.

12 Am 13. Oktober 2015 wies der Erstbeurteilende erneut darauf hin, dass das Beurteilungsgespräch als bilaterales Gespräch zwischen dem Beurteilenden und der beurteilten Person ausgestaltet sei. Er teilte mit, dass Herr L. sich darüber informieren werde, ob seine Anwesenheit mit den Leitlinien vereinbar sei, und dass abgemacht worden sei, ihn selbst bejahendenfalls darüber zu unterrichten. Mangels dieser Klarstellung erwarte er, dass das Beurteilungsgespräch vom 15. Oktober 2015 als bilaterales Gespräch geführt werde.

13 Am 15. Oktober 2015, dem für das Beurteilungsgespräch festgesetzten Tag, ersuchte die Klägerin den Erstbeurteilenden, dieses bis zum Eingang der Antwort des für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglieds des Direktoriums der EZB, Herrn P., an den sich Herr L. bezüglich seiner Teilnahme an dem Beurteilungsgespräch gewandt hatte, aufzuschieben. Sie führte aus, der Halbzeitdialog habe sie sehr gestresst und sie sei nicht bereit, eine solche Erfahrung noch einmal zu machen.

14 Am 22. Oktober 2015 erklärte sich der Erstbeurteilende bereit, die Klarstellung abzuwarten, erinnerte jedoch an die im Beurteilungsverfahren festgesetzte, am 15. November 2015 ablaufende Frist für das Herunterladen der Beiträge aller Beteiligten einschließlich des Beitrags des Zweitbeurteilenden.

15 Am 3. November 2015 wiederholte die Klägerin in einer an den Erstbeurteilenden und in Kopie an eine Vertreterin der Generaldirektion Personal und Herrn L. gerichteten E-Mail, dass der Halbzeitdialog sie gestresst habe. Sie gab eine Reihe von Erklärungen zu den Beanstandungen ihrer Arbeit durch den Erstbeurteilenden ab. Sie wandte sich erneut gegen diese Beanstandungen und Anschuldigungen und gab an, sie fühle sich gemobbt und sehe sich als Ziel einer „orchestrierten

Viktimisierung“. Die Vorgesetzten der Abteilung [*vertraulich*] versuchten, als Reaktion auf ihre in der Vergangenheit eingereichten Beschwerden und wegen ihrer Bitte, bei ihrem Beurteilungsgespräch von einem Personalvertreter unterstützt zu werden, belastendes Material gegen sie zusammenzutragen.

16 Am 4. November 2015 ersuchte der Erstbeurteilende die Vertreterin der Generaldirektion Personal, die Angelegenheit unter dem Gesichtspunkt der Personalführung zu untersuchen.

17 Am 6. November 2015 erinnerte der Erstbeurteilende die Klägerin daran, dass nicht mehr viel Zeit für die Einhaltung der im Beurteilungsverfahren vorgesehenen Fristen bleibe. Für den Fall, dass die erbetene Klarstellung nicht erfolge und die Klägerin nicht willens sei, an dem Beurteilungsgespräch auf bilateraler Basis teilzunehmen, werde er ihre Beurteilung ohne eine Diskussion mit ihr am Abend des 10. November 2015 herunterladen. Sie habe die Möglichkeit, ihm am 11. November 2015 ihre Erklärungen zu den tatsächlichen Aspekten zu übersenden. Danach werde er den Beurteilungsentwurf an die Zweitbeurteilende weiterleiten.

18 Am 10. November 2015 eröffnete die Generaldirektion Personal im Einverständnis mit der Klägerin und ihren Vorgesetzten ein informelles Verfahren zur Untersuchung der beanstandeten Einstellungen und Verhaltensweisen (im Folgenden: Verfahren betreffend die Würde am Arbeitsplatz). Aus der E-Mail, mit dem der Erstbeurteilende und die Klägerin zur Teilnahme an dem Verfahren geladen wurden, geht hervor, dass dieses Verfahren nicht zu einer Aussetzung des Beurteilungsverfahrens führte. Aus dem Abschlussbericht dieses Verfahrens vom 15. Februar 2016 ergibt sich kein objektiver Anhaltspunkt für eine Beeinträchtigung der Würde am Arbeitsplatz.

19 Am 11. November 2015 forderte der Erstbeurteilende die Klägerin auf, ihm ihre Erklärungen zu der von ihm heruntergeladenen Beurteilung vor deren für den Abend des 12. November 2015 vorgesehenen Weiterleitung an die Zweitbeurteilende zu übermitteln.

20 Am 12. November 2015 übersandte die Klägerin ihre Erklärungen zu der Beurteilung durch den Erstbeurteilenden, wobei sie diese in mehreren Punkten bestritt. Sie wiederholte, dass sie sich gemobbt fühle, Ziel einer „orchestrierten Viktimisierung“ sei und den Eindruck habe, dass ihre Vorgesetzten versuchten, Belastungsmaterial gegen sie zusammenzutragen.

21 Der Erstbeurteilende antwortete der Klägerin mit E-Mail vom 13. November 2015, dass er die von ihr vertretene Auffassung nicht teile. Das Formular wurde der Zweitbeurteilenden zur Abgabe ihrer Beurteilung übermittelt. Sie gab diese am selben Tag ab und erinnerte die Klägerin daran, dass sie ihre endgültigen Erklärungen bis zum 15. Dezember 2015 einreichen könne, womit das Beurteilungsverfahren 2015 abgeschlossen sei.

22 Der Erstbeurteilende führte in Punkt 5.1 der streitigen Beurteilung im Wesentlichen aus, dass der Umfang und die Qualität der geleisteten Arbeit unter den Erwartungen liege, die an eine [*vertraulich*] gerichtet werden könnten. Die wesentliche Befähigung zur „Analyse“ variiere nach Maßgabe der verschiedenen Aufgaben der Klägerin hinsichtlich der gezeigten Kompetenzen. Er habe gehofft, dass sie selbständiger und mit mehr Engagement arbeiten würde. Zu der Befähigung „Initiative/Engagement“ wies der Erstbeurteilende auf das fehlende Engagement der Klägerin für einen ihrer hauptsächlichen Aufgabenbereiche hin, das der Grund für die unzulängliche Menge, Qualität und Zweckdienlichkeit ihrer Arbeit sei. Hinsichtlich der Befähigung „Teamarbeit“ rügte der Erstbeurteilende eine mangelnde gegenseitige Unterstützung. Seine im Beurteilungszeitraum 2014 geäußerten Erwartungen bezüglich der vollständigen Integration der Klägerin in die Abteilung [*vertraulich*] hätten sich nicht erfüllt. Für den folgenden Beurteilungszeitraum gab der Erstbeurteilende der Erwartung Ausdruck, dass die Klägerin ihre Bemühungen verstärke, sich der gesamten Arbeit der Abteilung [*vertraulich*] widme und zur Arbeit der Abteilung auf einem ihrer Rolle entsprechenden Niveau beitrage. Ferner wies er darauf hin, dass die Aufgaben und Zielvorgaben der Klägerin im Wesentlichen unverändert bleiben würden.

23 Die Zweitbeurteilende fügte ihre Beurteilung in Punkt 5.2 der streitigen Beurteilung hinzu. Sie führte aus, dass sie die Beurteilung des Erstbeurteilenden teile, und vertrat die Auffassung, die Klägerin hätte sich auf das Portefeuille betreffend [*vertraulich*] und nicht auf eine Tätigkeit betreffend [*vertraulich*] konzentrieren sollen. Die Klägerin habe aus eigenem Antrieb vorgeschlagen, an einem Projekt im Bereich [*vertraulich*] mitzuarbeiten, obwohl ihre Vorgesetzten ihr ausdrücklich mitgeteilt hätten, dass es nicht erforderlich sei, insoweit noch weiter tätig zu werden. Die Zweitbeurteilende beanstandete ferner die mangelnde Flexibilität, Initiative und Integration der Klägerin in das Team sowie die unzulängliche Qualität ihrer Arbeit. Sie äußerte die Erwartung, dass die Klägerin ihre Leistungen verbessere, zu der Arbeit der Abteilung auf einem ihrer Rolle entsprechenden Niveau beitrage und ihre Arbeit der Erstellung von Modellen genau im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben verrichte. Abschließend führte die Zweitbeurteilende aus, die Klägerin, die häufig ihre Vorgesetzten umgangen habe, indem sie gewisse Initiativen ergriffen habe, müsse effektiver arbeiten und könnte ihre Integrität entwickeln.

24 Die Klägerin bestritt in ihren am 8. Dezember 2015 unter Punkt 5.3 abgegebenen Erklärungen zu der streitigen Beurteilung die gegen sie gerichteten Beanstandungen.

25 Die endgültige Fassung der streitigen Beurteilung wurde am 3. Februar 2016 erstellt.

26 Am 6. Januar 2016 lehnte die Klägerin eine Zusammenkunft mit ihren Vorgesetzten ab, bei der ihr die sie betreffende Entscheidung der EZB im Anpassungsverfahren für das Jahr 2015 (im Folgenden: Anpassungsentscheidung 2015) übergeben werden sollte. Aufgrund ihrer Ablehnung wurde ihr diese Entscheidung per Post zugesandt. Dort heißt es, dass der Klägerin keine Gehaltserhöhung gewährt werde, da ihre Leistung als ungenügend erachtet werde. Ihre Vorgesetzten teilten ihr mit E-Mail vom 7. Januar 2016 mit, die Übergabe der Anpassungsentscheidung 2015 gehöre ebenso wie das Beurteilungsgespräch zum regelmäßigen Austausch zwischen den Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten, bei dem die Teilnahme des IPSO nicht angebracht sei, und sie seien bereit, sie zu treffen und ihr den Kontext der Entscheidung zu erläutern.

27 Am 4. März 2016 erhob die Klägerin Einspruch gegen die streitige Beurteilung und die Anpassungsentscheidung 2015. Dieser wurde am 2. Mai 2016 zurückgewiesen.

28 Am 28. Juni 2016 legte die Klägerin Beschwerde gegen die Zurückweisung ihres Einspruchs ein. Diese Beschwerde wurde durch Entscheidung des Präsidenten der EZB vom 15. September 2016 zurückgewiesen.

Verfahren und Anträge der Parteien

29 Die Klägerin hat mit Klageschrift, die am 24. November 2016 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist, die vorliegende Klage erhoben.

30 Das Gericht hat dem von der Klägerin gemäß Art. 66 seiner Verfahrensordnung gestellten Antrag auf Anonymität durch Beschluss vom 17. Januar 2017 stattgegeben und ihren Namen in der öffentlichen Fassung des vorliegenden Urteils weggelassen.

31 Da keine der Parteien die Durchführung einer mündlichen Verhandlung gemäß Art. 106 Abs. 1 der Verfahrensordnung beantragt hat, hat das Gericht (Neunte Kammer), das sich für durch die Aktenstücke der Rechtssache hinreichend unterrichtet hält, gemäß Art. 106 Abs. 3 der Verfahrensordnung beschlossen, ohne mündliche Verhandlung zu entscheiden.

32 Die Klägerin beantragt,

– festzustellen, dass die vorliegende Klage zulässig und begründet ist,

– folglich

  – die streitige Beurteilung und die Anpassungsentscheidung 2015 aufzuheben,

  – soweit erforderlich, die Entscheidungen vom 2. Mai 2016 und vom 15. September 2016 über die Zurückweisung ihres Einspruchs und ihrer Beschwerde aufzuheben,

  – die EZB zum Ersatz des immateriellen Schadens zu verurteilen, der nach billigem Ermessen mit 15 000 Euro zu beziffern sei,

  – der EZB die gesamten Kosten aufzuerlegen.

33 Die EZB beantragt,

– die Klage abzuweisen,

– der Klägerin die Kosten aufzuerlegen.

Rechtliche Würdigung

34 Die Klägerin stützt ihren Antrag auf Aufhebung der streitigen Beurteilung auf drei Gründe: erstens Verstoß gegen die Beurteilungsleitlinien der EZB (Guide to the ECB appraisal), die Verteidigungsrechte und die Fürsorgepflicht dadurch, dass die EZB es ihr nicht gestattet habe, sich bei dem Beurteilungsgespräch von einem Gewerkschaftsvertreter begleiten zu lassen, zweitens Verstoß gegen die Grundsätze der Objektivität und der Unparteilichkeit und gegen Art. 41 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dadurch, dass die Zweitbeurteilende Äußerungen über sie gemacht habe, die zeigten, dass sie nicht fähig sei, ihre Aufgabe als Beurteilende objektiv und unparteiisch zu erfüllen, und drittens offensichtliche Beurteilungsfehler.

35 Die Klägerin stützt ihren Antrag auf Aufhebung der Anpassungsentscheidung 2015 auf zwei Gründe: erstens Rechtswidrigkeit der streitigen Beurteilung, auf der die Anpassungsentscheidung beruhe, und zweitens Verletzung der in einem Dokument der EZB „The Annual Salary and Bonus Review" enthaltenen Anpassungsleitlinien und des Art. 41 der Charta der Grundrechte dadurch, dass die Anpassungsentscheidung nicht begründet worden sei und dass sie nicht vorher angehört worden sei.

36 Die Klägerin macht keine besonderen Gründe für ihren Antrag auf Aufhebung der Entscheidungen vom 2. Mai 2016 und vom 15. September 2016 geltend, durch die ihr Einspruch bzw. ihre Beschwerde zurückgewiesen wurden.

Zum Antrag auf Aufhebung der Entscheidungen vom 2. Mai 2016 und vom 15. September 2016, durch die der Einspruch und die Beschwerde zurückgewiesen wurden

37 Nach ständiger Rechtsprechung bewirken formal gegen die Zurückweisung einer Beschwerde gerichtete Aufhebungsanträge, dass das Gericht mit der Handlung befasst wird, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, sofern sie selbst keinen eigenständigen Gehalt haben (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 17. Januar 1989, Vainker/Parlament, 293/87, EU:C:1989:8, Rn. 8, und vom 6. April 2006, Camós Grau/Kommission, T-309/03, EU:T:2006:110, Rn. 43).

38 Da im vorliegenden Fall die Entscheidungen vom 2. Mai 2016 und vom 15. September 2016, durch die der Einspruch und die Beschwerde zurückgewiesen wurden, lediglich die streitige Beurteilung und die Anpassungsentscheidung 2015 bestätigten, haben die Anträge auf Aufhebung der Entscheidungen vom 2. Mai 2016 und vom 15. September 2016 keinen eigenständigen Gehalt. Deshalb ist es nicht

erforderlich, über sie gesondert zu entscheiden, auch wenn bei der Prüfung der Rechtmäßigkeit der streitigen Beurteilung die Begründung dieser Entscheidungen zu berücksichtigen ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. Dezember 2009, Kommission/Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, Rn. 58 und 59 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Zu den Anträgen auf Aufhebung der streitigen Beurteilung

Zum ersten Klagegrund: Verstoß gegen die Beurteilungsleitlinien, die Verteidigungsrechte und die Fürsorgepflicht

39 Die Klägerin trägt vor, die Beurteilungsleitlinien der EZB seien aus drei Gründen verletzt: erstens wegen des Fehlens eines Dialogs mangels eines Beurteilungsgesprächs, so dass ihre Verteidigungsrechte nicht beachtet worden seien, zweitens wegen Fehlens der Angabe von Verbesserungsmöglichkeiten und der Festsetzung der Ziele in der streitigen Beurteilung, was einen Verstoß gegen die Fürsorgepflicht darstelle, und drittens wegen Fehlens eines Beitrags eines außenstehenden Vorgesetzten zu der streitigen Beurteilung.

40 Die Klägerin führt im ersten Teil des ersten Klagegrundes, mit dem sie die Verletzung der Beurteilungsleitlinien der EZB, den fehlenden Dialog und die Verletzung der Verteidigungsrechte rügt, im Wesentlichen aus, nach den Beurteilungsleitlinien der EZB stehe es den Mitgliedern des Personals der EZB frei, sich beim Beurteilungsgespräch durch einen Gewerkschaftsvertreter unterstützen zu lassen. Der Erstbeurteilende habe ihr durch seine Ablehnung der Anwesenheit einer derartigen Person bei dem Beurteilungsgespräch faktisch das in den Leitlinien vorgesehene Beurteilungsgespräch verweigert und dadurch ihre Verteidigungsrechte verletzt.

41 Die EZB tritt diesem Vorbringen entgegen.

42 Insoweit ist erstens auf die Rechtsprechung zur Rechtsnatur der Beurteilungsleitlinien der EZB hinzuweisen, wonach Leitlinien, auch wenn sie nicht als Rechtsvorschriften anzusehen sind, an die sich die Verwaltung halten muss, doch Verhaltensnormen darstellten, die die zu befolgende Praxis regeln und von denen die Verwaltung nur im Einzelfall unter Angabe von Gründen abweichen kann, die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar sind. Das fragliche Organ hat nämlich dadurch, dass es derartige Verhaltensnormen erlassen und durch ihre Veröffentlichung angekündigt hat, dass es sie auf die erfassten Fälle anwenden werde, die Ausübung seines Ermessens beschränkt und kann nicht von diesen Normen abweichen, ohne dass dies gegebenenfalls wegen eines Verstoßes gegen allgemeine Rechtsgrundsätze wie die Gleichbehandlung oder den Vertrauensschutz geahndet würde. Daher ist nicht auszuschließen, dass derartige Verhaltensnormen mit allgemeiner Geltung unter bestimmten Voraussetzungen und je nach ihrem Inhalt Rechtswirkungen entfalten können (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 18. September 2015, Wahlström/Frontex, T-653/13 P, EU:T:2015:652, Rn. 61 und die dort aufgeführte Rechtsprechung, und vom 19. Oktober 2017, Possanzini/Frontex, T-686/16 P, nicht veröffentlicht, EU:T:2017:734, Rn. 43).

43 Im vorliegenden Fall weigerte sich die Klägerin, an dem Beurteilungsgespräch teilzunehmen, obwohl sie nach den Beurteilungsleitlinien der EZB dazu verpflichtet war. Dort heißt es nämlich: „Die Beurteilten sind verpflichtet, an dem Beurteilungsgespräch teilzunehmen und Rückmeldungen der Vorgesetzten entgegenzunehmen.“

44 Ferner ist nach den Beurteilungsleitlinien der EZB davon auszugehen, dass an dem Beurteilungsgespräch nur der Beurteilte und der Beurteilende teilnehmen. In den Leitlinien wird nämlich bestimmt:

„[D]ie Beurteilungsgespräche sollten grundsätzlich auf bilateraler Basis zwischen dem Beurteilenden und dem Beurteilten stattfinden. Wenn die Arbeit so organisiert ist, dass die beurteilte Person mehr als einem Vorgesetzten untersteht, sammelt der Erstbeurteilende die Beiträge der anderen Vorgesetzten und fügt sie in das Formular ein. Falls erforderlich können zusätzliche Beurteilungsgespräche zwischen der beurteilten Person und anderen Vorgesetzten stattfinden."

45 Wie die EZB bemerkt, ermöglicht es das Wort „grundsätzlich", zwischen der Regel und der Ausnahme zu unterscheiden. Auch wenn davon ausgegangen werde, dass das Beurteilungsgespräch in der Regel auf bilateraler Basis stattfinde, sei die Teilnahme eines Dritten somit nicht ausgeschlossen. Dies bedeute jedoch entgegen dem Vorbringen der Klägerin keineswegs, dass die Anwesenheit eines Vertreters des IPSO zulässig sei. Tatsächlich beschränken sich – worauf auch die EZB hinweist – die Fälle, in denen die Mitarbeiter die Möglichkeit haben, sich von einem Gewerkschaftsvertreter unterstützen zu lassen, auf wenige Sonderbestimmungen in den internen Regeln der EZB, die ausnahmslos Konfliktsituationen (persönliche Streitigkeiten, Verwaltungskontrollverfahren, Beschwerde- und Klageverfahren, Verwaltungsuntersuchung) oder sensible Situationen (informelles Auflösungsverfahren betreffend die Politik der Würde am Arbeitsplatz) betreffen. Diese Bestimmungen finden sich in Punkt 3 Buchst. b der Vereinbarung zwischen der EZB und dem IPSO über die „Unterstützung der Mitarbeiter". Die dort aufgeführten Fälle umfassen nicht das Beurteilungsgespräch. Unstreitig konnte Herr L. die Klägerin bei den Zusammenkünften im Rahmen des Verfahrens betreffend die Würde am Arbeitsplatz, das ausdrücklich in Punkt 3 Buchst. d der Vereinbarung zwischen der EZB und dem IPSO genannt ist, begleiten. Im Übrigen haben die Klägerin und der Erstbeurteilende ausweislich der Akten die in den Beurteilungsleitlinien „für den Fall ernster Besorgnisse oder Probleme" vorgesehene Möglichkeit, Ratschläge der Generaldirektion Personal sowie eines Personalvertreters einzuholen, tatsächlich genutzt.

46 Dieses Ergebnis wird nicht durch das Vorbringen der Klägerin widerlegt, dass die Begleitung durch eine Vertrauensperson einer Praxis entspreche, die, ohne in einem bestimmten Text vorgesehen zu sein, in anderen Organen befolgt werde. Zum einen hat die Klägerin hierfür keinen Beweis erbracht. Zum anderen steht nicht fest, dass diese Praxis auch dann befolgt wird, wenn keine Konfliktsituationen vorliegen wie etwa die, zu denen es in Verfahren wegen unzureichender fachlicher Leistungen oder in Disziplinarverfahren kommen kann. Auch der Umstand, dass die EZB der Klägerin im Januar 2017 angeblich vorgeschlagen hat, sich angesichts ihres [*vertraulich*] von einem unvoreingenommenen Beobachter, dem ärztlichen Berater oder dem Sozialberater begleiten zu lassen, steht diesem Ergebnis nicht entgegen.

47 Zweitens kann eine Beurteilung nach ständiger Rechtsprechung nicht endgültig abgegeben werden, ohne dass dem betroffenen Beamten Gelegenheit zu einer angemessenen Anhörung gegeben wurde, und die Rechtswidrigkeit des die Erstellung der Beurteilung betreffenden Verfahrens aufgrund des mangelnden Gesprächs mit dem Beamten stellt ebenfalls eine Verletzung des Anhörungsrechts dar (vgl. Urteil vom 30. Juni 2015, Z/Gerichtshof, F-64/13, EU:F:2015:72, Rn. 89 und die dort angeführte Rechtsprechung).

48 Denn nach der Rechtsprechung kann ein unmittelbarer Kontakt zwischen dem Beurteilten und dem Beurteilenden einen offenen und vertieften Dialog fördern, der es ihnen erlaubt, Art, Gründe und Tragweite ihrer etwaigen Divergenzen genau einzuschätzen und zu einem besseren gegenseitigen Verständnis zu gelangen, und zwar insbesondere dann, wenn es erforderlich ist, eine persönliche Lage zu bereinigen, die sich stark verschlechtert hat (vgl. Urteil vom 30. Juni 2015, Z/Gerichtshof, F-64/13, EU:F:2015:72, Rn. 93 und die dort angeführte Rechtsprechung). Ohne einen unmittelbaren Austausch zwischen dem Beurteilenden und dem Beurteilten kann die Beurteilung ihre Funktion als Mittel der

Personalverwaltung und als begleitendes Instrument der beruflichen Entwicklung des Betroffenen nicht vollständig erfüllen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. September 2015, Wahlström/Frontex, T-653/13 P, EU:T:2015:652, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

49 In der vorliegenden Rechtssache wurde die Klägerin jedoch zwei Mal zum Beurteilungsgespräch geladen. Sodann wurde sie zwei Mal an die in den Beurteilungsleitlinien der EZB vorgesehene Frist erinnert. Die Generaldirektion Personal teilte ihr mit, dass das Beurteilungsverfahren durch das Verfahren betreffend die Würde am Arbeitsplatz nicht ausgesetzt werde. Aus den Akten ergibt sich nicht, dass die Klägerin auf einer Antwort des für Personalfragen zuständigen Mitglieds des Direktoriums der EZB bezüglich der Teilnahme eines Gewerkschaftsvertreters am Beurteilungsgespräch bestanden hat. Auch geht aus den Akten nicht hervor, dass die Klägerin einen Kompromiss vorgeschlagen hätte, um in der in den Beurteilungsleitlinien der EZB vorgesehenen Frist einen direkten Austausch mit dem Erstbeurteilenden ohne einen Vertreter des IPSO zu ermöglichen.

50 Deshalb ist festzustellen, dass der Klägerin die Möglichkeit eingeräumt wurde, vor der endgültigen Erstellung der streitigen Beurteilung ordnungsgemäß angehört zu werden, und dass sie darauf verzichtet hat.

51 Unter diesen Umständen kann sie die Ordnungsmäßigkeit der streitigen Beurteilung oder des Beurteilungsverfahrens nicht unter Berufung darauf in Frage stellen, dass sie an diesem Gespräch nicht teilgenommen habe, weil sie sich aufgrund ihrer angespannten Beziehung zu dem Beurteilenden davor gefürchtet habe, und ebenso wenig kann sie sich insoweit auf eine Situation berufen, die sie selbst geschaffen hat (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. Februar 1988, Picciolo/Kommission, 1/87, EU:C:1988:67, Rn. 24).

52 Aufgrund des vorliegenden Sachverhalts und aller in den Rn. 42 bis 51 angestellten Erwägungen ist festzustellen, dass die EZB der Klägerin das in ihren Beurteilungsleitlinien vorgesehene Beurteilungsgespräch nicht dadurch versagt hat, dass sie die Anwesenheit eines Gewerkschaftsvertreters bei diesem Gespräch abgelehnt hat. Folglich hat die EZB ihre Verteidigungsrechte nicht verletzt.

53 Der erste Teil des ersten Klagegrundes ist somit unbegründet.

54 Sodann ist der zweite Klagegrund zu untersuchen, der auf einen Verstoß gegen die Grundsätze der Objektivität und der Unparteilichkeit und gegen Art. 41 der Charta der Grundrechte gestützt wird.

Zum zweiten Klagegrund: Verstoß gegen die Grundsätze der Objektivität und der Unparteilichkeit sowie gegen Art. 41 der Charta der Grundrechte

55 Die Klägerin führt im Wesentlichen aus, die streitige Beurteilung sei wegen mangelnder Unparteilichkeit der Zweitbeurteilenden rechtswidrig. Sie beruft sich insoweit auf vier in den Dossiers XVII, XXV und XXXVI in der Anlage A.12 und in der Anlage A.19 zur Klageschrift (im Folgenden: die umstrittenen Dossiers) enthaltene E-Mails, aus denen sich ergebe, dass die Zweitbeurteilende nicht mehr fähig gewesen sei, ihre Aufgaben objektiv und unparteiisch auszuüben.

56 Die Klägerin trägt ferner zusammenfassend vor, die Drittbeurteilende, die während ihrer Abordnung ihre Vorgesetzte gewesen sei und ebenfalls eine negative Beurteilung über sie abgegeben habe, sei unter Berücksichtigung ihrer Erklärungen in der von der Zweitbeurteilenden wiedergegebenen Form nicht in der Lage gewesen, sie objektiv zu beurteilen.

57 Schließlich verweist die Klägerin auf ihr angespanntes Verhältnis zu dem Erstbeurteilenden und auf das Verfahren betreffend die Würde am Arbeitsplatz und meint, die streitige Beurteilung hätte anders ausfallen können, wenn die Unparteilichkeit des Erstbeurteilenden sichergestellt gewesen wäre.

58 Die EZB verneint die Verwertbarkeit der umstrittenen Dossiers und die Stichhaltigkeit des zweiten Klagegrundes.

– *Zur Verwertbarkeit der umstrittenen Dossiers*

59 Die EZB äußert Zweifel an der Verwertbarkeit der umstrittenen Dossiers und der Art und Weise, wie die Klägerin sie sich beschafft hat, beantragt allerdings nicht ausdrücklich, sie aus den Akten zu entfernen.

60 Die EZB trägt vor, die in den Dossiers XVII und XXV in der Anlage A.12 enthaltenen E-Mails gehörten zur normalen Korrespondenz zwischen Vorgesetzten im Rahmen der Ausübung ihrer Leitungsbefugnisse und seien nicht öffentlich. Bei der im Dossier XXXVI in der Anlage A.12 enthaltenen E-Mail handele es sich um eine vertrauliche Korrespondenz zwischen der Zweitbeurteilenden und ihrem Ehemann im Rahmen des Privatlebens. Die E-Mails in der Anlage A.19 schließlich seien Teil der persönlichen und vertraulichen Korrespondenz zwischen der Zweitbeurteilenden und ihrem „Coach“ im Rahmen eines Vertrauensverhältnisses, die für den ordnungsgemäßen Arbeitsablauf in dieser Dienststelle notwendig gewesen sei und die die Klägerin nicht zu kennen habe und nicht verwenden dürfe. Der Umstand, dass die E-Mails in Anlage A.19 von einem Unbekannten auf den Schreibtisch der Klägerin gelegt worden seien – was die EZB für wenig glaubhaft hält – ändere nichts an ihrem vertraulichen Charakter und rechtfertige nicht, dass sich die Klägerin vor dem Gericht darauf stütze.

61 Die Klägerin weist darauf hin, dass sie der EZB bereits im vorprozessualen Verfahren alle Dossiers außer denen in Anlage A.19 übermittelt habe, ohne dass die EZB insoweit Zweifel angemeldet habe. Sie habe sich „diese E-Mails … keineswegs beschafft“; sie seien einfach von einem Unbekannten auf ihren Schreibtisch oder in ihr persönliches Fach gelegt worden. Die umstrittenen Dossiers seien wesentlich, um darzutun, dass die Zweitbeurteilende nicht über die für die Erfüllung ihrer Aufgabe gegenüber der Klägerin erforderliche Unparteilichkeit und Objektivität verfügt habe. Sie seien auch entscheidend, da sie zum Beweis der Begründetheit der erhobenen Rüge notwendig seien.

62 Die Zweifel der EZB an der Verwertbarkeit der umstrittenen Dossiers beruhen auf drei Gründen: erstens dem internen Charakter der in den Dossiers XVII und XXV in der Anlage A.12 enthaltenen E-Mails, ferner der vertraulichen und persönlichen Natur der in dem Dossier XXXVI in der Anlage A.12 und in der Anlage A.19 enthaltenen E-Mails und schließlich dem Umstand, dass diese vier Dokumente nicht auf rechtmäßige Weise erlangt worden seien.

63 Insoweit ist festzustellen, dass weder die etwaige Vertraulichkeit der betreffenden Dokumente noch der Umstand, dass sie möglicherweise nicht auf rechtmäßige Weise erlangt wurden, ein Hinderungsgrund dafür ist, sie in den Akten zu belassen. Zum einen verbietet nämlich keine Rechtsvorschrift ausdrücklich, unrechtmäßig erlangte Beweise zu verwerten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 12. Mai 2015, Dalli/Kommission, T-562/12, EU:T:2015:270, Rn. 47; vgl. ferner im Rahmen des Wettbewerbsrechts Urteil vom 8. September 2016, Goldfish u. a./Kommission, T-54/14, EU:T:2016:455, Rn. 44 und 76).

64 So brauchte der Kläger bei bestimmten Sachverhalten nicht nachzuweisen, dass er das von ihm zur Stützung seiner Klage herangezogene vertrauliche Dokument rechtmäßig erlangt hatte. Bei einer Abwägung der zu schützenden Interessen hat das Gericht die Auffassung vertreten, es müsse geprüft werden, ob besondere Umstände wie etwa die Entscheidungserheblichkeit der Vorlage des Dokuments, um die Kontrolle der Rechtmäßigkeit des Verfahrens zum Erlass der angefochtenen Handlung sicherzustellen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. März 2001, Dunnett u. a./EZB, T-192/99, EU:T:2001:72, Rn. 33 und 34) oder um das Vorliegen eines Ermessensmissbrauchs nachzuweisen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 29. Februar 1996, Lopes/Gerichtshof, T-280/94, EU:T:1996:28, Rn. 59), es rechtfertigten, ein Dokument in den Akten zu belassen (Urteile vom 8. Juli

2008, Franchet und Byk/Kommission, T-48/05, EU:T:2008:257, Rn. 79; vom 2. Oktober 2009, Estland/Kommission, T-324/05, EU:T:2009:381, Rn. 54, und vom 12. Mai 2015, Dalli/Kommission, T-562/12, EU:T:2015:270, Rn. 48).

65 Zum anderen hat der Gerichtshof nicht ausgeschlossen, dass in bestimmten Fällen sogar interne Dokumente berechtigterweise in den Akten einer Rechtssache enthalten sein können (Urteile vom 2. Oktober 2009, Estland/Kommission, T-324/05, EU:T:2009:381, Rn. 55, und vom 12. Mai 2015, Dalli/Kommission, T-562/12, EU:T:2015:270, Rn. 47).

66 Schließlich zählen nach der Rechtsprechung zu den Umständen, die es erlauben, interne Dokumente in den Akten zu belassen, insbesondere die oben in Rn. 64 angeführten Umstände, die berücksichtigt werden können, um Dokumente, die möglicherweise nicht auf rechtmäßige Weise erlangt worden sind, in den Akten zu belassen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 6. März 2001, Dunnett u. a./EZB, T-192/99, EU:T:2001:72, Rn. 33, und vom 2. Oktober 2009, Estland/Kommission, T-324/05, EU:T:2009:381, Rn. 56).

67 Zu berücksichtigen sind bei der Abwägung der zu schützenden Interessen der Beweiswert der umstrittenen Dossiers, deren Authenzität nicht in Frage gestellt wurde, die Umstände, unter denen die Klägerin sie erhalten hat, und die Tatsache, dass es sich um interne, vertrauliche und persönliche Dokumente handelt.

68 Die Klägerin behauptet, sie habe sich die umstrittenen Dossiers „keineswegs beschafft“; diese seien einfach „von einem Unbekannten auf ihren Schreibtisch oder in ihr persönlichen Fach gelegt worden“. Auch wenn die EZB dies für wenig glaubhaft hält, steht nicht fest, dass sich die Klägerin die E-Mails rechtswidrig selbst beschafft hat (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 12. Mai 2015, Dalli/Kommission, T-562/12, EU:T:2015:270, Rn. 49).

69 Ferner hat die EZB nichts dafür vorgetragen und auch kein Beweismittel dafür vorgelegt, dass die Klägerin die umstrittenen Dossiers auf nicht rechtmäßige Weise erhalten hat oder von der Art und Weise ihres Erhalts Kenntnis hatte. Ausweislich der Akten hat die EZB nämlich weder im vorprozessualen Verfahren noch nach Erhebung der vorliegenden Klage irgendeine Untersuchung vorgenommen, um zu ermitteln, wie die umstrittenen Dossiers in den Besitz der Klägerin gelangt sind. Der hier vorliegende Sachverhalt unterscheidet sich somit von demjenigen, der dem Urteil vom 8. Mai 2008, Suvikas/Rat (F-6/07, EU:F:2008:55), zugrunde lag. In dieser Rechtssache, in der es um ein Auswahlverfahren ging, war zwei Tage, nachdem der Kläger dem Rat der Europäischen Union in Ergänzung seines Antrags auf erneute Prüfung teilweise unter die Geheimhaltung der Arbeiten der Prüfungsausschüsse fallende Dokumente übersandt hatte, eine Sicherheitsuntersuchung eingeleitet worden. Wie sich herausstellte, war ein Kollege des Klägers in das Büro eines Mitglieds des Auswahlausschusses in dessen Abwesenheit eingedrungen, hatte auf dessen Schreibtisch liegende Dokumente unbefugt fotokopiert und dem Kläger übersandt, dem zurzeit der Einreichung der Klageschrift und ihrer Anlagen bekannt war, auf welche Weise dieser Kollege die fraglichen Dokumente erhalten hatte (Urteil vom 8. Mai 2008, Suvikas/Rat, F-6/07, EU:F:2008:55, Rn. 25 und 67).

70 Zwar konnte die Klägerin wie jede vernünftige Person unter den Umständen des vorliegenden Falles annehmen, dass die umstrittenen Dossiers nicht rechtmäßig erhalten worden waren, und Zweifel daran haben, dass das dienstliche Verhalten der Person, die sie sich beschafft hatte, akzeptabel war (vgl. in diesem Sinne entsprechend Urteil vom 8. Mai 2008, Suvikas/Rat, F-6/07, EU:F:2008:55, Rn. 67).

71 Dies ändert jedoch nichts daran, dass die Umstände der Beschaffung der umstrittenen Dossiers nicht feststehen.

72 Weiter wurde auf die umstrittenen Dossiers gerade als Indiz dafür Bezug genommen, dass die Zweitbeurteilende nicht imstande gewesen sei, ihre Aufgabe objektiv und unparteiisch zu erfüllen, und nach Auffassung der Klägerin sind sie entscheidend und notwendig für den Beweis der Begründetheit der erhobenen Rüge.

73 Wie erinnerlich bildet erstens der Umstand, dass es sich bei den in den Dossiers XVII und XXV in der Anlage A.12 enthaltenen E-Mails um interne Dokumente handelt, keinen Hinderungsgrund für ihre Verwertbarkeit (siehe oben, Rn. 63, 65 und 66). Hinsichtlich der in dem Dossier XXXVI in der Anlage A.12 und in der Anlage A.19 enthaltenen E-Mails kann zwar davon ausgegangen werden, dass sie für die Zweitbeurteilende persönlichen und vertraulichen Charakter hatten; sie betrafen jedoch nur dienstliche Besorgnisse, wurden von der den Mitarbeitern der EZB zur Verfügung gestellten dienstlichen E-Mail-Adresse aus abgesandt und ihr „Gegenstand“ enthielt keinen Hinweis auf ihre persönliche oder private Natur.

74 Außerdem ist seit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon die Charta der Grundrechte der Europäischen Union zu beachten, denn nach Art. 6 Abs. 1 EUV sind „die Charta der Grundrechte und die Verträge … rechtlich gleichrangig“. Ferner bestätigt Art. 6 Abs. 3 EUV, dass die Grundrechte, wie sie in der am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (im Folgenden: EMRK) gewährleistet sind, als allgemeine Grundsätze Teil des Unionsrechts sind.

75 Aus Art. 52 Abs. 3 der Charta der Grundrechte geht hervor, dass, soweit sie Rechte enthält, die den durch die EMRK garantierten Rechten entsprechen, diese die gleiche Bedeutung und Tragweite haben, wie sie ihnen in der genannten Konvention verliehen wird. Nach der Erläuterung zu dieser Bestimmung werden die Bedeutung und Tragweite der garantierten Rechte nicht nur durch den Wortlaut der EMRK, sondern u. a. auch durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte bestimmt (Urteil vom 22. Dezember 2010, DEB, C-279/09, EU:C:2010:811, Rn. 35).

76 Zwar hatte der Europäische Gerichtshofs für Menschenrechte kürzlich Gelegenheit, darauf hinzuweisen, dass vom Arbeitsplatz aus abgesandte E-Mails unter Art. 8 EMRK und somit auch unter die Begriffe „Privatleben“ und „Korrespondenz“ im Sinne dieser Vorschrift fallen können (EGMR, 22. Februar 2018, Libert/Frankreich, CE:ECHR:2018:0222JUD000058813, § 24). Aus demselben Urteil geht jedoch hervor, dass nicht jede Einmischung in das Privatleben als Verstoß gegen Art. 8 EMRK anzusehen ist (vgl. in diesem Sinne EGMR, 22. Februar 2018, Libert/France, CE:ECHR:2018:0222JUD000058813, §§ 37, 46 und 53).

77 Was die in dem Dossier XXXVI in der Anlage A.12 und in der Anlage A.19 enthaltenen E-Mails angeht, ist festzustellen, dass die EZB zu der durch Art. 7 der Charta der Grundrechte, der Art. 8 Abs. 1 EMRK entspricht, gewährleisteten Achtung des Privat- und Familienlebens und der Korrespondenz nichts vorgetragen hat. Zu den ersten E-Mails hat sie lediglich ausgeführt, dass es sich dabei um eine vertrauliche Korrespondenz zwischen der Zweitbeurteilenden und deren Ehemann im Rahmen ihres Privatlebens handele. Zu der zweiten E-Mail hat sie ebenso lakonisch bemerkt, diese sei Teil der persönlichen und vertraulichen Korrespondenz zwischen der Zweitbeurteilenden und ihrem „Coach“ im Rahmen eines Vertrauensverhältnisses, die für den ordnungsgemäßen Arbeitsablauf in dieser Dienststelle notwendig gewesen sei und die die Klägerin nicht zu kennen habe und nicht verwenden dürfe. Der Umstand, dass sie von einem Unbekannten auf den Schreibtisch der Klägerin gelegt worden seien rechtfertige nicht, dass sich die Klägerin vor dem Gericht darauf stütze.

78 Ferner verbietet, worauf in Rn. 63 hingewiesen worden ist, keine Vorschrift des Unionsrechts es ausdrücklich, unrechtmäßig erlangte Beweismittel in einem Gerichtsverfahren zu verwerten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 8. September 2016, Goldfish u. a./Kommission, T-54/14, EU:T:2016:455, Rn. 76).

79 Schließlich bildet die vertrauliche Natur der in dem Dossier XXXVI in der Anlage A.12 und in der Anlage A.19 enthaltenen E-Mails keinen Hinderungsgrund für ihre Verwertbarkeit im vorliegenden Verfahren (siehe oben, Rn. 63, 65 und 66).

80 Zweitens wendet sich die EZB gegen das Vorbringen zur mangelnden Unparteilichkeit der Zweitbeurteilenden. Die umstrittenen Dossiers sind somit geeignet, die von der Klägerin beanstandeten Tatsachen nachzuweisen; sie sind auch für die Prüfung der Rechtmäßigkeit der streitigen Beurteilung notwendig. Der Sachverhalt der vorliegenden Rechtssache unterscheidet sich also auch insoweit von dem dem Urteil vom 8. Mai 2008, Suvikas/Rat (F-6/07, EU:F:2008:55) zugrunde liegenden Sachverhalt, denn in dieser Rechtssache hatte der Rat ausdrücklich die Tatsachen eingeräumt, auf die der Kläger die behauptete Rechtswidrigkeit des Auswahlverfahrens stützte. Das Gericht hielt deshalb bestimmte Dokumente für die Prüfung der Rechtmäßigkeit des in Rede stehenden Auswahlverfahrens nicht für erforderlich (Urteil vom 8. Mai 2008, Suvikas/Rat, F-6/07, EU:F:2008:55, Rn. 68).

81 Schließlich trägt die Klägerin unwidersprochen vor, sie habe der EZB alle umstrittenen Dossiers mit Ausnahme der Anlage A.19 bereits im vorprozessualen Verfahren übermittelt, ohne dass die EZB Zweifel angemeldet habe. Dazu ist festzustellen, dass die Entscheidung vom 2. Mai 2016, mit der der Einspruch zurückgewiesen wurde, nicht ausdrücklich auf diese Dossiers Bezug nimmt. In der Entscheidung vom 15. September 2016, mit der die Beschwerde zurückgewiesen wurde, wird ausgeführt, die Klägerin mache geltend, dass die streitige Beurteilung aufgrund einer offensichtlich mangelnden Objektivität, Neutralität und Unparteilichkeit rechtswidrig sei und dass sie Dokumente vorgelegt habe, aus denen eine Absicht ihrer Vorgesetzten hervorgehe, sie „durch Repressalien“ aus dem Dienst zu entfernen. In dieser Entscheidung heißt es, dass sich aus dem Inhalt der streitigen Beurteilung keineswegs eine Absicht ergebe, Repressalien auszuüben oder einen Ermessensmissbrauch zu begehen, und dass allein aufgrund der vorgelegten Beweismittel kein Ermessensmissbrauch festgestellt werden könne.

82 Aufgrund dieser Überlegungen und unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des vorliegenden Rechtsstreits, der Natur der umstrittenen Dossiers und der oben in den Rn. 63 bis 66 und 78 angeführten Rechtsprechung sind die umstrittenen Dossiers verwertbar.

– Zur Stichhaltigkeit des zweiten Klagegrundes: Verstoß gegen die Grundsätze der Objektivität und der Unparteilichkeit sowie gegen Art. 41 der Charta der Grundrechte

83 An erster Stelle trägt die Klägerin vor, die Zweitbeurteilende habe mehrfach sie betreffende Beurteilungen vorgenommen, die über das hinausgingen, was ein Abteilungsleiter und ein Zweitbeurteilender zum Ausdruck bringen dürften, und dadurch Voreingenommenheit und Vorurteile ihr gegenüber gezeigt. Deshalb sei das Erfordernis der subjektiven Unparteilichkeit nicht erfüllt gewesen.

84 Die Klägerin verweist insbesondere auf

– den Umstand, dass die Zweitbeurteilende in der an ihren Ehemann gerichteten E-Mail vom 16. Juli 2015 (Dossier XXXVI in der Anlage A.12)

  – ihre Absicht bekundet habe, ein Mitglied des Direktoriums der EZB zu ersuchen, „[sie] aus dem Dienst zu entfernen“, wobei sie von einem Fall exemplarischer ungenügender Leistungen gesprochen habe;

  – erwähnt habe, dass die Klägerin früher von ihr getroffene Entscheidungen sowie Entscheidungen des Erstbeurteilenden bestritten habe, was sie negativ beurteile;

– behauptet habe, dass die Klägerin einen so schlechten Ruf habe, dass keine Dienststelle sie haben wolle, einschließlich der GD [*vertraulich*], zu der sie wegen des Chaos („mess“), das sie angerichtet habe, abgeordnet worden sei;

– den Umstand, dass die Zweitbeurteilende am 11. Juni 2015 in einer in Anlage A.19 enthaltenen E-Mail an ihren „Coach“ Folgendes geschrieben habe: „Der bloße Gedanke, dass sie (nach ihrer Abordnung) in die Abteilung [*vertraulich*]) zurückkehrt, macht mich zornig“ (the sheer thought of her coming back makes me angry); „dies macht mich sehr zornig“ (it just makes me very angry); „ich muss Mittel und Wege finden, ihren Einfluss auf uns und besonders auf mich selbst zu beschränken“ (I have to think of ways to limit her impact on us and myself, in particular);

– den Umstand, dass die Zweitbeurteilende in der E-Mail vom 20. März 2015 (Dossier XVII in der Anlage A.12) negative Urteile über sie abgegeben und geschrieben habe, die Drittbeurteilende habe erklärt, die Abordnung der Klägerin nicht zu wollen;

– den Umstand, dass die Zweitbeurteilende in der in dem Dossier XXV in der Anlage A.12 enthaltenen E-Mail vom 9. Februar 2015 an drei hochrangige Mitglieder der GD [*vertraulich*] ihr Erstaunen ausgedrückt habe, dass die Klägerin auf den Listen der Bediensteten gestanden habe, die dem Projekt [*vertraulich*] zugewiesen worden seien, „da die Leistungen [der Klägerin] in der EZB Ihnen doch bekannt sind“ ([g]iven that you know about [the applicant's] performance here in the Bank), sowie den Umstand, dass die Zweitbeurteilende so außerhalb jedes organisierten und transparenten Verfahrens den hochrangigen Mitarbeitern der EZB mitgeteilt habe, dass ihre Leistungen schlecht gewesen seien, dass ihre Teilnahme an dem Projekt zu beanstanden sei, dass sie unfähig sei, an dem Projekt mitzuwirken und aufgrund ihrer angeblich ungenügenden Leistungen kein Recht habe, an dem Projekt teilzunehmen;

– den Umstand, dass die Zweitbeurteilende in einer E-Mail vom 14. April 2015, in dem es um das Protokoll über ihre Halbzeitbeurteilung gegangen sei, angegeben habe, dass sie lieber kein Treffen mit ihr abhalten wolle, wobei sie ausgeführt habe: „Im Interesse einer Zeitersparnis, warum soll ich darauf bestehen, mit ihr zu sprechen, während wir doch wissen, dass ihr Standpunkt und unser Standpunkt unvereinbar sind?“ (In the spirit of economising, why should I insist on talking to her when we know that her position and our position are orthogonal?).

85 Nach Meinung der Klägerin sind die in der streitigen Beurteilung enthaltenen Bewertungen unter Berücksichtigung dieses Verstoßes gegen das in Art. 41 der Charta der Grundrechte aufgestellte Erfordernis der Unparteilichkeit zu sehen und hätten anders ausfallen können, wenn die Unparteilichkeit sowohl der Zweitbeurteilenden als auch des Erstbeurteilenden sichergestellt gewesen wären. Die Klägerin verweist insoweit auf bestimmte Bemerkungen der Zweitbeurteilenden in Punkt 5.2 der streitigen Beurteilung, namentlich betreffend

– ihre angeblich mangelnde Integrität, da sie ihre Vorgesetzten umgangen habe;

– ihr Bestreiten der Beurteilung 2014 und der Anpassungsentscheidung 2014, was die Zweitbeurteilende als ein Hemmnis für eine Abordnung zur GD [*vertraulich*] angesehen habe;

– den Umstand, dass sie versucht habe, ihren Vorgesetzten die Schuld dafür zu geben;

– den Umstand, dass ihre Abordnung „erfolglos“ gewesen sei;

– den Umstand, dass sie nicht effizient genug gewesen sei, da ihre Leistungen unter dem gelegen hätten, was von einem [*vertraulich*] erwartet werden könne.

86 Nach Ansicht der Klägerin hat die Zweitbeurteilende durch ihre Mitteilungen an Dritte und den Inhalt ihrer Mitteilungen nicht nur ihrem Ruf abträgliche Tatsachen behauptet, sondern dies auf diffamierende Weise getan.

87 An zweiter Stelle macht die Klägerin geltend, dass die Drittbeurteilende nicht fähig gewesen sei, sie objektiv zu beurteilen, da sie einem der umstrittenen Dossiers, nämlich der E-Mail vom 20. März 2015 (Dossier XVII in der Anlage A.12) zufolge erklärt habe, die Abordnung nicht zu wollen, und dabei auf einen „Fall“ Bezug genommen habe, mit dem sie befasst gewesen sei, als sie in der GD [*vertraulich*] gearbeitet habe, nämlich die von der Klägerin erhobene Beschwerde über Mobbing, die im Endeffekt zu keinem Ergebnis geführt habe.

88 An dritter Stelle trägt die Klägerin vor, die streitige Beurteilung hätte anders ausfallen können, wenn die Unparteilichkeit des Erstbeurteilenden sichergestellt gewesen wäre.

89 Die EZB hält den zweiten Klaggrund für unbegründet. Erstens habe die Klägerin keinen Beweis für die mangelnde Objektivität und Unparteilichkeit der Zweitbeurteilenden erbracht. Auch wenn aus mehreren in den Akten enthaltenen Dokumenten hervorgehe, dass die Klägerin für die Zweitbeurteilende und vielleicht auch für die Drittbeurteilende eine Quelle der Frustration gewesen sei, ergebe sich diese Frustration nicht aus einem persönlichen Gefühl, sondern aus einer Erschöpfung und einem Überdruss in dienstlicher Hinsicht aufgrund der Leistungen der Klägerin. Dies sei kein Zeichen für eine mangelnde Unparteilichkeit und Objektivität. Die Zweitbeurteilende habe sich in den Grenzen ihrer Funktion als Abteilungsleiterin gehalten, die für ein Team verantwortlich sei und für den ordnungsgemäßen Arbeitsablauf in ihrer Institution Sorge zu tragen habe. Sie habe in voller Ausübung ihrer Verantwortlichkeiten als Vorgesetzte sowohl ihre Meinung als auch ihre Besorgnis über ein vergiftetes Klima in ihrer Abteilung geäußert. Auch wenn die Haltung der Zweitbeurteilenden möglicherweise problematisch sei, *quod non*, habe ihr Eingreifen keine Auswirkung auf die allgemeine Beurteilung der Klägerin gehabt, da die Zweitbeurteilende als eine zweite Gutachterin nur die Beanstandungen des Erstbeurteilenden, dessen angeblich mangelnde Unparteilichkeit nicht nachgewiesen sei, bestätigt habe. Schließlich beruhe das Vorbringen der Klägerin, die streitige Beurteilung hätte anders ausfallen können, wenn sie einen objektiven und unparteiischen Zweitbeurteilenden gehabt hätte, auf der Vermutung einer mangelnden Unparteilichkeit und sei rein spekulativ.

90 Vorab ist erstens festzustellen, dass die Rüge, wonach die Zweitbeurteilende in ihrer E-Mail vom 16. Juli 2015 an ihren Ehemann (Dossier XXXVI in Anlage A.12) ein diffamierendes Gerücht über die Klägerin verbreitet habe, nicht durchgreift. Diese E-Mail enthält keine genaue Angabe, die es ermöglichen würde, ihre Stichhaltigkeit zu beurteilen. Zudem wird die Klägerin dort nicht namentlich genannt. Außerdem geben die Akten nichts dafür her, dass die Zweitbeurteilende sie an andere Personen als ihren Empfänger, ihren Ehemann, gerichtet habe, und es sei die Klägerin selbst, die sie im vorprozessualen Verfahren und im vorliegenden Verfahren zu den Akten eingereicht habe.

91 Zweitens tritt die Klägerin für ihr Vorbringen über die angeblich mangelnde Unparteilichkeit des Erstbeurteilenden und der Drittbeurteilenden nicht einmal einen Anfangsbeweis an und stützt ihre Beanstandungen nicht auf eine detaillierte Begründung. Im Fall des Erstbeurteilenden beschränkt sie sich darauf, auf eventuelle Spannungen, Meinungsverschiedenheiten und das die Würde am Arbeitsplatz betreffende Verfahren hinzuweisen. Was die Drittbeurteilende betrifft, zieht die Klägerin nur eine allgemeine Schlussfolgerung aus weitergetragenen Äußerungen, die in einem Aktenstück wiedergegeben sind. Sie liefert jedoch keine objektiven, schlüssigen und übereinstimmenden Anhaltspunkte dafür, dass die behaupteten Tatsachen wahr sind oder ihr Vorliegen wahrscheinlich ist, noch irgendeine Präzision oder Argumentation, die es ermöglicht, ihre Stichhaltigkeit zu prüfen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. März 2001, Connolly/Kommission, C-274/99 P, EU:C:2001:127, Rn. 113). Folglich sind die beiden Rügen der Klägerin unbegründet.

92 Ferner wohnt jeder Beurteilung das Risiko inne, dass sie zu einem Ergebnis führt, das nicht den Erwartungen des Betroffenen entspricht. Auch kommt es im Rahmen jeder Leitung eines Teams oder einer Abteilung zu einem mündlichen oder schriftlichen, informellen oder formellen Austausch von Meinungen zwischen den Vorgesetzten oder mit der Personalabteilung über die Arbeit des Teams oder der Abteilung, die erzielten Ergebnisse und die aufgetretenen Schwierigkeiten. Solche Schlussfolgerungen und ein solcher Meinungsaustausch sind als solche nicht diffamierend.

93 Zu der Rüge der mangelnden Unparteilichkeit und Objektivität der Zweitbeurteilenden ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 41 Abs. 1 der Charta der Grundrechte jede Person ein Recht darauf hat, dass ihre Angelegenheiten von den Organen der Union unparteiisch behandelt werden. Dieses Unparteilichkeitsgebot umfasst namentlich die subjektive Unparteilichkeit, d. h., dass die Mitglieder eines Vorauswahlgremiums keine Voreingenommenheit oder persönlichen Vorurteile an den Tag legen dürfen, wobei die persönliche Unparteilichkeit bis zum Beweis des Gegenteils vermutet wird (Urteil vom 5. Dezember 2017, Spadafora/Kommission, T-250/16 P, nicht veröffentlicht, EU:T:2017:866, Rn. 74 und 75; vgl. auch entsprechend Urteil vom 13. Dezember 2012, Kommission/Strack, T-197/11 P und T-198/11 P, EU:T:2012:690, Rn. 113).

94 Ferner haben die Parteien an eine ständige Rechtsprechung erinnert, wonach die nicht auszuschließende Möglichkeit, dass Meinungsverschiedenheiten zwischen einem Beamten und seinem Vorgesetzten zu einer gewissen Irritation seitens des Vorgesetzten führen, als solche nicht zur Folge hat, dass der Vorgesetzte nicht mehr fähig ist, die Verdienste des Betroffenen objektiv zu bewerten. Zudem ist entschieden worden, dass selbst im Fall der Beschwerde eines Bediensteten wegen Mobbings gegen den Beamten, der seine fachlichen Leistungen zu bewerten hat, dies für sich genommen ohne Hinzutreten weiterer Umstände nicht die Unparteilichkeit der von der Beschwerde betroffenen Person in Frage stellt (vgl. Urteil vom 30. Juni 2015, Z/Gerichtshof, F-64/13, EU:F:2015:72, Rn. 71 und die dort angeführte Rechtsprechung).

95 Außerdem ergibt sich aus der Rechtsprechung, dass allein die Beteiligung der Vorgesetzten an den dienstlichen Tätigkeiten der ihnen unterstellten Mitarbeiter es ihnen ermöglicht, die Tätigkeiten der unter ihrer Verantwortung arbeitenden Personen so zutreffend wie möglich zu bewerten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 30. Juni 2015, Z/Gerichtshof, F-64/13, EU:F:2015:72, Rn. 72 und die dort angeführte Rechtsprechung). Wollte man der Auffassung folgen, dass weder der Referatsleiter noch irgendein anderer Vorgesetzter in der Dienststelle, der ein Mitarbeiter zugewiesen ist, an dem Beurteilungsverfahren teilnehmen darf, würde dies dazu führen, dass eine zutreffende Bewertung der Leistungen des Mitarbeiters und seiner dienstlichen Führung nicht gewährleistet wäre (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 30. Juni 2015, Z/Gerichtshof, F-64/13, EU:F:2015:72, Rn. 72).

96 Schließlich bringt die Beurteilung nach ständiger Rechtsprechung die frei formulierte Meinung der Beurteilenden zum Ausdruck. Somit sind die in der Beurteilung enthaltenen Bewertungen wie jede persönliche Meinung durch ein gewisses Maß an Subjektivität gekennzeichnet (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 5. Dezember 2006, Angelidis/Parlament, T-416/03, EU:T:2006:375, Rn. 107 und die dort angeführte Rechtsprechung).

97 Hier macht die Klägerin geltend, angesichts der umstrittenen Dossiers sei die Unparteilichkeit der in der streitigen Beurteilung enthaltenen Bewertungen der Zweitbeurteilenden ernstlich in Frage gestellt. Dazu ist zu bemerken, dass die umstrittenen Dossiers sich auf die Zeit von Februar bis Juli 2015 beziehen; die letzte E-Mail vom 16. Juli 2015 wurde vier Monate vor der Einfügung der Bewertung der Zweitbeurteilenden in die streitige Beurteilung verfasst.

98 Zwar ergibt sich aus der oben in Rn. 94 angeführten Rechtsprechung, dass Meinungsverschiedenheiten zwischen der beurteilten Person und dem Beurteilenden und eine gewisse Irritation seitens des Letzteren als solche nicht zur Folge haben, dass der Beurteilende nicht mehr fähig ist, die Verdienste

des Betroffenen objektiv zu bewerten. Auch können in der streitigen Beurteilung enthaltene Bewertungen, selbst negativer Art, als solche nicht als Hinweis darauf angesehen werden, dass die Bewertung der Unparteilichkeit und Objektivität ermangelt.

99 Gleichwohl bilden die umstrittenen Dossiers, die oben in Rn. 82 für verwertbar erklärt wurden, hinreichend schlüssige, objektive und übereinstimmende Anhaltspunkte dafür, dass die Behauptung der Klägerin, der Zweitbeurteilenden habe es an der subjektiven Unparteilichkeit gefehlt, wahr oder wahrscheinlich ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. März 2001, Connolly/Kommission, C-274/99 P, EU:C:2001:127, Rn. 113). Dies wird auch nicht durch das Vorbringen der EZB widerlegt, auch wenn die Haltung der Zweitbeurteilenden möglicherweise problematisch sei, *quod non*, habe ihr Eingreifen keine Auswirkung auf die allgemeine Beurteilung der Klägerin gehabt, da die Zweitbeurteilende nur die Beanstandungen des Erstbeurteilenden bestätigt habe. Die Unparteilichkeit des Erstbeurteilenden steht nämlich der Feststellung, dass die zweite Beurteilung wegen mangelnder Unparteilichkeit der Zweitbeurteilenden rechtswidrig ist, nicht entgegen. Das Verhalten eines einzigen Beurteilenden ist geeignet, die Rechtswidrigkeit der Beurteilung insgesamt nach sich zu ziehen (vgl. entsprechend Urteil vom 8. Mai 2008, Suvikas/Rat, F-6/07, EU:F:2008:55, Rn. 97). Nach dem in der EZB geltenden Beurteilungsverfahren stellt nämlich die Bewertung des Zweitbeurteilenden, der der Vorgesetzte des Erstbeurteilenden ist, eine Garantie für den betroffenen Mitarbeiter dar, der in der Lage sein muss, auf die Erfahrung und die Unparteilichkeit dieses Vorgesetzten zu zählen.

100 Zwar halten sich die Kommentare, die in der streitigen Beurteilung über die Klägerin abgegeben wurden, so negativ sie auch sind, in den Grenzen des weiten Ermessens des Beurteilenden und überschreiten auch nicht die Grenze zu einer abfälligen und kränkenden Kritik an der Person der Betroffenen selbst; die Klägerin hat jedoch Beweismittel dafür vorgelegt, dass die Zweitbeurteilende während des Beurteilungszeitraums 2015 mehrfach sehr negative Meinungen über sie geäußert hat.

101 So fragte die Zweitbeurteilende in ihrer das Projekt [*vertraulich*] betreffenden, an drei hochrangige Mitarbeiter der EZB gerichteten E-Mail vom 9. Februar 2015 (Dossier XXV in der Anlage A.12), ob sie angesichts ihrer Kenntnis der Leistungen der Klägerin in der EZB über deren Teilnahme an diesem Projekt informiert seien, äußerte Zweifel an dieser Teilnahme und fügte hinzu, dass sie „die Gründe für diese Ernennung nicht erkennen [könne]“ (I don’t see the rationale behind this nomination), wobei sie den Eindruck erweckte, insoweit intervenieren zu wollen, indem sie sie bat, ihr „[mitzuteilen], an wen [sie] sich in dieser Frage wenden [könne]“ (Could you … let me know whom to approach in this matter?).

102 Ferner enthält die ein Projekt im Bereich [*vertraulich*] betreffende, von der Zweitbeurteilenden an Frau O. und in Kopie an den Erstbeurteilenden gerichtete E-Mail vom 20. März 2015 (Dossier XVII in der Anlage A.12) ziemlich ironische Bemerkungen der Zweitbeurteilenden, nämlich „Leider weiß [die Drittbeurteilende] mehr über [die Klägerin] als wir, denn sie hatte mit diesem Fall nicht nur zu tun, als sie in der GD [*vertraulich*], sondern auch, als sie in der GD [*vertraulich*] war“ ([appraiser 3] unfortunately knows more about [the applicant] than we do because she has been involved in the case not only when she was in DG-[*confidential*] but also in DG-[*confidential*]); „Tatsächlich möchte [die Drittbeurteilende] [die Klägerin] nicht wirklich in ihrem Team haben (was Wunder auch)“ (de facto, [appraiser 3] does not really want to have [the applicant] in her team (surprise, surprise).

103 Noch negativer sind die Bemerkungen in der E-Mail der Zweitbeurteilenden an ihren „Coach“ vom 11. Juni 2015 (Anlage A.19), in der sie ihren Zorn über eine mögliche Rückkehr der Klägerin in die Abteilung [*vertraulich*] nach deren Abordnung, über die Zeit und die Energie, die die Klägerin ihr „stehle“, und über die Erleichterung oder Atempause, die die Zeit der Abordnung ihr verschafft habe, zum Ausdruck bringt („Sie befindet sich in Abordnung, und dies hat uns so viel mehr Zeit und Energie verschafft, dass der bloße Gedanke, dass sie zurückkehrt, mich nicht erschreckt, aber zornig macht … es macht mich sehr zornig und frustriert mich, wieviel Zeit und Energie sie uns „stiehlt“) (she is on

secondment and this has given us so much more additional time and energy that the sheer thought of her coming back makes me angry not scared … it just makes me very angry and frustrated how much time and energy she „steals“ from us).

104 Schließlich ist auf die E-Mail der Zweitbeurteilenden vom 16. Juli 2015 an ihren Ehemann (Dossier XXXVI in Anlage A.12) hinzuweisen, in der sie fünf Gründe nannte, aus denen sie ein Mitglied des Direktoriums der EZB „wegen einer Personalfrage“ zu treffen wünschte. Sie verwies dort auf einen Fall exemplarischer ungenügender Leistungen in ihrer Abteilung, der dazu beitragen könnte, die Fallstricke des derzeitigen Verfahrens bei unzureichenden fachlichen Leistungen sichtbar zu machen und schließlich zu beseitigen, und führte aus, die in Rede stehende Person habe ein Beschwerdeverfahren gegen sie und gegen den Erstbeurteilenden angestrengt und sei in noch andere Konflikte als einen Rechtsstreit, der beim Gericht für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union anhängig gemacht worden sei, und in Beschwerdeverfahren verwickelt. Angesichts der Konflikte, in der die in Rede stehende Person in der Vergangenheit verwickelt gewesen sei, sei sie in mehreren anderen Generaldirektionen eingesetzt worden, die sie leider nicht hätten behalten wollen, und dieser Person gehe ein solcher Ruf voraus, dass sie an keiner anderen Stelle habe eingesetzt werden können. Abschließend wies die Zweitbeurteilende darauf hin, dass sie eine unverhältnismäßige Zeit und Energie (20 % ihrer Zeit) für die in Rede stehende Person aufwende, und fügte hinzu, einer der Gründe dafür, dass die Abteilung [*vertraulich*] in den letzten drei Monaten gut funktioniert habe, sei die Abordnung dieser Person. Da sie jedoch ihre Abordnung „verpatzt“ habe, sei sie in die Abteilung [*vertraulich*] zurückgekehrt.

105 Den in den Rn. 100 bis 104 wiedergegebenen Äußerungen zufolge bezeugen die umstrittenen Dossiers nicht nur, wie die EZB geltend macht, eine Erschöpfung und einen Überdruss in dienstlicher Hinsicht, sondern auch sehr negative persönliche Gefühle der Zweitbeurteilenden gegenüber der Klägerin.

106 Unter diesen Umständen sind die in den umstrittenen Dossiers enthaltenen Bemerkungen der Zweitbeurteilenden geeignet, das Fehlen der subjektiven Unparteilichkeit oder zumindest seine Wahrscheinlichkeit zu beweisen. Dies gilt umso mehr, als die Rolle des Zweitbeurteilenden als eines zweiten Gutachters nach den Beurteilungsrichtlinien der EZB darin bestand, die Beurteilung des Erstbeurteilenden zu ergänzen, die Beurteilungen der ersten Beurteilenden zu überprüfen, um eine gerechte und gleiche Behandlung in der Abteilung sicherzustellen, und bei gravierenden Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Erstbeurteilenden und der beurteilten Person zu vermitteln.

107 Der zweite Klagegrund greift somit durch.

108 Allein dieses Ergebnis rechtfertigt es, die streitige Beurteilung aufzuheben, ohne dass es erforderlich wäre, das weitere Vorbringen der Klägerin im Rahmen des zweiten und des dritten Teils des ersten und des dritten Klagegrundes zu untersuchen.

Zum Antrag auf Aufhebung der Anpassungsentscheidung 2015

109 Die Klägerin stützt ihren Antrag auf Aufhebung der Anpassungsentscheidung 2015 im Wesentlichen auf die Rechtswidrigkeit der streitigen Beurteilung sowie die Tatsache, dass es ihr anlässlich der Übergabe dieser Entscheidung nicht ermöglicht worden sei, ihren Beurteilenden zu treffen und zusätzliche Erläuterungen dieser Entscheidung gemäß den Anpassungsleitlinien zu erhalten.

110 Die EZB macht geltend, der Antrag auf Aufhebung der Anpassungsentscheidung 2015 sei offensichtlich unbegründet.

111 Aus den Rn. 106 bis 108 ergibt sich, dass die in den umstrittenen Dossiers enthaltenen Bemerkungen der Zweitbeurteilenden geeignet sind, das Fehlen der subjektiven Unparteilichkeit oder zumindest seine Wahrscheinlichkeit zu beweisen, so dass die streitige Beurteilung aufzuheben ist.

112 Aufgrund des in Punkt 3 der Anpassungsleitlinien aufgestellten „indirekten Zusammenhangs“ zwischen der Beurteilung und der Anpassung, die zwar verschiedene Ziele verfolgen, aber eine innere Übereinstimmung aufweisen müssen, ist auch die Anpassungsentscheidung 2015 aufzuheben.

Zum Schadensersatzanspruch

113 Die Klägerin macht zum einen geltend, nach der Aufhebung der streitigen Beurteilung und der Anpassungsentscheidung 2015 müsse die EZB ihre Beurteilung erneuern und eine neue Anpassungsentscheidung erlassen und folglich ihre finanziellen Rechte ab 1. Januar 2016 wiederherstellen, und zwar nebst Zinsen in Höhe der um zwei Punkte erhöhten Leitzinsen der EZB.

114 Sie beantragt zum anderen, die EZB zur Zahlung von 15 000 Euro als Ersatz für ihren immateriellen Schaden zu verurteilen, und führt aus, der ihr entstandene, von der Rechtswidrigkeit, auf der die beantragte Aufhebung beruhe, abtrennbare immaterielle Schaden könne durch die Aufhebung der streitigen Beurteilung und der Anpassungsentscheidung 2015 allein nicht in vollem Umfang wiedergutgemacht werden. Durch das in der streitigen Beurteilung seinen Niederschlag findende Verhalten des Erstbeurteilenden und der Zweitbeurteilenden, die ihre Integrität und ihre Loyalität gegenüber der EZB in Frage gestellt hätten und Dritten gegenüber deplatzierte und diffamierende Werturteile ohne Achtung ihres Privatlebens gefällt und Gerüchte über sie verbreitet hätten, wodurch ihr Ruf und ihre Würde öffentlich beschädigt worden seien, sei ihr ein schwerer Schaden entstanden.

115 Die EZB trägt vor, in Ermangelung der Rechtswidrigkeit gebe es für einen Schadensersatzanspruch keine Grundlage. Außerdem sei es Sache der Klägerin, den materiellen und immateriellen Schaden nachzuweisen, der ihr aufgrund von Verhaltensweisen, die in keinem Zusammenhang mit der streitigen Beurteilung und der Anpassungsentscheidung 2015 stünden, entstanden sein solle. Dieser Nachweis sei nicht erbracht.

116 Nach Art. 266 AEUV haben die Organe, Einrichtungen oder sonstigen Stellen, denen das für nichtig erklärte Handeln zur Last fällt, die sich aus dem Urteil ergebenden Maßnahmen zu ergreifen. Somit ist es Sache der EZB, die sich aus dem vorliegenden Urteil ergebenden Maßnahmen zu bestimmen und die Konsequenzen zu ziehen, die sich daraus für den Beurteilungszeitraum und das Anpassungsverfahren 2015 ergeben.

117 Zu dem Antrag auf Ersatz des angeblich von der Klägerin erlittenen immateriellen Schadens ist auf die ständige Rechtsprechung im Bereich des öffentlichen Dienstes hinzuweisen, wonach die Haftung der Union von der Erfüllung mehrerer Voraussetzungen abhängt, nämlich davon, dass das dem Unionsorgan vorgeworfene Verhalten rechtswidrig war, dass tatsächlich ein Schaden eingetreten ist und dass ein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem behaupteten Verhalten und dem geltend gemachten Schaden besteht (Urteil vom 1. Juni 1994, Kommission/Brazzelli Lualdi u. a., C-136/92 P, EU:C:1994:211, Rn. 42; vgl. auch Urteil vom 16. Dezember 2010, Kommission/Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, Rn. 45 und die dort angeführte Rechtsprechung). Diese drei Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein, was bedeutet, dass, wenn eine von ihnen nicht vorliegt, eine Haftung der Union nicht angenommen werden kann (vgl. Urteile vom 17. Mai 2017, PG/Frontex, T-583/16, nicht veröffentlicht, EU:T:2017:344, Rn. 97 und die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 26. Oktober 2017, Paraskevaidis/Cedefop, T-601/16, EU:T:2017:757, Rn. 78 und die dort angeführte Rechtsprechung).

118 Folglich haftet, auch wenn ein Verstoß eines Organs oder einer Einrichtung oder sonstigen Stelle der Union nachgewiesen ist, die Union nur dann, wenn der Kläger insbesondere nachweisen konnte, dass sein Schaden tatsächlich entstanden ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. Oktober 2017, Paraskevaidis/Cedefop, T-601/16, EU:T:2017:757, Rn. 79 und die dort angeführte Rechtsprechung).

119 Ferner kann nach ständiger Rechtsprechung die Aufhebung einer rechtswidrigen Maßnahme als solche eine angemessene und grundsätzlich hinreichende Wiedergutmachung des möglicherweise durch diese Maßnahme verursachten immateriellen Schadens sein (Urteil vom 9. November 2004, Montalto/Rat, T-116/03, EU:T:2004:325, Rn. 127; vgl. in diesem Sinne auch Urteil vom 9. Juli 1987, Hochbaum und Rawes/Kommission, 44/85, 77/85, 294/85 und 295/85, EU:C:1987:348, Rn. 22).

120 Die Aufhebung einer rechtswidrigen Maßnahme als solche kann jedoch dann keine angemessene Wiedergutmachung darstellen, wenn entweder die angefochtene Maßnahme eine ausgesprochen negative Beurteilung der Qualitäten des Klägers enthielt, die geeignet war, ihn zu kränken (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 7. Februar 1990, Culin/Kommission, C-343/87, EU:C:1990:49, Rn. 27 bis 29; vom 23. März 2000, Rudolph/Kommission, T-197/98, EU:T:2000:86, Rn. 98, und vom 13. Dezember 2005, Cwik/Kommission, T-155/03, T-157/03 und T-331/03, EU:T:2005:447, Rn. 205 und 206), oder wenn der Kläger nachweist, dass er einen von der Rechtswidrigkeit, auf der die Aufhebung beruht, abtrennbaren immateriellen Schaden erlitten hat, der durch die Aufhebung nicht in vollem Umfang wiedergutgemacht werden kann (Urteile vom 6. Juni 2006, Girardot/Kommission, T-10/02, EU:T:2006:148, Rn. 131, und vom 19. November 2009, Michail/Kommission, T-49/08 P, EU:T:2009:456, Rn. 88).

121 Vorliegend ist jedoch keineswegs bewiesen, dass die in der streitigen Beurteilung enthaltene Bewertung des Erstbeurteilenden irgendeinen Fehler enthielt. Auch hat die Klägerin nicht einmal einen Anfangsbeweis für eine eventuell mangelnde Unparteilichkeit des Erstbeurteilenden erbracht.

122 Im Übrigen ergibt sich jeder immaterielle Schaden, der der Klägerin aufgrund der streitigen Beurteilung und der Anpassungsentscheidung 2015 entstanden sein könnte, unmittelbar aus der mangelnden subjektiven Unparteilichkeit der Zweitbeurteilenden und damit aus der festgestellten Rechtswidrigkeit. Außerdem haben, wie oben in Rn. 100 dargelegt, die in der streitigen Beurteilung über die Klägerin abgegebenen Kommentare, so negativ sie auch sind, keinen kränkenden Charakter.

123 Schließlich ist, soweit die Klägerin die Wiedergutmachung eines auf den umstrittenen Dossiers beruhenden immateriellen Schadens begehrt, auf die Entscheidungen über Klagen aus Art. 90 und 91 des Statuts der Beamten der Europäischen Union hinzuweisen, wonach dann, wenn der angebliche Schaden sich nicht aus der Maßnahme ergibt, deren Aufhebung begehrt wird, sondern aus angeblichen Fehlern oder Unterlassungen, das vorprozessuale Verfahren zwingend durch einen Antrag eingeleitet werden muss, mit dem die Verwaltung aufgefordert wird, den Schaden zu ersetzen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. September 2015, Gioria/Kommission, F-82/14, EU:F:2015:108, Rn. 74 und die dort angeführte Rechtsprechung). Diese Rechtsprechung ist entsprechend auf Klagen aus Art. 50a der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union, aus Art. 36.2 der Satzung des Europäischen Systems der Zentralbanken und der EZB und aus Art. 42 der Beschäftigungsbedingungen der EZB anzuwenden. Folglich ist dieser Schadensersatzantrag unzulässig, da vor Klageerhebung kein Antrag auf Ersatz des möglicherweise aufgrund der umstrittenen Dossiers entstandenen immateriellen Schadens an die EZB gerichtet wurde (vgl. in diesem Sinne entsprechend Urteil vom 22. September 2015, Gioria/Kommission, F-82/14, EU:F:2015:108, Rn. 76).

124 Sonach ist die Aufhebung der streitigen Beurteilung und der Anpassungsentscheidung 2015 aus den angegebenen Gründen für die Wiedergutmachung des eventuell von der Klägerin erlittenen immateriellen Schadens ausreichend.

125 Mithin ist der Antrag auf Schadensersatz zurückzuweisen.

Kosten

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

127 Da die EZB im Wesentlichen unterlegen ist, sind ihr gemäß dem Antrag der Klägerin die Kosten aufzuerlegen.

Aus diesen Gründen hat

DAS GERICHT (Neunte Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

1. **Die Beurteilung von QB für den Beurteilungszeitraum 2015 und die Entscheidung der Europäischen Zentralbank (EZB) vom 15. Dezember 2015, mit der eine Gehaltserhöhung für QB abgelehnt wurde, werden aufgehoben.**

2. **Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**

3. **Die EZB trägt ihre eigenen Kosten und die Kosten der Klägerin.**

Gervasoni Kowalik-Bańczyk Mac Eochaidh

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 8. November 2018.

Unterschriften