Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTS (Siebte Kammer)

14. Juli 2021 *

„Öffentlicher Dienst – Personal des ECDC – Mobbing – Art. 12a des Statuts – Antrag auf Beistand – Umfang der Beistandspflicht – Art. 24 des Statuts – Entlassung des Urhebers der beanstandeten Verhaltensweisen – Keine Einleitung eines Disziplinarverfahrens – Art. 86 des Statuts – Antwort auf den Beistandsantrag – Aufhebungsklage – Beschwerende Maßnahme – Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör – Begründungsmangel – Verweigerung des Zugangs zum Untersuchungsbericht und zu anderen Dokumenten – Art. 41 der Charta der Grundrechte – Haftung“

In der Rechtssache T-65/19,

AI, Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwältinnen L. Levi und A. Champetier,

Kläger,

gegen

Europäisches Zentrum für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (ECDC), vertreten durch J. Mannheim und A. Iber als Bevollmächtigte im Beistand der Rechtsanwälte D. Waelbroeck und A. Duron,

Beklagter,

betreffend eine Klage gemäß Art. 270 AEUV auf Aufhebung der Entscheidungen des ECDC vom 18. Mai, 20. Juni und 26. Oktober 2018 über den Antrag des Klägers auf Beistand wegen Mobbings und seinen Antrag auf Zugang zu bestimmten Dokumenten sowie auf Ersatz des von ihm geltend gemachten Schadens

erlässt

DAS GERICHT (Siebte Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten R. da Silva Passos sowie der Richter L. Truchot und M. Sampol Pucurull (Berichterstatter),

Kanzler: S. Spyropoulos, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 1. Oktober 2020

* Verfahrenssprache: Englisch.

folgendes

Urteil

I. Vorgeschichte des Rechtsstreits

1 Der Kläger AI wurde am [*vertraulich*] [1] vom Europäischen Zentrum für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten eingestellt.

2 Mit Schreiben vom 20. Juni 2017 stellte der Kläger einen Antrag auf Beistand (im Folgenden: erster Beistandsantrag) im Sinne von Art. 24 des Statuts der Beamten der Europäischen Union (im Folgenden: Statut) wegen des Vorwurfs des Mobbings durch seinen Referatsleiter A (im Folgenden: Referatsleiter). Nachdem der Kläger den Sachverhalt ausführlich beschrieben hatte, stellte er den folgenden Antrag:

„Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie mir helfen könnten, diese Situation, die mir viel Kummer bereitet, zu beenden, und ich wäre Ihnen ebenfalls dankbar, wenn Sie prüfen würden, ob das mir gegenüber an den Tag gelegte Verhalten, das ich als repetitiv, aggressiv und missbräuchlich empfinde, einen Fall von Mobbing darstellt."

3 Am 14. Juli 2017 reichte der Kläger ein Formular ein, das seinen ersten Beistandsantrag ergänzte.

4 Am. 7. August 2017 meldete das ECDC dem Europäischen Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF) den ersten Beistandsantrag. Am 27. September 2017 übermittelte die Leiterin des OLAF-Referats 0.1 nach einem Schriftwechsel mit dem ECDC der Direktorin des ECDC (im Folgenden: Direktorin) einen Vermerk. In dem Vermerk wurde festgestellt, dass das OLAF zu diesem Sachverhalt keine Untersuchung eingeleitet habe und zur Kenntnis nehme, dass das ECDC eine eigene Untersuchung durchführen werde, und dass das OLAF unter diesen Umständen nicht selbst eine Untersuchung einleiten werde.

5 Am 28. September 2017 wurde B, ein ehemaliger Beamter der Europäischen Kommission, von der Direktorin beauftragt, eine Untersuchung zu den Verhaltensweisen des Referatsleiters durchzuführen, die vom Kläger und C, einem anderen Mitarbeiter des ECDC, der ebenfalls einen Antrag auf Beistand gestellt hatte, beanstandet worden waren.

6 Mit Schreiben gleichen Datums setzte die Direktorin den Kläger von der Einleitung der Untersuchung infolge seines ersten Beistandsantrags und der Ernennung des Untersuchungsbeauftragten in Kenntnis. Sie teilte ihm ebenfalls mit, dass „[sie] nach Eingang des Berichts von [B] eine Entscheidung in dieser Angelegenheit treffen [werde]".

7 Am 9. Oktober 2017 wurde der Kläger erstmals vom Untersuchungsbeauftragten angehört.

8 Am 26. Oktober 2017 nahm der Kläger Kontakt zur Direktorin auf, um sie über bestimmte Verhaltensweisen des Referatsleiters zu informieren, die den zuvor in seinem ersten Beistandsantrag beanstandeten Verhaltensweisen glichen und während einer am Vortag abgehaltenen Arbeitsbesprechung stattgefunden hätten. Der Kläger teilte der Direktorin mit, dass er sich verletzlich fühle und angesichts einer für den gleichen Abend geplanten Besprechung

[1] Unkenntlich gemachte vertrauliche Angaben.

beunruhigt sei, die ebenfalls in Anwesenheit des Referatsleiters stattfinde. In diesem Zusammenhang bat der Kläger darum, von den Aufgaben entbunden zu werden, die einen Kontakt zum Referatsleiter beinhalteten.

9 Die Direktorin antwortete mit E-Mail gleichen Datums und teilte dem Kläger mit, sie habe ihren Zeitplan umgestellt, um bei der anstehenden, den Kläger beunruhigenden Besprechung anwesend sein zu können. Nach der Besprechung führten der Kläger und die Direktorin ein erstes Gespräch, um Aufgaben zu identifizieren, die einen direkten Kontakt zwischen dem Kläger und dem Referatsleiter beinhalteten, und sie vereinbarten, in den kommenden Tagen gemeinsam über eine Zwischenlösung für die Organisation der Arbeit des Klägers bis zum Abschluss der Untersuchung nachzudenken.

10 Im Rahmen dieser Erwägungen übermittelte der Kläger der Direktorin schriftlich eine Reihe von Optionen, die geeignet seien, die Gefahr von Mobbing zu verringern. Im Rahmen der Optionen, die „ohne besondere Reihenfolge“ aufgezählt wurden, schlug der Kläger vor, „die Verantwortung für das hierarchische Management der Sektion … vorübergehend einem anderen Referatsleiter zu übertragen“ oder „zu versuchen, den Kontakt durch Urlaub, Telearbeit und flexible Arbeitszeiten zu vermeiden“.

11 Am 30. Oktober 2017 fand eine Besprechung zwischen dem Kläger und der Direktorin statt, und anschließend schlug die Direktorin dem Kläger mit E-Mail vom 7. November 2017 vor, ab dem 9. November 2017 für einen längeren Zeitraum als normalerweise vorgesehen eine Regelung für gelegentliche Telearbeit zu wählen. Um bei den bereits festgelegten Besprechungen anwesend sein zu können und die Arbeit seines Teams zu organisieren, verschob der Kläger schließlich den Beginn der Regelung für Telearbeit auf den 13. November 2017.

12 Am 25. November 2017 hatte der Kläger eine zweite Anhörung beim Untersuchungsbeauftragten, die dieses Mal telefonisch durchgeführt wurde und in der er das Verhalten des Referatsleiters bei der Besprechung vom 25. Oktober 2017 sowie den oben in den Rn. 8 bis 11 beschriebenen späteren Austausch mit der Direktorin schilderte.

13 Am 13. Dezember 2017 beendete der Kläger seine gelegentliche Telearbeit. Am gleichen Tag nahm der Referatsleiter Urlaub bis Ende 2017. Der Kläger ging Anfang 2018 in den Urlaub und nahm am 9. Januar 2018 seine Tätigkeit wieder auf.

14 Am 21. Januar 2018 übermittelte B der Direktorin seinen Bericht (im Folgenden: Untersuchungsbericht).

15 Nachdem der Referatsleiter während des gesamten Januars 2018 auf seinem Posten verblieben war, wurde er ab dem 31. Januar 2018 krankgeschrieben und in seinem Amt ersetzt.

16 Am 13. März 2018 beantragte der Kläger gemäß Art. 41 Abs. 2 Buchst. b der Charta der Grundrechte der Europäischen Union Zugang zum Untersuchungsbericht einschließlich seiner Schlussfolgerungen und Empfehlungen.

17 Am 3. April 2018 endete die Krankschreibung des Referatsleiters. Er nahm seine früheren Funktionen an diesem Datum nicht wieder auf, sondern wurde mit Aufgaben betraut, die unmittelbar von der Direktorin zugewiesen und beaufsichtigt wurden, ohne dass eine hierarchische Verbindung zum Kläger bestand.

18 Auf den Antrag des Klägers vom 13. März 2018 (siehe oben, Rn. 16) verweigerte die Direktorin dem Kläger mit Entscheidung vom 6. April 2018 den Zugang zum Untersuchungsbericht mit der Begründung, dass das infolge des ersten Beistandsantrags eingeleitete Verfahren nicht abgeschlossen worden sei. Überdies erlaube das in Art. 41 Abs. 2 der Grundrechtecharta vorgesehene Recht jeder Person auf Zugang zu den sie betreffenden Akten die Wahrung ihrer Verteidigungsrechte, wenn eine Entscheidung ihre Interessen beeinträchtige.

19 Am 6. April 2018 fand eine Besprechung zwischen dem Referatsleiter und der Direktorin statt, in der die Direktorin den Referatsleiter mündlich über den Ausgang der Untersuchung informierte.

20 Mit Schreiben vom 10. April 2018 stellte der Kläger einen neuen Beistandsantrag (im Folgenden: zweiter Beistandsantrag). In diesem Antrag beanstandete er, dass der Referatsleiter während und nach der Erstellung des Untersuchungsberichts mehrere Mitarbeiter des ECDC kontaktiert habe, um ihnen zu erklären, dass die vom Kläger in seinem ersten Beistandsantrag beanstandeten Umstände Lügenmärchen eines unzufriedenen Mitarbeiters seien. Ferner wies der Kläger darauf hin, dass der Referatsleiter in sein Büro zurückgekehrt sei und daher damit fortfahren könne, ihn zu diffamieren und zu mobben.

21 Mit Schreiben vom 16. April 2018 beantragte der Kläger zum zweiten Mal Zugang zum Untersuchungsbericht gemäß Art. 41 der Grundrechtecharta, jedoch auch auf der Grundlage von Art. 13 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2000 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr (ABl. 2001, L 8, S. 1) und der Verordnung (EG) Nr. 1049/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. Mai 2001 über den Zugang der Öffentlichkeit zu Dokumenten des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission (ABl. 2001, L 145, S. 43).

22 Es wurde eine zweite Besprechung zwischen der Direktorin und dem Referatsleiter für den 16. April 2018 anberaumt, um dem Referatsleiter die Gelegenheit zu geben, sich förmlich zum Untersuchungsbericht zu äußern, der ihm zwischenzeitlich übermittelt worden war. Auf Ersuchen des Referatsleiters wurde die Besprechung auf den 2. Mai 2018 verschoben, damit er seine mündliche Stellungnahme vorbereiten konnte.

23 Mit Entscheidung vom 8. Mai 2018 wurde dem Kläger erneut der von ihm beantragte Zugang zum Untersuchungsbericht (siehe oben, Rn. 21) mit der Begründung verweigert, dass noch keine ihn betreffende Entscheidung getroffen worden sei und die Notwendigkeit, ihm personenbezogene Daten des Referatsleiters, anderer Mitarbeiter des ECDC sowie externer Personen offenzulegen, nicht nachgewiesen worden sei. Außerdem wurde der auf die Verordnung Nr. 45/2001 gestützte Zugangsantrag an den Datenschutzbeauftragten des ECDC weitergeleitet.

24 Am 15. Mai 2018 fand eine dritte Besprechung zwischen der Direktorin und dem Referatsleiter statt, in der sie ihm mitteilte, dass sie beabsichtige, seinen Vertrag auf der Grundlage von Art. 47 Buchst. c Ziff. i der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union in der auf den Rechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: Beschäftigungsbedingungen) zu kündigen.

25 Mit Schreiben vom 15. Mai 2018, das unmittelbar im Anschluss an diese Besprechung verfasst wurde, reichte der Referatsleiter „im dienstlichen Interesse“ einen Entlassungsantrag ein.

26 Mit an den Referatsleiter gerichtetem Schreiben vom 16. Mai 2018 entsprach die Direktorin des ECDC seinem Entlassungsantrag. In dem Schreiben wies die Direktorin erstens darauf hin, dass der Untersuchungsbeauftragte festgestellt habe, dass dem ersten Beistandsantrag des Klägers und einem ähnlichen Antrag eines anderen ECDC-Mitarbeiters seiner Meinung nach stattgegeben werden könne. Zweitens erinnerte die Direktorin an die Stellungnahme des Referatsleiters. Der Referatsleiter habe erklärt, dass der Grundsatz der Unschuldsvermutung im Rahmen der Untersuchung nicht gewahrt worden sei, der Untersuchungsbericht mehrere Fehler bei der Tatsachenwürdigung aufweise, einige an der Untersuchung beteiligte Personen bösgläubig gehandelt haben könnten und er zu keinem Zeitpunkt die Absicht gehabt habe, jemandem zu schaden, sondern im Interesse des ECDC gehandelt habe. Drittens wies die Direktorin darauf hin, dass sie im Untersuchungsbericht einige Tatsachenirrtümer festgestellt habe und der Referatsleiter das Recht habe, in Bezug auf Leistungsprobleme einiger Mitarbeiter seines Referats Maßnahmen zu ergreifen. Dennoch sei die Direktorin nach der Lektüre des Untersuchungsberichts und der schweren Anschuldigungen, die gegenüber dem Referatsleiter erhoben worden seien, einschließlich in Zeugenaussagen, zu dem Schluss gekommen, dass der Führungsstil des Referatsleiters bei seinen Mitarbeitern unnötigen Stress und Angst hervorgerufen habe. Die Direktorin stellte insoweit fest, dass das Vertrauensverhältnis zwischen dem ECDC und dem Referatsleiter nicht wiederhergestellt werden könne und sie beabsichtige, seinen Vertrag gemäß Art. 47 Buchst. c Ziff. i der Beschäftigungsbedingungen zu kündigen. Nachdem sie jedoch darauf hingewiesen hatte, dass der Referatsleiter zwischenzeitlich einen Entlassungsantrag eingereicht habe, gab die Direktorin dem Antrag wie folgt statt:

„Da Sie mittlerweile jedoch einen Entlassungsantrag eingereicht haben, was in der Praxis bedeutet, dass Ihr letzter Arbeitstag vor dem Zeitpunkt liegen wird, an dem eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam würde, stelle ich fest, dass es im dienstlichen Interesse geboten ist, Ihrem Entlassungsantrag vom 15. Mai zu entsprechen. Ihre Kündigungsfrist beträgt zehn Monate, d. h. Ihr letzter Arbeitstag ist am 15. März 2019.

Wie wir bei unserer Besprechung erörtert und vereinbart haben, werden Sie während Ihrer Kündigungsfrist die von mir zugewiesenen Aufgaben von zu Hause erledigen.

Während Ihrer Kündigungsfrist müssen Sie im Einklang mit Ihrer Loyalitätspflicht gegenüber dem ECDC gemäß Art. 11 des Statuts handeln.“

27 Am 18. Mai 2018 erhielt der Kläger ein Schreiben der Direktorin, das seinen ersten Beistandsantrag betraf (im Folgenden: erste angefochtene Entscheidung). In dem Schreiben hieß es:

„Bezug nehmend auf mein Schreiben vom 28. September 2017, in dem ich Sie über die Einleitung der Untersuchung infolge Ihres [ersten] Beistandsantrags wegen Mobbings [durch den] … Referatsleiter … informierte, wende ich mich heute an Sie, um Ihnen den Abschluss der Untersuchung und des damit verbundenen Verfahrens mitzuteilen. Ich habe den Bericht des externen Untersuchungsbeauftragten [B] Ende Januar erhalten. Das Ergebnis der Untersuchung enthält Ihren Bericht sowie den Bericht eines anderen Beschwerdeführers und Zeugenaussagen, die diese Berichte untermauern. Der Untersuchungsbeauftragte ist der Auffassung, dass den zwei Beschwerden wegen Mobbings stattgegeben werden kann.

Wie Sie wissen, war [der Referatsleiter] zu Beginn des Jahres abwesend, so dass ich das Verfahren erst jetzt abschließen konnte. Ich habe dem [Referatsleiter] die Ergebnisse des Untersuchungsberichts im April nach seiner Rückkehr in das Büro mitgeteilt, und im Einklang mit dem Verfahren habe ich ihm die Gelegenheit gegeben, mir eine Stellungnahme zum Ergebnis der Untersuchung zu übermitteln.

Nach der Lektüre des Berichts und dem Erhalt der mir vorliegenden Informationen bin ich zu dem Schluss gekommen, dass Elemente von Mobbing vorgelegen haben. Gleichzeitig habe ich in dem Bericht einige Fehler bei der Tatsachenwürdigung festgestellt. Zwar ist mir bewusst, dass [der Referatsleiter] in seiner Funktion … einige Themen angehen musste, doch bin ich der Auffassung, dass die Art und Weise, wie er mit diesen Schwierigkeiten umgegangen ist, sowie sein Führungsstil unnötigen Stress und Angst bei seinen Mitarbeitern hervorgerufen haben. Deshalb hatte ich die gebotenen Maßnahmen erwogen, doch in der Zwischenzeit hat [der Referatsleiter] einen Entlassungsantrag gestellt und wird nicht mehr im Büro erscheinen. Angesichts seiner vorherigen Abwesenheit und seiner anschließenden Umsetzung auf einen Posten im Büro der Direktorin sowie seines Entlassungsantrags hoffe ich, dass Ihr [erster] Beistandsantrag Gehör gefunden hat und die Situation, die Sie beunruhigte, nicht mehr existiert.“

28 Am 29. Mai 2018 stellte der Referatsleiter einen Antrag auf Beistand wegen der Offenlegung vertraulicher Informationen in den schwedischen Medien im Zusammenhang mit der ihn betreffenden Untersuchung und wegen anonymer Drohungen, die bei ihm eingegangen seien. Der Antrag führte zur Eröffnung einer administrativen Untersuchung, in deren Verlauf der Kläger angehört wurde.

29 Mit Schreiben vom 30. Mai 2018 beantragte der Kläger zum dritten Mal Zugang zum Untersuchungsbericht und zu allen Dokumenten, auf deren Grundlage die Direktorin des ECDC die erste angefochtene Entscheidung getroffen hatte, einschließlich derjenigen, die ihrer Auffassung zugrunde lagen, dass der Untersuchungsbericht „einige Fehler bei der Tatsachenwürdigung“ enthalte (im Folgenden: streitiger Zugangsantrag). Der Antrag wurde auf der Grundlage von Art. 41 der Grundrechtecharta gestellt. Nach Auffassung des Klägers wurde der Zugang im Licht der ersten angefochtenen Entscheidung notwendig und angesichts seines zweiten Beistandsantrags unerlässlich. Im selben Schreiben bat der Kläger um nähere Angaben zur vertraglichen Situation des Referatsleiters nach seinem in der ersten angefochtenen Entscheidung erwähnten Entlassungsantrag.

30 Mit E-Mail gleichen Datums unter Bezugnahme auf die Entscheidung vom 8. Mai 2018 (siehe oben, Rn. 23) stellte der Kläger einen Zweitantrag auf Zugang zum Untersuchungsbericht gemäß Art. 7 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1049/2001.

31 Mit an die Rechtsanwälte des Klägers gerichtetem Schreiben vom 20. Juni 2018 (im Folgenden: zweite angefochtene Entscheidung) lehnte die Direktorin den oben in Rn. 29 genannten streitigen Zugangsantrag wie folgt ab:

„Sie haben erklärt, der Antrag [Ihres Mandanten] stütze sich darauf, dass er sich durch die [erste angefochtene] Entscheidung, die ihm mit Schreiben vom 18. Mai 2018 zugestellt wurde, beeinträchtigt fühle. Nach sorgfältiger Prüfung der vorgebrachten Argumente ist mir nicht ersichtlich, inwiefern die Interessen Ihres Mandanten beeinträchtigt sein könnten, da ich den [ersten] Beistandsantrag nicht als unbegründet zurückgewiesen habe. Überdies hatte Ihr Mandant

Gelegenheit, sich im Rahmen der Untersuchung zu äußern. Auch der [zweite] Beistandsantrag … Ihres Mandanten vom 10. April 2018 kann den Antrag nicht rechtfertigen, da zu jenem Antrag noch kein Ergebnis feststeht.

Somit bleibe ich bei meiner Feststellung, dass der Zugang zum Bericht und zu den anderen Dokumenten nach Art. 41 der Charta [der Grundrechte] nicht erforderlich ist.

Ich bin der Meinung, dass dieses Ergebnis mit der Rechtsprechung der [Union] im Einklang steht, wonach bei der Auslegung des Umfangs der Verteidigungsrechte die Situation eines Untersuchungsverfahrens, das infolge des Antrags eines Mitglieds des Personals auf Beistand wegen Mobbings eingeleitet wurde, unter keinen Umständen mit einem Untersuchungsverfahren gleichgesetzt werden kann, das gegenüber diesem Mitglied des Personals eingeleitet wurde. In vergleichbaren Fällen wurde das auf die Grundrechtecharta gestützte Recht auf Zugang zu den Akten den Beschwerdeführern selbst dann verweigert, wenn festgestellt worden war, dass das Vorliegen von Mobbing nicht nachgewiesen werden konnte.“

32 Mit Schreiben gleichen Datums (im Folgenden: zweites Schreiben vom 20. Juni 2018) beantwortete die Direktorin den Zweitantrag auf Zugang zum Untersuchungsbericht, der am 30. Mai 2018 gemäß der Verordnung Nr. 1049/2001 gestellt worden war (siehe oben, Rn. 30), und den Antrag, den der Kläger am 16. April 2018 auf der Grundlage der Verordnung Nr. 45/2001 gestellt hatte (siehe oben, Rn. 21). In diesem Schreiben stellte die Direktorin fest, dass der Kläger erstens eine nicht vertrauliche Fassung des Untersuchungsberichts vor Ort einsehen könne und zweitens ein Dokument erhalten könne, das seine personenbezogenen Daten enthalte und ihm gemäß Art. 13 der Verordnung Nr. 45/2001 zur Verfügung gestellt werde.

33 Am 2. Juli 2018 reichte der Kläger gemäß Art. 90 Abs. 2 des Statuts eine Beschwerde gegen die erste und die zweite angefochtene Entscheidung ein. In dieser Beschwerde beantragte er den Ersatz des immateriellen Schadens, der ihm durch die fehlende vollständige Anerkennung seines Opferstatus, die unterlassene Verhängung einer Disziplinarstrafe gegen den Referatsleiter und das Nichtergreifen von Schutzmaßnahmen nach seinem ersten Beistandsantrag entstanden sei. Der Schaden sei u. a. durch die Verweigerung des Zugangs zum Untersuchungsbericht verschlimmert worden. Der Kläger wies darauf hin, dass „die Schäden, die unmittelbar auf dem Mobbing und dem Versäumnis des ECDC beruhen, [keine] Arbeitsbedingungen gewährleistet zu haben, die den Standards in Bezug auf Menschenwürde, Gesundheit und Sicherheit genügen, Gegenstand gesonderter Anträge sein werden“.

34 Mit Schreiben vom 7. September 2018 teilte die Direktorin dem Kläger nach Befragung mehrerer Mitglieder des Personals mit, dass sein Vorbringen in seinem zweiten Beistandsantrag (siehe oben, Rn. 20) durch keinerlei Beweise belegt sei und sie den Antrag deshalb zurückweise.

35 Am 12. September 2018 konnte der Kläger vor Ort eine nicht vertrauliche Fassung des Untersuchungsberichts einsehen. Er unterzeichnete eine Anwesenheitsliste und fügte handschriftlich hinzu, dass er den Bedingungen für den Zugang zum Bericht widerspreche.

36 Am 11. Oktober 2018 reichten der Kläger und vier weitere Mitglieder des Personals des ECDC einen Schadensersatzantrag gemäß Art. 90 Abs. 1 des Statuts ein, mit dem sie den Ersatz des immateriellen und materiellen Schadens beantragten, den sie aufgrund der Untätigkeit des ECDC zwischen 2012 und 2018 im Hinblick auf das ihnen gegenüber an den Tag gelegte Verhalten des Referatsleiters erlitten haben wollen.

37 Mit Schreiben vom 26. Oktober 2018 (im Folgenden: Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde) wies die Direktorin die Beschwerde des Klägers vom 2. Juli 2018 ab (siehe oben, Rn. 33). Zunächst bestritt die Direktorin die Zulässigkeit der Beschwerde und vertrat die Auffassung, dass die erste angefochtene Entscheidung keine Maßnahme sei, die den Kläger beschwere. Sodann hob sie hervor, das Verhalten des Referatsleiters sei in jener Entscheidung nicht bagatellisiert worden. Die Direktorin stellte fest, dass sie „aufgrund der Schwere des Verhaltens [des Referatsleiters] die gebotenen Maßnahmen erwogen [habe], um dem Ergebnis des Untersuchungsberichts Rechnung zu tragen“. Ferner erinnerte sie daran, dass der erste Beistandsantrag des Klägers darauf gerichtet gewesen sei, „die Situation zu beenden und den vorgetragenen Sachverhalt zu untersuchen“. Außerdem beschrieb sie die Schutzmaßnahmen, die vor dem Erlass der ersten angefochtenen Entscheidung in Bezug auf den Kläger ergriffen worden seien. Sie stellte zudem fest, dass sie dem Entlassungsantrag des Referatsleiters „im dienstlichen Interesse“ entsprochen habe. Außerdem habe der Kläger am 12. September 2018 vor Ort eine nicht vertrauliche Fassung des Untersuchungsberichts einsehen können. Da die Vertraulichkeit der Gespräche mit den Zeugen und dem Referatsleiter geschützt werden müsse, das Problem heikel sei und die Fähigkeit des ECDC zur Durchführung von Untersuchungen gewahrt werden müsse, sei dem Kläger kein vollständiger Zugang zum Bericht gewährt worden. Schließlich wies die Direktorin den in der Beschwerde formulierten Schadensersatzantrag zurück.

38 Am 21. November 2018 reichte der Kläger beim Europäischen Bürgerbeauftragten eine Beschwerde in Bezug auf sein oben in Rn. 32 erwähntes zweites Schreiben vom 20. Juni 2018 ein.

39 Am 5. Dezember 2018 reichte der Kläger gemäß Art. 90 Abs. 2 des Statuts eine Beschwerde gegen das Schreiben vom 7. September 2018 in Bezug auf seinen zweiten Beistandsantrag ein (siehe oben, Rn. 34).

40 Am 11. Februar 2019 wies die Direktorin den oben in Rn. 36 genannten Schadensersatzantrag in vollem Umfang zurück.

41 Mit Schreiben vom 6. März 2019 nahm die Direktorin das Schreiben vom 7. September 2018, mit dem der zweite Beistandsantrag zurückgewiesen worden war (siehe oben, Rn. 34), infolge der Beschwerde des Klägers vom 5. Dezember 2018 zurück.

42 Mit Schreiben vom 15. März 2019 übermittelte die Direktorin dem Kläger eine Zusammenfassung der Aussagen mehrerer Zeugen, die nach dem zweiten Beistandsantrag angehört worden waren, und sie lud ihn zu einer Besprechung ein, die am 25. März 2019 abgehalten wurde.

43 Am 15. März 2019 verließ der Referatsleiter nach Ablauf seiner Kündigungsfrist endgültig das ECDC.

44 Mit Schreiben vom 5. April 2019 teilte die Direktorin dem Kläger mit, dass sie entschieden habe, den zweiten Beistandsantrag zurückzuweisen, da keine Gründe vorlägen, die eine eingehendere Prüfung des dem Antrag zugrunde liegenden Sachverhalts rechtfertigten.

45 Mit Entscheidung vom 6. Juni 2019 stellte der Bürgerbeauftragte fest, dass kein Missstand in der Verwaltungstätigkeit seitens des ECDC vorgelegen habe, als es dem Kläger im zweiten Schreiben vom 20. Juni 2018 nur teilweisen Zugang zum Untersuchungsbericht gewährt habe.

II. Verfahren und Anträge der Parteien

46 Mit Schriftsatz, der am 5. Februar 2019 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist, hat der Kläger die vorliegende Klage erhoben.

47 Mit Schriftsatz, der am 12. Februar 2019 bei der Kanzlei des Gerichts eingegangen ist, hat der Kläger beantragt, ihm nach Art. 66 der Verfahrensordnung des Gerichts Anonymität zu gewähren. Mit Entscheidung vom 30. April 2019 hat das Gericht diesem Antrag stattgegeben.

48 Mit Beschluss vom 21. Oktober 2019 hat der Präsident des Gerichts die Rechtssache gemäß Art. 27 Abs. 3 der Verfahrensordnung einem neuen, der Siebten Kammer zugeteilten Berichterstatter zugewiesen.

49 Auf Bericht des Berichterstatters hat das Gericht (Siebte Kammer) beschlossen, die mündliche Verhandlung am 26. Mai 2020 zu eröffnen.

50 Mit Beschluss vom 19. Juni 2020 hat das Gericht dem ECDC gemäß Art. 91 Buchst. c und Art. 104 der Verfahrensordnung aufgegeben, die Dokumente vorzulegen, für die der Zugang durch die zweite angefochtene Entscheidung verweigert worden war. Die Dokumente sind dem Gericht am 27. August 2020 überstellt worden und dem Kläger gemäß Art. 104 der Verfahrensordnung nicht bekannt gegeben worden.

51 Am 24. Juni 2020 hat das Gericht auf Bericht des Berichterstatters im Rahmen der in Art. 89 der Verfahrensordnung vorgesehenen prozessleitenden Maßnahmen den Parteien mehrere schriftliche Fragen gestellt und sie zur Vorlage bestimmter Schriftstücke aufgefordert. Die Parteien sind diesen Maßnahmen fristgemäß nachgekommen.

52 In der Sitzung vom 1. Oktober 2020 haben die Beteiligten mündlich verhandelt und die Fragen des Gerichts beantwortet.

53 Der Kläger beantragt,

– die erste und die zweite angefochtene Entscheidung und gegebenenfalls die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde aufzuheben;

– den Ersatz des ihm entstandenen immateriellen Schadens anzuordnen, der nach billigem Ermessen mit 40 000 Euro zu veranschlagen ist;

– dem ECDC die Kosten aufzuerlegen.

54 Das ECDC beantragt,

– die Klage als teilweise unzulässig und in vollem Umfang als unbegründet abzuweisen;

– dem Kläger die Kosten aufzuerlegen.

III. Rechtliche Würdigung

A. Zum Gegenstand der Klage

55 Der Kläger beantragt neben der Aufhebung der ersten und der zweiten angefochtenen Entscheidung „gegebenenfalls“ die Aufhebung der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde.

56 Nach ständiger Rechtsprechung bewirken die formal gegen die Entscheidung über die Zurückweisung einer Beschwerde gerichteten Aufhebungsanträge, dass das Gericht mit der Maßnahme befasst wird, gegen die die Beschwerde gerichtet war, wenn die Aufhebungsanträge als solche keinen eigenständigen Gehalt haben (vgl. Urteil vom 13. Juli 2018, Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, Rn. 63 und die dort angeführte Rechtsprechung).

57 Wenn jedoch die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde eine andere Tragweite hat als die Maßnahme, gegen die sich die Beschwerde richtet, insbesondere wenn sie die ursprüngliche Entscheidung ändert oder eine Überprüfung der Lage des Klägers aufgrund neuer rechtlicher und tatsächlicher Umstände enthält, die berücksichtigt worden wären, wenn sie vor dem Erlass der ursprünglichen Entscheidung eingetreten oder der zuständigen Behörde bekannt gewesen wären, kann sich das Gericht veranlasst sehen, eigens über die formal gegen die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde gerichteten Aufhebungsanträge zu entscheiden (vgl. Urteil vom 19. Dezember 2019, ZQ/Kommission, T-647/18, nicht veröffentlicht, EU:T:2019:884, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).

58 Im vorliegenden Fall ist die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde insofern keine reine Bestätigung der zweiten angefochtenen Entscheidung, als die Direktorin zu neuen Umständen Stellung nahm, die nach dem Erlass der zweiten angefochtenen Entscheidung und nach dem Zeitpunkt der Einreichung der Beschwerde eingetreten waren. Was nämlich die Dokumente betrifft, für die der Zugang durch die zweite angefochtene Entscheidung verweigert worden war, stellte die Direktorin fest, dass der Kläger schließlich am 12. September 2018 vor Ort die Möglichkeit gehabt habe, eine nicht vertrauliche Fassung des Untersuchungsberichts einzusehen und gemäß Art. 13 der Verordnung Nr. 45/2001 ein Dokument mit seinen personenbezogenen Daten zu erhalten.

59 Unter diesen Umständen ist sowohl über die Anträge auf Aufhebung der ersten und der zweiten angefochtenen Entscheidung als auch über den Antrag auf Aufhebung der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde zu entscheiden.

60 Außerdem werden in der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde einige Gründe genannt, die der ersten und der zweiten angefochtenen Entscheidung zugrunde liegen. In Bezug auf die erste angefochtene Entscheidung werden die „Schwere“ des Verhaltens des Referatsleiters anerkannt und insbesondere die Umstände näher ausgeführt, die die Direktorin dazu bewogen, seinem Entlassungsantrag „im dienstlichen Interesse“ zu entsprechen. In Bezug auf die zweite angefochtene Entscheidung wird festgestellt, dass dem Kläger kein vollständiger Zugang zum Bericht gewährt worden sei, da die Vertraulichkeit der Gespräche mit den Zeugen und dem Referatsleiter geschützt werden müsse, das Problem heikel sei und die Fähigkeit des ECDC zur Durchführung von Untersuchungen gewahrt werden müsse. Folglich muss unter Berücksichtigung des evolutiven Charakters des Vorverfahrens bei der Prüfung der Rechtmäßigkeit der ersten und der zweiten angefochtenen Entscheidung auch auf diese ergänzende Begründung abgestellt werden, da davon auszugehen ist, dass diese Begründung

auch für die der angefochtenen Entscheidungen gilt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. Dezember 2009, Kommission/Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, Rn. 55 und 56 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

B. Zu den Aufhebungsanträgen

1. Zum Antrag auf Aufhebung der ersten angefochtenen Entscheidung

61 Der Kläger stützt seinen Antrag auf Aufhebung der ersten angefochtenen Entscheidung, wie sie durch die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde ergänzt wurde, auf drei Gründe. Der erste Grund stützt sich auf einen Verstoß gegen den Anspruch auf rechtliches Gehör, der zweite auf einen Verstoß gegen die Begründungspflicht und der dritte auf einen Verstoß gegen die Art. 24 und 86 des Statuts.

62 Das ECDC beantragt, den Aufhebungsantrag für offensichtlich unzulässig zu erklären, da es an einer den Kläger beschwerenden Maßnahme fehle. Hilfsweise beantragt das ECDC, die drei Gründe als unbegründet zurückzuweisen.

a) Einleitende Erwägungen

63 Vorab ist auf die Verpflichtungen hinzuweisen, die der Verwaltung obliegen, wenn ein Beamter oder ein Bediensteter einen Antrag auf Beistand einreicht.

64 Wenn an die Anstellungsbehörde oder gegebenenfalls die Einstellungsbehörde eines Organs gemäß Art. 90 Abs. 1 des Statuts ein Beistandsantrag im Sinne von Art. 24 des Statuts gerichtet wird, muss sie kraft ihrer Beistandspflicht beim Auftreten eines Zwischenfalls, der mit einem geordneten und reibungslosen Dienstbetrieb unvereinbar ist, mit aller notwendigen Energie eingreifen und mit der durch die Umstände des Falls gebotenen Schnelligkeit und Fürsorge handeln, um den Sachverhalt festzustellen und daraus in voller Kenntnis der Sachlage die geeigneten Konsequenzen zu ziehen. Dazu genügt es, dass der Beamte oder Bedienstete, der sein Beschäftigungsorgan um Schutz ersucht, einen Anfangsbeweis dafür erbringt, dass die Angriffe, denen er ausgesetzt zu sein behauptet, wirklich stattgefunden haben. Liegen solche Anhaltspunkte vor, hat das befasste Organ die geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, insbesondere eine Verwaltungsuntersuchung durchzuführen, um die der Beschwerde zugrunde liegenden Tatsachen in Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer festzustellen und in Anbetracht der Ergebnisse der Untersuchung die gebotenen Maßnahmen zu ergreifen, etwa die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen die beschuldigte Person, wenn die Verwaltung am Ende der Verwaltungsuntersuchung zu dem Ergebnis gelangt, dass Mobbing vorliegt (vgl. Urteil vom 3. Oktober 2019, DQ u. a./Parlament, T-730/18, EU:T:2019:725, Rn. 80 und die dort angeführte Rechtsprechung).

65 Aus der in Art. 24 des Statuts vorgesehenen Beistandspflicht ergibt sich, dass die Antragsteller zeitnah über die Behandlung ihres Beistandsantrags zu informieren sind. Insbesondere wenn ein Disziplinarverfahren eröffnet wird, muss der Antragsteller über Art und Schwere der verhängten Sanktion informiert werden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 3. Oktober 2019, DQ u. a./Parlament, T-730/18, EU:T:2019:725, Rn. 108 und die dort angeführte Rechtsprechung). Überdies muss bei Vorliegen eines Antrags auf Beistand wegen geltend gemachter Mobbinghandlungen jede

Entscheidung der Verwaltung über das Vorliegen oder Nichtvorliegen solcher Handlungen schnell, ausdrücklich und begründet sein (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 5. Dezember 2000, Campogrande/Kommission, T-136/98, EU:T:2000:281, Rn. 58).

66 Außerdem kann sich die etwaige Anerkennung des Mobbings nach einer Verwaltungsuntersuchung durch die Anstellungsbehörde für sich genommen günstig auf den therapeutischen Prozess der Wiederherstellung der Mobbingopfer auswirken und darüber hinaus von ihnen für die Zwecke eines etwaigen nationalen Gerichtsverfahrens verwendet werden (vgl. Urteil vom 13. Juli 2018, Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, Rn. 59 und die dort angeführte Rechtsprechung).

67 Im Licht dieser Erwägungen sind die Zulässigkeit und die Begründetheit des Antrags auf Aufhebung der ersten angefochtenen Entscheidung zu prüfen.

b) Zur Zulässigkeit

68 Ohne förmlich eine Einrede der teilweisen Unzulässigkeit der Klage zu erheben, macht das ECDC geltend, dass der Antrag auf Aufhebung der ersten angefochtenen Entscheidung offensichtlich unzulässig sei. Die Verwaltungsuntersuchung sei nicht ohne weitere Maßnahmen eingestellt worden. Im Gegensatz zu anderen in der Rechtsprechung untersuchten Fällen sei die Beschwerde im vorliegenden Fall nicht zurückgewiesen worden. Vielmehr sei dem ersten Beistandsantrag des Klägers, der auf eine Beendigung der Situation und eine Prüfung des Verhaltens des Referatsleiters gerichtet gewesen sei, in vollem Umfang entsprochen worden.

69 Zunächst seien infolge des Antrags mehrere Maßnahmen getroffen worden, darunter als Erstes die Anrufung des OLAF am 7. August 2017. Die Untersuchung sei von der Direktorin eingeleitet worden, nachdem das OLAF bestätigt habe, dass es keine eigene Untersuchung durchführen werde. Ab dem 26. Oktober 2017 habe der Kläger keinen direkten Kontakt mehr zum Referatsleiter gehabt. Anschließend habe die Direktorin am 16. Mai 2018 dem Entlassungsantrag des Referatsleiters auf der Grundlage des Untersuchungsberichts mit Wirkung zum 16. März 2019 im dienstlichen Interesse entsprochen, d. h. eineinhalb Monate vor Erreichen des Alters seiner Versetzung in den Ruhestand. Die Einleitung eines Disziplinarverfahrens könne erhebliche Zeit beanspruchen und führe nicht zwangsläufig zur Entlassung der betreffenden Person, da dies die höchste Strafe darstelle. Schließlich seien während der Kündigungsfrist des Referatsleiters Folgemaßnahmen ergriffen worden. Insbesondere habe der Referatsleiter von zu Hause an Aufgaben gearbeitet, die unmittelbar von der Direktorin zugewiesen und beaufsichtigt worden seien. Zudem habe der Kläger im Rahmen des zweiten Beistandsantrags keinen Nachweis dafür erbracht, dass die Mobbingsituation nach dem Erlass der ersten angefochtenen Entscheidung weiter angedauert habe.

70 Die angebliche Bagatellisierung der Schwere des Verhaltens des Referatsleiters lasse sich weder dem Wortlaut der ersten angefochtenen Entscheidung entnehmen noch ganz allgemein aus der Gesamtheit der Maßnahmen ableiten, die die Direktorin infolge des ersten Beistandsantrags ergriffen habe.

71 Was schließlich die Sanktionen betreffe, die nach Auffassung des Klägers hätten verhängt werden müssen, sei das ECDC weder zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens noch zur Verhängung einer Sanktion verpflichtet, wenn der nach Abschluss einer Untersuchung verfasste Bericht die Einleitung eines solchen Verfahrens vorschlage. Ein Beistandsantrag sei für sich genommen nicht darauf gerichtet, Sanktionen gegen die Person zu verhängen, der Mobbing vorgeworfen werde,

sondern diene dazu, dem Antragsteller im Rahmen seines Vorgehens zu helfen. Überdies sei die fragliche Situation speziell, da der Referatsleiter einen Entlassungsantrag eingereicht habe. Jedenfalls sei die Frage der Begründetheit der Sanktion nicht mit der Frage verbunden, ob der Kläger durch die erste angefochtene Entscheidung beschwert sei. In der mündlichen Verhandlung hat das ECDC außerdem geltend gemacht, der Kläger habe die Direktorin in seinem ersten Beistandsantrag nicht ersucht, ein Disziplinarverfahren gegen den Referatsleiter zu eröffnen.

72 Der Kläger macht geltend, entgegen den Ausführungen des ECDC in der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde und im Rahmen der vorliegenden Klage sei er durch die erste angefochtene Entscheidung beschwert. Trotz der oben in Rn. 69 beschriebenen Maßnahmen der Direktorin im Lauf der Verwaltungsuntersuchung sei er durch die erste angefochtene Entscheidung nicht in vollem Umfang zufriedengestellt worden. Zum einen habe die Direktorin nicht klar und eindeutig anerkannt, dass sich der Referatsleiter des Mobbings schuldig gemacht habe und der Kläger sein Opfer gewesen sei. Die in der Entscheidung verwendete Formulierung „Elemente von Mobbing“ belege die fehlende Eindeutigkeit der Entscheidung und bagatellisiere die Wirkung des Verhaltens, das der Referatsleiter dem Kläger gegenüber an den Tag gelegt habe. Zum anderen habe die Direktorin, obwohl der Untersuchungsbeauftragte die Begründetheit seiner Beschwerde anerkannt habe, wegen des Entlassungsantrags des Referatsleiters keine „geeignete Maßnahme“ ergriffen. Insbesondere sei kein Disziplinarverfahren eingeleitet worden.

73 Gemäß Art. 91 Abs. 1 Satz 1 des Statuts ist der Gerichtshof der Europäischen Union für alle Streitsachen zwischen der Europäischen Union und einer Person, auf die das Statut Anwendung findet, über die Rechtmäßigkeit einer diese Person beschwerenden Maßnahme im Sinne von Art. 90 Abs. 2 des Statuts zuständig.

74 Nach ständiger Rechtsprechung sind beschwerend im Sinne von Art. 90 Abs. 2 des Statuts nur solche Handlungen oder Maßnahmen, die verbindliche Rechtswirkungen erzeugen, die die Interessen eines Beamten oder Bediensteten beeinträchtigen können, indem sie seine Rechtsstellung in qualifizierter Weise verändern. Solche Handlungen müssen im Fall eines Bediensteten, der den Beschäftigungsbedingungen unterliegt, von der Einstellungsbehörde ausgehen und Entscheidungscharakter haben (vgl. Urteil vom 18. Mai 2015, Gyarmathy/EBDD, F-79/13, EU:F:2015:49, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung). Der Begriff der beschwerenden Maßnahme umfasst sowohl Entscheidungen als auch Unterlassungen einer im Statut ausdrücklich oder implizit vorgeschriebenen Maßnahme zur Gewährleistung der Rechte der Beamten (vgl. Beschluss vom 25. Oktober 1996, Lopes/Gerichtshof, T-26/96, EU:T:1996:157, Rn. 31 und die dort angeführte Rechtsprechung).

75 Die nach den Art. 90 und 91 des Statuts erhobene Klage eines Beamten oder ehemaligen Beamten auf Aufhebung einer ihn beschwerenden Maßnahme im Sinne von Art. 90 Abs. 2 des Statuts ist nur zulässig, wenn der Betreffende zum Zeitpunkt der Klageerhebung ein bestehendes und gegenwärtiges, hinreichend qualifiziertes Interesse an der Aufhebung dieser Maßnahme hat, wobei ein solches Interesse voraussetzt, dass ihm die Klage im Ergebnis einen Vorteil verschaffen kann (vgl. Urteil vom 9. Dezember 2010, Kommission/Strack, T-526/08 P, EU:T:2010:506, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung).

76 Im vorliegenden Fall erging die erste angefochtene Entscheidung der Direktorin in ihrer Eigenschaft als Einstellungsbehörde in Beantwortung des ersten Beistandsantrags des Klägers, um ihm das Ergebnis der am 28. September 2017 eingeleiteten Untersuchung und den Abschluss

des damit verbundenen Verfahrens unter Einhaltung der in Art. 90 Abs. 1 und Art. 24 des Statuts festgelegten Verpflichtungen mitzuteilen. Insbesondere auf der Grundlage des Untersuchungsberichts und der ihr vorliegenden Informationen nahm die Direktorin eine Einstufung der beanstandeten Verhaltensweisen im Licht von Art. 12a Abs. 3 des Statuts vor und teilte dem Kläger mit, welche Maßnahmen in Bezug auf den Beistandsantrag getroffen worden waren. Die Entscheidung erzeugt somit Rechtswirkungen, die die Interessen des Klägers beeinträchtigen können. Somit hat die erste angefochtene Entscheidung Entscheidungscharakter und ist eine beschwerende Handlung im Sinne der oben in Rn. 74 angeführten Rechtsprechung.

77 Was das Rechtsschutzinteresse des Klägers in Bezug auf die erste angefochtene Entscheidung betrifft, war die Direktorin im Einklang mit der oben in Rn. 64 genannten Rechtsprechung verpflichtet, in Beantwortung des ersten Beistandsantrags erstens geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die dem Antrag zugrunde liegenden Tatsachen festzustellen, und zweitens hinsichtlich der Ergebnisse der Untersuchung die gebotenen Maßnahmen zu treffen.

78 Es ist entschieden worden, dass es den Anforderungen an eine wirksame gerichtliche Überprüfung entspricht, dass eine Beistand beantragende Person im Rahmen ihres Rechtsbehelfs gegen die Entscheidung über ihren Antrag die Angemessenheit der als Reaktion auf ihren Antrag ergriffenen Maßnahmen beanstanden können muss, einschließlich in Fällen, in denen sie dem Urheber der Maßnahmen vorwirft, kein Disziplinarverfahren gegen einen wegen Mobbings schuldig gesprochenen Dritten eingeleitet zu haben, sofern sie insoweit Rügen geltend macht, die sie persönlich betreffen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. Juli 2018, SQ/EIB, T-377/17, EU:T:2018:478, Rn. 124).

79 Wie den nachstehenden Rn. 85 bis 116 zu entnehmen ist, streiten die Parteien im Rahmen des dritten Klagegrundes im Zusammenhang mit der ersten angefochtenen Entscheidung darüber, ob die Direktorin ihrer Beistandspflicht nachgekommen ist. Im Gegensatz zum Kläger ist das ECDC der Auffassung, dass die Direktorin dem ersten Beistandsantrag in vollem Umfang entsprochen habe. Das ECDC beruft sich auf die gleichen Argumente, um die Zulässigkeit des vorliegenden Aufhebungsantrags mit der Begründung zu bestreiten, dass die erste angefochtene Entscheidung keine Maßnahme sei, die den Kläger beschwere.

80 Das ECDC kann jedoch das Rechtsschutzinteresse des Klägers in Bezug auf die erste angefochtene Entscheidung nicht von der Begründetheit der Rügen abhängig machen, die er zur Stützung seines Aufhebungsantrags geltend macht (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 4. Juli 2017, European Dynamics Luxembourg u. a./Eisenbahnagentur der Europäischen Union, T-392/15, EU:T:2017:462, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung). Das Interesse eines Klägers an der Aufhebung einer Maßnahme setzt nämlich voraus, dass diese Aufhebung ihm einen Vorteil verschaffen kann, und nicht, dass feststeht, dass sie ihm einen solchen Vorteil verschaffen wird (Urteil vom 23. Oktober 2012, Strack/Kommission, F-44/05 RENV, EU:F:2012:144, Rn. 101).

81 Falls das Gericht vorliegend der Auffassung wäre, dass der Antrag auf Aufhebung der ersten angefochtenen Entscheidung begründet ist, hätte dies zur Folge, dass die Direktorin anschließend eine neue Entscheidung über den ersten Beistandsantrag des Klägers träfe, die den Sachverhalt eindeutiger feststellen könnte und gegebenenfalls zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen den Referatsleiter führen könnte. Insoweit kann die vorliegende Klage dem Kläger einen Vorteil verschaffen. Folglich hat der Kläger ein Rechtsschutzinteresse in Bezug auf die erste angefochtene Entscheidung.

82 Entgegen dem Vorbringen des ECDC in der mündlichen Verhandlung kann der Umstand, dass der Kläger die Direktorin in seinem ersten Beistandsantrag nicht förmlich ersucht hat, ein Disziplinarverfahren gegen den Referatsleiter zu eröffnen, sein Rechtsschutzinteresse nicht in Frage stellen. Wie nämlich oben in Rn. 64 dargelegt, ist es für die Verpflichtung der mit einem Beistandsantrag befassten Behörde, den streitigen Sachverhalt festzustellen und daraus die geeigneten Konsequenzen zu ziehen, ausreichend, dass der Beamte oder Bedienstete, der sein Beschäftigungsorgan um Schutz ersucht, in seinem Beistandsantrag einen Anfangsbeweis dafür erbringt, dass die Angriffe, denen er ausgesetzt zu sein behauptet, wirklich stattgefunden haben.

83 Nach alledem ist die vom ECDC erhobene Unzulässigkeitseinrede zurückzuweisen.

c) Zur Begründetheit

84 Es ist zweckmäßig, zunächst den dritten und anschließend den ersten und den zweiten Klagegrund zu prüfen.

1) Zum dritten Klagegrund: Verstoß gegen die Art. 24 und 86 des Statuts

85 Der dritte Klagegrund wird in der Klageschrift unter der Überschrift „Offensichtlicher Beurteilungsfehler und offensichtlicher Fehler bei der Tatsachenwürdigung – Verstoß gegen Art. 86 des Statuts“ dargelegt. Wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung auf eine Frage des Gerichts erklärt hat, stützt sich dieser Klagegrund im Wesentlichen auf einen Verstoß gegen die Art. 24 und 86 des Statuts. Auch wenn sich der Kläger nämlich in seinen Schriftsätzen förmlich nur auf Art. 86 des Statuts bezieht, ergibt sich der Verstoß gegen Art. 24 des Statuts aus den Argumenten, die zur Stützung dieses Klagegrundes vorgetragen werden und wonach die Antwort des ECDC auf seinen ersten Beistandsantrag aus zwei Gründen nicht zufriedenstellend gewesen sei.

86 Zum einen habe die Direktorin die beanstandeten Verhaltensweisen nicht „ordnungsgemäß“ als Mobbing eingestuft und den Kläger auch nicht über die Umstände informiert, unter denen der Referatsleiter seinen Entlassungsantrag eingereicht habe und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist seinen Dienst versehen werde, und dadurch gegen Art. 24 des Statuts verstoßen.

87 Zum anderen sei die Stattgabe des Entlassungsantrags des Referatsleiters ohne Einleitung eines Disziplinarverfahrens nicht mit den Art. 24 und 86 des Statuts vereinbar.

88 Es ist festzustellen, dass das ECDC den Schriftsätzen des Klägers entnehmen konnte, dass er den dritten Klagegrund zur Stützung des Antrags auf Aufhebung der ersten angefochtenen Entscheidung implizit, jedoch unmissverständlich insbesondere auf Art. 24 des Statuts stützte. Aus den Schriftsätzen des ECDC geht nämlich hervor, dass sein Verteidigungsvorbringen darauf gerichtet war, die Rüge zu widerlegen, wonach der dem ersten Beistandsantrag zugrunde liegende Sachverhalt nicht ausreichend als Mobbing eingestuft und somit gegen Art. 24 verstoßen worden sei, und nicht nur darauf, dem auf Art. 86 des Statuts gestützten Antrag des Klägers auf Einleitung eines Disziplinarverfahrens entgegenzutreten. Folglich ist die Einrede der Unzulässigkeit des dritten Klagegrundes zurückzuweisen, die das ECDC in der mündlichen Verhandlung mit der Begründung erhoben hat, der Klagegrund sei verspätet auf Art. 24 des Statuts gestützt worden.

i) Zum Verstoß gegen Art. 24 des Statuts aufgrund der fehlenden „ordnungsgemäßen" Einstufung des Sachverhalts als Mobbing und der fehlenden Beschreibung der gegenüber dem Referatsleiter ergriffenen Maßnahmen

89 Der Kläger macht geltend, die erste angefochtene Entscheidung stütze sich auf den Untersuchungsbericht, dessen Inhalt ihm nicht offengelegt worden sei, und gelange auf dieser Grundlage zu dem Ergebnis, dass „Elemente von Mobbing" vorlägen. Insoweit habe das ECDC nicht ausdrücklich bestätigt, dass das Verhalten des Referatsleiters Mobbing im Sinne von Art. 12a Abs. 3 des Statuts darstelle. Nach Auffassung des Klägers hätte das Verhalten jedoch im Licht des Untersuchungsberichts sowie der Aussagen des Klägers und anderer Personalmitglieder des ECDC „ordnungsgemäß" als Mobbing eingestuft werden müssen. Bei der Beantwortung des ersten Beistandsantrags hätte das ECDC eindeutig feststellen müssen, ob Mobbing vorliege oder nicht.

90 Zudem seien die Maßnahmen, die das ECDC gegenüber dem Referatsleiter getroffen habe, keine ausreichende Antwort auf den ersten Beistandsantrag des Klägers. Zum Zeitpunkt der Klageerhebung habe niemand Gewissheit über den beruflichen Status des Referatsleiters innerhalb des ECDC gehabt, noch seien sein Dienstposten oder die Bedingungen, unter denen er seinen Entlassungsantrag eingereicht habe, bekannt gewesen. Unter diesen Umständen sei er in der Lage gewesen, den Kläger während der Kündigungsfrist zu diffamieren, wie dieser in seinem zweiten Beistandsantrag beanstandet habe.

91 Das ECDC macht geltend, die erste angefochtene Entscheidung habe das Verhalten des Referatsleiters nicht bagatellisiert. Das ECDC sei niemals der Auffassung gewesen, dass der vorgetragene Sachverhalt kein „absolutes" Mobbing im Sinne von Art. 12a des Statuts darstelle. Ferner sei keine Straffreiheit festgestellt worden, da das ECDC dem ersten Beistandsantrag des Klägers in vollem Umfang entsprochen habe.

92 Auf eine Frage des Gerichts im Rahmen der mündlichen Verhandlung hat das ECDC erklärt, dass die Personen, die an den vom Referatsleiter beaufsichtigten Vorgängen beteiligt gewesen seien, über seinen Entlassungsantrag und den Umstand, dass er nach der Kündigungsfrist das ECDC verlassen werde, informiert worden seien. Außerdem habe der Vorstand des ECDC, der sich aus Vertretern aller Mitgliedstaaten zusammensetze, ein Schreiben erhalten, in dem auf das festgestellte Mobbing hingewiesen worden sei und die Umstände dargelegt worden seien, unter denen der Referatsleiter aus dem Dienst ausscheide. Somit seien die Mitglieder des Vorstands über die genauen Umstände informiert worden, die dazu geführt hätten, dass der Referatsleiter seinen Dienstposten aufgab.

93 Insoweit ist festzustellen, dass der Zweck einer Verwaltungsuntersuchung darin besteht, die Tatsachen festzustellen und daraus in Kenntnis der Sachlage die geeigneten Konsequenzen zu ziehen, und zwar sowohl in Bezug auf den untersuchten Fall als auch, allgemein und entsprechend dem Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung, um auszuschließen, dass sich eine solche Situation wiederholt (vgl. Urteil vom 13. Juli 2018, Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, Rn. 59 und die dort angeführte Rechtsprechung).

94 Wenn die Anstellungsbehörde oder die Einstellungsbehörde als Antwort auf einen Beistandsantrag wegen behaupteter Mobbinghandlungen zu der Auffassung kommt, dass ein hinreichender Anfangsbeweis vorliege, der die Einleitung einer Verwaltungsuntersuchung erforderlich mache, muss diese Untersuchung bis zu ihrem Abschluss durchgeführt werden, damit die Verwaltung nach Unterrichtung über die Schlussfolgerungen des nach Abschluss der

Untersuchung erstellten Berichts hierzu eine endgültige Stellungnahme abgeben kann, die es ihr erlaubt, den Beistandsantrag als erledigt zu behandeln oder, wenn die behaupteten Tatsachen erwiesen sind und in den Anwendungsbereich von Art. 12a des Statuts fallen, insbesondere ein Disziplinarverfahren einzuleiten, um gegebenenfalls Disziplinarmaßnahmen gegen den mutmaßlichen Mobber zu ergreifen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 24. April 2017, HF/Parlament, T-570/16, EU:T:2017:283, Rn. 56 und 57 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

95 Die Feststellung des Sachverhalts durch das Organ zum Abschluss der Untersuchung ist für die Person, die sich als Mobbingopfer fühlt, von entscheidender Bedeutung. Eine Mobbingsituation, sofern sie festgestellt wird, greift die Persönlichkeit, die Würde und die physische oder psychische Integrität des Opfers an. Wie oben in Rn. 66 dargelegt, kann sich die Anerkennung des Vorliegens von Mobbing nach der Verwaltungsuntersuchung für sich genommen günstig auf den therapeutischen Prozess der Wiederherstellung des Opfers auswirken. Sie kann außerdem vom Mobbingopfer für die Zwecke eines etwaigen nationalen Gerichtsverfahrens verwendet werden. Folglich muss die Verwaltungsuntersuchung dazu führen, dass die Anstellungsbehörde oder die Einstellungsbehörde einen endgültigen Standpunkt im Hinblick auf das Vorliegen oder Nichtvorliegen von Mobbing im Sinne von Art. 12a des Statuts einnimmt.

96 Im vorliegenden Fall teilte die Direktorin dem Kläger das Ergebnis des Untersuchungsbeauftragten mit, wonach der Beschwerde stattgegeben werden könne, ohne jedoch dem Kläger den Untersuchungsbericht zu übermitteln, obwohl er dies mehrfach beantragt hatte. Überdies sind – entgegen dem Vorbringen des ECDC – die Ausführungen der Direktorin in der ersten angefochtenen Entscheidung sehr allgemein gehalten und mehrdeutig. Nachdem die Direktorin nämlich an das Ergebnis des Untersuchungsbeauftragten erinnert hatte, stellte sie fest, dass auf der Grundlage des Untersuchungsberichts „Elemente von Mobbing“ vorlägen, während sie gleichzeitig darauf hinwies, dass der Bericht „einige Fehler bei der Tatsachenwürdigung“ enthalte. Darüber hinaus stellte sie fest, dass „die Art und Weise, wie [der Referatsleiter] mit [einigen] Schwierigkeiten umgegangen ist, sowie sein Führungsstil unnötigen Stress und Angst bei seinen Mitarbeitern hervorgerufen haben“, doch sei ihr bewusst, „dass [der Referatsleiter] in seiner Funktion … einige Themen angehen musste“. Auf die Beschwerde hin erkannte die Direktorin die „Schwere“ des Verhaltens des Referatsleiters an, ohne dies jedoch näher darzulegen.

97 Die Beschreibung des Sachverhalts mit diesen Formulierungen nach Abschluss einer Untersuchung, die auf einen Beistandsantrag gemäß Art. 24 des Statuts durchgeführt wurde, genügt den in dieser Vorschrift festgelegten und oben in den Rn. 64 bis 66 und 94 genannten Verpflichtungen nicht. Bei der Beantwortung des ersten Beistandsantrags hat die Direktorin den Sachverhalt nämlich nicht hinreichend festgestellt und keinen endgültigen und eindeutigen Standpunkt im Hinblick auf das Vorliegen oder Nichtvorliegen von Mobbing eingenommen. Insbesondere die Anerkennung des Vorliegens von „Elementen“ von Mobbing bei gleichzeitigen Ausführungen, die die Analyse des Untersuchungsberichts, wonach dem ersten Beistandsantrag stattgegeben werden könne, in Frage zu stellen scheinen, ist nicht klar genug.

98 Zudem hat das ECDC den Kläger nicht konkret über die Behandlung des Untersuchungsberichts informiert, insbesondere im Hinblick auf die „geeigneten Maßnahmen“, die vor dem Entlassungsantrag des Referatsleiters erwogen worden seien, und die Umstände, unter denen seinem Entlassungsantrag entsprochen wurde, obwohl dem Kläger diese Informationen hätten

erteilt werden müssen, weil sie mit der Bearbeitung des Beistandsantrags im Zusammenhang stehen (vgl. in diesem Sinne und entsprechend Urteil vom 3. Oktober 2019, DQ u. a./Parlament, T-730/18, EU:T:2019:725, Rn. 108).

99 Der Kläger erfuhr nämlich erst durch die Antwort des ECDC auf eine prozessleitende Maßnahme des Gerichts, dass es sich bei der erwogenen Maßnahme um die Kündigung des Vertrags des Referatsleiters gemäß Art. 47 Buchst. c Ziff. i der Beschäftigungsbedingungen gehandelt hatte. Die fehlende Mitteilung dieser Information und der Umstand, dass nur der Entlassungsantrag des Referatsleiters erwähnt wurde, können beim Kläger und dem gesamten Personal des ECDC die Vorstellung hervorgerufen haben, dass der Referatsleiter in gewissem Umfang Straffreiheit genoss.

100 Gemäß der oben in Rn. 64 angeführten Rechtsprechung bedeutet die Beistandspflicht jedoch, dass beim Auftreten eines Zwischenfalls, der mit einem geordneten und reibungslosen Dienstbetrieb unvereinbar ist, mit aller notwendigen Energie eingegriffen wird. Die Beistandspflicht nach Art. 24 des Statuts soll nämlich den Beamten und Bediensteten im aktiven Dienst Sicherheit für die Gegenwart und die Zukunft geben, damit sie ihre Aufgaben im allgemeinen dienstlichen Interesse besser erfüllen können (Urteil vom 13. Juli 2018, Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, Rn. 57). Die infolge eines Antrags auf Beistand wegen Mobbings eingeleitete Verwaltungsuntersuchung ermöglicht es, in absehbarer Zeit wieder dem dienstlichen Interesse entsprechende Arbeitsbedingungen herzustellen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 3. Oktober 2019, DQ u. a./Parlament, T-730/18, EU:T:2019:725, Rn. 84). Sie entspricht auch einem dem Gemeinwohl dienenden Ziel, und zwar der Ermittlung etwaiger die Menschenwürde verletzender Mobbingpraktiken (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 4. April 2019, OZ/EIB, C-558/17 P, EU:C:2019:289, Rn. 66).

101 Das ECDC unterließ es im vorliegenden Fall, den Kläger in der ersten angefochtenen Entscheidung über die Umstände zu informieren, unter denen dem Entlassungsantrag des Referatsleiters entsprochen worden war, obwohl es dazu nach Art. 24 des Statuts verpflichtet war. Insbesondere wies die Direktorin nicht darauf hin, dass sie nach der Lektüre des Untersuchungsberichts erwogen hatte, den Vertrag des Referatsleiters zu kündigen, und sie seinem Entlassungsantrag im dienstlichen Interesse entsprochen hatte, indem sie mit ihm besondere Modalitäten für die Erbringung seiner Arbeitsleistung während seiner Kündigungsfrist festlegte, die den reibungslosen Dienstbetrieb wiederherstellen sollten. Aus den Erläuterungen von ECDC in der mündlichen Verhandlung geht hervor, dass diese Informationen zwar den Vorstandsmitgliedern, nicht jedoch dem Kläger oder anderen Personen, die mit dem Referatsleiter zusammenarbeiteten, mitgeteilt wurden, obwohl ein transparenter Umgang mit dem Thema dem Kläger im Zusammenhang mit seinem ersten Beistandsantrag Sicherheit gegeben hätte und ermöglicht hätte, entspannte Arbeitsbedingungen wiederherzustellen und dadurch zum reibungslosen Dienstbetrieb beizutragen.

102 Somit ist den Rügen des Klägers in Bezug auf einen Verstoß gegen Art. 24 des Statuts aufgrund der unzureichenden Einstufung des Sachverhalts und der fehlenden Beschreibung der gegenüber dem Referatsleiter ergriffenen Maßnahmen stattzugeben.

ii) Zum Verstoß gegen die Art. 24 und 86 des Statuts durch Stattgabe des Entlassungsantrags des Referatsleiters und Nichteinleitung eines Disziplinarverfahrens

103 Der Kläger macht geltend, der Entlassungsantrag des Referatsleiters sei kein triftiger Grund gewesen, um keine andere Maßnahme im Hinblick auf den Ausgang der Untersuchung zu ergreifen und insbesondere kein Disziplinarverfahren gemäß Art. 86 des Statuts im Einklang mit den internen Durchführungsbestimmungen des ECDC einzuleiten. Eine Entscheidung, freiwillig aus dem Dienst auszuscheiden, sei etwas ganz anderes als eine Kündigung des Arbeitsvertrags aus disziplinarrechtlichen Gründen, die gegebenenfalls ohne Einhaltung der Kündigungsfrist und unter Kürzung der Ruhegehaltsansprüche erfolge. Die Direktorin habe in der ersten angefochtenen Entscheidung erklärt, dass sie „geeignete Maßnahmen“ erwäge, was bestätige, dass die Situation geeignete Sanktionen erfordert habe, ohne dass insoweit ein Ermessen bestanden habe. In der mündlichen Verhandlung hat der Kläger ergänzt, der reibungslose Dienstbetrieb sei durch die getroffenen Maßnahmen nicht gewährleistet gewesen. Dies habe der Antrag des Referatsleiters auf Beistand vom 29. Mai 2018 ans Licht gebracht, in dem er behauptet habe, der Kläger habe ihn diffamiert.

104 Das ECDC macht geltend, der Zweck des Beistands bestehe nicht darin, Sanktionen zu verhängen, sondern darin, den Sachverhalt festzustellen und weitere Schwierigkeiten zu verhindern, und dieser Zweck sei im vorliegenden Fall erreicht worden. Zudem sei das ECDC gemäß Art. 3 Abs. 1 Buchst. b des Anhangs IX des Statuts nicht rechtlich verpflichtet gewesen, ein Disziplinarverfahren einzuleiten, da der Referatsleiter in der Zwischenzeit einen Entlassungsantrag gestellt habe.

105 Es ist mit dem ECDC festzustellen, dass weder Art. 86 des Statuts noch Art. 3 seines Anhangs IX bestimmen, dass ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden muss, wenn festgestellt wird, dass ein Beamter oder Bediensteter seinen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist.

106 Die Einleitung eines Disziplinarverfahrens ist auch nicht nach den internen Durchführungsbestimmungen Nr. 33 (Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing) und Nr. 29 (Durchführung von Verwaltungsuntersuchungen und Disziplinarverfahren) des ECDC vorgeschrieben. Zwar erinnert Ziff. 3 der internen Durchführungsbestimmung Nr. 33 des ECDC an den allgemeinen Grundsatz, dem zufolge „[a]lle Verhaltensweisen, die als Mobbing oder sexuelle Belästigung festgestellt werden, von [dem ECDC] als nicht zulässig angesehen und sanktioniert werden“. In Ziff. 7.3 der gleichen Durchführungsbestimmung, die speziell das förmliche Verfahren regelt, das bei behaupteten Mobbinghandlungen anwendbar ist, heißt es jedoch: „Wenn der [Untersuchungsb]ericht die Einleitung eines Disziplinarverfahrens vorschlägt, kann die [Anstellungsbehörde] nach Anhörung [der betroffenen Person bzw. Personen] entscheiden, ein Disziplinarverfahren zu eröffnen und die damit verbundenen Sanktionen zu verhängen, sofern das Fehlverhalten bestätigt wird.“

107 Nach der Rechtsprechung verfügt die Verwaltung hinsichtlich der Maßnahmen, die in einer Situation, die unter Art. 24 des Statuts fällt, zu ergreifen sind, unter der Kontrolle des Unionsrichters über ein weites Ermessen bei der Wahl der Maßnahmen und Mittel zur Anwendung dieses Artikels (vgl. Urteil vom 13. Juli 2018, SQ/EIB, T-377/17, EU:T:2018:478, Rn. 135).

108 Im Fall eines Fehlverhaltens, das die Kündigung eines Bediensteten auf Zeit rechtfertigen kann, ist die Einstellungsbehörde angesichts ihres weiten Ermessens nicht verpflichtet, ein Disziplinarverfahren gegen den Bediensteten einzuleiten, anstatt auf die Möglichkeit der

einseitigen Vertragsbeendigung gemäß Art. 47 Buchst. c der Beschäftigungsbedingungen zurückzugreifen. Nur in dem Fall, in dem die Einstellungsbehörde einen Bediensteten auf Zeit wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen seine Pflichten fristlos entlassen möchte, muss sie gemäß Art. 49 Abs. 1 der Beschäftigungsbedingungen das in Anhang IX des Statuts vorgesehene Disziplinarverfahren einleiten, das für Bedienstete auf Zeit entsprechend gilt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 23. Oktober 2013, Gomes Moreira/ECDC, F-80/11, EU:F:2013:159, Rn. 49 und die dort angeführte Rechtsprechung).

109 Wie der ersten angefochtenen Entscheidung zu entnehmen ist, übermittelte die Direktorin dem Referatsleiter im Lauf des Aprils 2018, nachdem er aus seinem Krankheitsurlaub zurückgekehrt war, die endgültige Fassung des Untersuchungsberichts, und sie forderte ihn auf, zu dem Bericht Stellung zu nehmen. Das ECDC hat im Rahmen des Verfahrens vor dem Gericht erklärt, die Direktorin habe den Referatsleiter im Einklang mit seinem Recht auf Anhörung am 15. Mai 2018 in einer Besprechung davon in Kenntnis gesetzt, dass sie beabsichtige, seinen Vertrag auf der Grundlage von Art. 47 Buchst. c Ziff. i der Beschäftigungsbedingungen zu kündigen. Unmittelbar im Anschluss an diese Besprechung reichte der Referatsleiter seinen Entlassungsantrag ein. Wie aus der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde hervorgeht, gab die Direktorin dem Entlassungsantrag des Referatsleiters am 16. Mai 2018 im dienstlichen Interesse statt.

110 Das Schreiben vom 16. Mai 2018, worin dem Entlassungsantrag des Referatsleiters stattgegeben wurde und das auf Aufforderung des Gerichts vom ECDC vorgelegt worden ist, bestätigt die Umstände, unter denen dem Entlassungsantrag entsprochen wurde. Dem Schreiben ist zu entnehmen, dass das ECDC nach der Lektüre der „vorgebrachten schweren Anschuldigungen“ der Auffassung war, eine Zusammenarbeit mit dem Referatsleiter sei nicht mehr möglich. Unter diesen Umständen beabsichtigte die Direktorin, wie sie dem Referatsleiter am Tag zuvor mitgeteilt hatte, seinen Vertrag gemäß Art. 47 Buchst. c Ziff. i der Beschäftigungsbedingungen zu kündigen. Die Direktorin stellte jedoch fest, dass der Referatsleiter sofort nach der Besprechung am 15. Mai 2018 seinen Entlassungsantrag eingereicht habe, was in der Praxis bedeute, dass sein letzter Arbeitstag aufgrund des Entlassungsantrags unter Einhaltung der Kündigungsfrist vor dem Zeitpunkt liegen werde, der im Fall einer Kündigung seines Arbeitsvertrags durch das ECDC für sein tatsächliches Ausscheiden aus dem Dienst festgelegt worden wäre. Aus diesem Grund sei seinem Entlassungsantrag im dienstlichen Interesse stattgegeben worden. In dem Schreiben wurden auch die vom Referatsleiter akzeptierten Bedingungen genannt, unter denen er während der Kündigungsfrist seine Arbeit verrichten werde und denen zufolge er von zu Hause an Aufgaben arbeiten werde, die ihm von der Direktorin zugewiesen würden. Schließlich erinnerte die Direktorin den Referatsleiter daran, dass er während der Kündigungsfrist den Verpflichtungen gemäß Art. 11 des Statuts nachkommen müsse.

111 Aus alledem ergibt sich, dass der Entlassungsantrag des Referatsleiters die Folge der Maßnahmen ist, die das ECDC nach der aufgrund des ersten Beistandsantrags eingeleiteten Verwaltungsuntersuchung ergriffen hatte. Dies wird durch den Entlassungsantrag des Referatsleiters vom 15. Mai 2018 bestätigt, in dem seine Entscheidung nicht mit persönlichen Gründen, sondern unter Verweis auf das „dienstliche Interesse“ begründet wird. Überdies trat der Referatsleiter eineinhalb Monate vor dem Erreichen des Alters seiner Versetzung in den Ruhestand und mehrere Jahre vor dem Erreichen des gesetzlichen Ruhestandsalters im Mai 2021 von seinem Dienstposten der Besoldungsgruppe AD 12 zurück, so dass seine Entlassung zu einer Kürzung seiner Ruhegehaltsansprüche führte. Außerdem verlor er die ihm als Referatsleiter gezahlte Managementzulage, da er während der Kündigungsfrist aufgrund einer entsprechenden Entscheidung der Direktorin unmittelbar mit ihr zusammenarbeitete. Somit hatte die Entlassung

für den Referatsleiter einige negative wirtschaftliche Konsequenzen. Schließlich ermöglichten die besonderen Bedingungen, unter denen er in diesem Zeitraum seine Arbeit verrichtete, dass der Kläger den beruflichen Kontakt mit ihm vermeiden konnte.

112 Zwar hätte sich die Direktorin dafür entscheiden können, den Vertrag des Referatsleiters zu kündigen, anstatt seinem Entlassungsantrag stattzugeben. Diese Option hätte jedoch den Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung der Tätigkeit des Referatsleiters nach hinten verschoben, da eine ordnungsgemäß begründete Entscheidung erforderlich gewesen wäre (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. September 2013, L/Parlament, T-317/10 P, EU:T:2013:413, Rn. 60 und die dort angeführte Rechtsprechung). Außerdem hätte eine solche Entscheidung, den Vertrag zu kündigen, vom Referatsleiter angefochten werden können.

113 Die Klägerin hätte auch ein Disziplinarverfahren gegen den Referatsleiter eröffnen können. Wie das ECDC jedoch zu Recht hervorhebt, benötigt ein solches Verfahren einige Zeit. Zudem hätte der vom Kläger beanstandete Sachverhalt nicht zwangsläufig zur Entlassung des Referatsleiters aus disziplinarrechtlichen Gründen geführt, was die höchste Strafe gewesen wäre. Überdies hat der Kläger nicht berücksichtigt, dass die Entlassung von Maßnahmen begleitet war, die eine hierarchische Verbindung zwischen ihm und dem Referatsleiter vermeiden und den reibungslosen Dienstbetrieb während der Kündigungsfrist gewährleisten sollten. Der Referatsleiter hatte nämlich eingewilligt, während dieser Zeit von zu Hause zu arbeiten und Aufgaben auszuführen, die ihm unmittelbar von der Direktorin zugewiesen wurden. Außerdem belegt der Umstand, dass der Referatsleiter selbst zwei Wochen nach Erlass der ersten angefochtenen Entscheidung einen Beistandsantrag stellte, entgegen dem Vorbringen des Klägers nicht, dass die Einleitung eines Disziplinarverfahrens anstelle der Stattgabe des Entlassungsantrags durch die Direktorin geboten war. Der Referatsleiter hätte den Antrag nämlich auch stellen können, wenn das Disziplinarverfahren eingeleitet worden wäre.

114 Nach alledem ist in Bezug auf den Umstand, dass die Direktorin dem Entlassungsantrag des Referatsleiters stattgab, anstatt seinen Vertrag zu kündigen oder ein Disziplinarverfahren gegen ihn einzuleiten, nicht nachgewiesen, dass ein offensichtlicher Beurteilungsfehler der Direktorin vorlag. Insoweit verstößt die erste angefochtene Entscheidung somit nicht gegen die Art. 24 und 86 des Statuts.

115 Wie allerdings oben in den Rn. 97 und 98 dargelegt, verstößt die erste angefochtene Entscheidung insoweit gegen Art. 24 des Statuts, als das ECDC es unterließ, im Anschluss an den Untersuchungsbericht den Sachverhalt hinreichend festzustellen, auf dieser Grundlage einen endgültigen und eindeutigen Standpunkt im Hinblick auf das Vorliegen oder Nichtvorliegen von Mobbing im Sinne von Art. 12a Abs. 3 des Statuts einzunehmen und den Kläger über die Maßnahmen zu informieren, die in Bezug auf seinen ersten Beistandsantrag getroffen wurden, insbesondere ihm mitzuteilen, dass die Direktorin zunächst beabsichtigte, den Vertrag des Referatsleiters zu kündigen, bevor dieser einen Entlassungsantrag stellte, und die Bedingungen offenzulegen, unter denen dem Entlassungsantrag stattgegeben wurde, einschließlich der Modalitäten während der Kündigungsfrist.

116 Nach alledem greift der dritte Klagegrund zur Stützung des Antrags auf Aufhebung der ersten angefochtenen Entscheidung, wie sie durch die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde ergänzt wurde, aufgrund des Verstoßes gegen Art. 24 des Statuts in Bezug auf die oben in den Rn. 102 und 115 genannten Gesichtspunkte teilweise durch.

2) Zum ersten Klagegrund: Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör

117 Der Kläger macht geltend, er sei vom Untersuchungsbeauftragten, nicht jedoch von der Direktorin vor dem Erlass der ersten angefochtenen Entscheidung angehört worden, was einen Verstoß gegen Art. 41 Abs. 2 Buchst. a der Grundrechtecharta in ihrer Auslegung durch die Rechtsprechung darstelle. Weder zu den Feststellungen im Untersuchungsbericht, zu dem er vor Erlass der angefochtenen Entscheidung keinen Zugang erhalten habe, noch zu den anderen von der Direktorin berücksichtigten Gesichtspunkten habe er Stellung nehmen können. Er sei durch die erste angefochtene Maßnahme beschwert und vor ihrem Erlass weder über ihren Inhalt noch über die Art des dienstlichen Interesses informiert worden, das als Begründung dafür angeführt worden sei, dass das ECDC dem Entlassungsantrag des Referatsleiters stattgegeben habe, anstatt ein Disziplinarverfahren einzuleiten.

118 Das ECDC erwidert, dass der von der Untersuchung betroffenen Person und dem Kläger während der Durchführung der Untersuchung nicht die gleichen Rechte zuständen, was rechtfertige, dass der Kläger keinen Zugang zum Untersuchungsbericht erhalten habe. Dennoch habe der Kläger am 12. September 2018 die Möglichkeit erhalten, Einsicht in Teile des Untersuchungsberichts unter Wahrung des Privatlebens und der Integrität der im Bericht genannten Personen zu nehmen, wie der Bürgerbeauftragte in seiner Entscheidung vom 6. Juni 2019 bestätigt habe. Zudem sei der Kläger zweimal vom Untersuchungsbeauftragten angehört worden. Überdies sei das in Art. 41 Abs. 2 Buchst. a der Grundrechtecharta vorgesehene Recht auf Anhörung in Fällen garantiert, in denen die individuelle Maßnahme eine Person benachteilige, was vorliegend nicht der Fall sei. Jedenfalls hätte es, so das ECDC, zum gleichen Ergebnis geführt, wenn der Kläger angehört worden wäre, da das ECDC seinem ersten Beistandsantrag entsprochen habe.

119 Als Antwort auf das zuletzt genannte Argument wiederholt der Kläger in seiner Erwiderung das Vorbringen, wonach die erste angefochtene Entscheidung seinem ersten Beistandsantrag nicht entsprochen habe.

120 Es ist darauf hinzuweisen, dass sich eine Person, die gemäß den Art. 12a und 24 des Statuts einen Beistandsantrag gestellt hat, da sie Mobbingopfer sei, nach dem Grundsatz der guten Verwaltung auf das Recht berufen kann, zu den sie betreffenden Tatsachen gehört zu werden (vgl. Urteil vom 4. Juni 2020, EAD/De Loecker, C-187/19 P, EU:C:2020:444, Rn. 66 und die dort angeführte Rechtsprechung).

121 Gemäß Art. 41 Abs. 2 Buchst. a der Grundrechtecharta umfasst nämlich das Recht auf eine gute Verwaltung u. a. das Recht jeder Person, gehört zu werden, bevor ihr gegenüber eine für sie nachteilige individuelle Maßnahme getroffen wird.

122 Das Recht, gehört zu werden, garantiert jeder Person die Möglichkeit, im Verwaltungsverfahren sachdienlich und wirksam ihren Standpunkt vorzutragen, bevor ihr gegenüber eine für ihre Interessen möglicherweise nachteilige Entscheidung erlassen wird (vgl. Urteil vom 4. Juni 2020, EAD/De Loecker, C-187/19 P, EU:C:2020:444, Rn. 68 und die dort angeführte Rechtsprechung).

123 Das Recht, gehört zu werden, dient zwei Zielen. Es dient zum einen der Zusammenstellung der Akten und einer möglichst genauen und zutreffenden Ermittlung des Sachverhalts und ermöglicht es zum anderen, einen wirksamen Schutz der betroffenen Person zu gewährleisten. Der Anspruch auf rechtliches Gehör soll insbesondere gewährleisten, dass jede beschwerende Entscheidung in Kenntnis aller Umstände getroffen wird, und soll u. a. der zuständigen Behörde erlauben, einen Fehler zu berichtigen, und der betroffenen Person, individuelle Umstände

vorzutragen, die für oder gegen den Erlass oder für oder gegen einen bestimmten Inhalt der Entscheidung sprechen (vgl. Urteil vom 4. Juni 2020, EAD/De Loecker, C-187/19 P, EU:C:2020:444, Rn. 69 und die dort angeführte Rechtsprechung).

124 Die Rolle der Person, die den Antrag auf Beistand gestellt hat, in dem sie Mobbingvorwürfe erhebt, besteht im Wesentlichen in ihrer Zusammenarbeit bei der guten Durchführung des Untersuchungsverfahrens, um den Sachverhalt festzustellen (vgl. Urteil vom 13. Dezember 2018, CH/Parlament, T-83/18, EU:T:2018:935, Rn. 71 und die dort angeführte Rechtsprechung).

125 Wenn die Verwaltung auf den Antrag auf Beistand hin entscheidet, dass die zur Stützung des Antrags auf Beistand geltend gemachten Gesichtspunkte keine Grundlage haben und das geltend gemachte Verhalten kein Mobbing im Sinne von Art. 12a des Statuts darstellt, beschwert eine solche Entscheidung die Person, die den Antrag auf Beistand gestellt hat, und ist für sie nachteilig im Sinne von Art. 41 Abs. 2 Buchst. a der Grundrechtecharta (vgl. Urteil vom 13. Dezember 2018, CH/Parlament, T-83/18, EU:T:2018:935, Rn. 78 und die dort angeführte Rechtsprechung).

126 Wenn die Einstellungsbehörde im Fall der Zurückweisung eines Beistandsantrags beschlossen hat, sich der Stellungnahme eines Untersuchungsbeauftragten zu bedienen, dem sie die Aufgabe übertragen hat, eine Verwaltungsuntersuchung durchzuführen, und wenn sie in der Entscheidung über den Antrag auf Beistand die von diesem Untersuchungsbeauftragten abgegebene Stellungnahme berücksichtigt, muss diese Stellungnahme, die in einer nicht vertraulichen Fassung erstellt werden kann, die die den Zeugen gewährte Anonymität wahrt, in Anwendung des Rechts der Person, die den Antrag auf Beistand gestellt hat, gehört zu werden, dieser grundsätzlich zur Kenntnis gebracht werden, selbst wenn die internen Vorschriften eine solche Übermittlung nicht vorsehen (vgl. in diesem Sinne und entsprechend Urteil vom 13. Dezember 2018, CH/Parlament, T-83/18, EU:T:2018:935, Rn. 85).

127 Damit die Verletzung des Rechts, gehört zu werden, zur Aufhebung einer Entscheidung führen kann, muss außerdem geprüft werden, ob das Verfahren ohne diese Regelwidrigkeit zu einem anderen Ergebnis hätte führen können. Diese Frage ist anhand der speziellen tatsächlichen und rechtlichen Umstände des konkreten Falls zu beurteilen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. Juni 2020, Kommission/RQ, C-831/18 P, EU:C:2020:481, Rn. 105 und 107 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

128 Im vorliegenden Fall wurde das von der Direktorin am 28. September 2017 eingeleitete Verwaltungsverfahren nicht durch die erste angefochtene Entscheidung mit der Begründung abgeschlossen, dass im Hinblick auf den Kläger kein Mobbing im Sinne von Art. 12a Abs. 3 des Statuts vorliege. Die Direktorin erkannte nämlich an, dass „Elemente“ von Mobbing durch den Referatsleiter vorlägen. Somit ist die erste angefochtene Entscheidung keine Entscheidung über die Zurückweisung eines Beistandsantrags und nicht mit den Entscheidungen vergleichbar, die in der oben in den Rn. 125 und 126 angeführten Rechtsprechung behandelt wurden.

129 Gleichwohl ist die Entscheidung eine Maßnahme, die den Kläger beschwert und für ihn nachteilig im Sinne von Art. 41 Abs. 2 Buchst. a der Grundrechtecharta ist.

130 Die erste angefochtene Entscheidung bestätigt die Schlussfolgerungen des Untersuchungsberichts in Bezug auf den ersten Beistandsantrag des Klägers nämlich nicht uneingeschränkt. Zum einen stellt die Direktorin das Vorliegen „einiger Fehler bei der Tatsachenwürdigung“ im Untersuchungsbericht fest. Zum anderen kommt die Direktorin, obwohl der

Untersuchungsbeauftragte die Begründetheit des Beistandsantrags festgestellt hatte, nur zu dem Schluss, dass „Elemente“ von Mobbing vorlägen. Im Lauf der mündlichen Verhandlung erläuterte das ECDC, die Hinzufügung des Begriffs „Elemente“ sei auf das Vorliegen der Fehler bei der Tatsachenwürdigung zurückzuführen, denen zwar keine größere Bedeutung beizumessen sei, die jedoch auch berücksichtigt werden müssten. Wie jedoch oben in den Rn. 96 und 97 dargelegt, ist die Einstufung des beanstandeten Sachverhalts mit dieser Formulierung nicht ausreichend, um den Anforderungen von Art. 24 des Statuts gerecht zu werden.

131 Die Direktorin hat das Recht des Klägers, gehört zu werden, insoweit verletzt, als er nicht in der Lage war, vor dem Erlass der ersten angefochtenen Entscheidung zu den „Fehlern bei der Tatsachenwürdigung“, die dem Untersuchungsbericht angelastet wurden, und zu jeglichen sonstigen Gesichtspunkten Stellung zu nehmen, die die Direktorin dazu veranlassten, den Schlussfolgerungen des Untersuchungsberichts nicht vollumfänglich zu folgen.

132 Ohne diese Regelwidrigkeit hätte das Verfahren jedoch zu einem anderen Ergebnis führen können. Insbesondere hätte der Kläger die Direktorin überzeugen können, dass eine andere Beurteilung des Sachverhalts möglich sei, so dass sie – wie der Untersuchungsbeauftragte – seinen Opferstatus vollumfänglich anerkannt hätte.

133 Hingegen war die Direktorin – entgegen dem Vorbringen des Klägers – nicht verpflichtet, ihn zu den mit dem dienstlichen Interesse verbundenen Gründen anzuhören, die sie veranlasst hatten, dem Entlassungsantrag des Referatsleiters zu entsprechen, anstatt seinen Vertrag zu kündigen oder ein Disziplinarverfahren gegen ihn einzuleiten. Die Entscheidungen, die im Hinblick auf den Referatsleiter getroffen wurden, wurden nämlich nicht im Sinne von Art. 41 Abs. 2 Buchst. a der Grundrechtecharta gegenüber dem Kläger getroffen.

134 Aus alledem ergibt sich, dass dem ersten Klagegrund, mit dem eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör gerügt wird, teilweise stattzugeben ist.

3) Zum zweiten Klagegrund: Verstoß gegen die Begründungspflicht

135 Der Kläger macht geltend, die fehlende Übermittlung des Untersuchungsberichts in seiner vollständigen Fassung oder in seiner nicht vertraulichen Fassung sei insoweit ein Verstoß gegen die Pflicht zur Begründung der ersten angefochtenen Entscheidung, als sich die Entscheidung auf den Bericht stütze. Der Kläger erklärt, die Personen, die vom Untersuchungsbeauftragten befragt worden seien, und die in der ersten angefochtenen Entscheidung genannten Fehler bei der Tatsachenwürdigung des Untersuchungsberichts seien ihm nicht bekannt. Die in der Entscheidung enthaltene Feststellung, wonach „[der] Führungsstil des Referatsleiters unnötigen Stress und Angst bei seinen Mitarbeitern hervorgerufen [habe]“, genüge der Begründungspflicht nicht. Ebenso wenig ließen sich der Entscheidung die Gründe entnehmen, die das ECDC dazu veranlasst hätten, dem Entlassungsantrag des Referatsleiters unter Beibehaltung aller seiner finanziellen Ansprüche während und nach der Kündigungsfrist von zehn Monaten zu entsprechen, anstatt den Antrag abzulehnen und ein Disziplinarverfahren gegen ihn einzuleiten.

136 Das ECDC macht geltend, dass nach Art. 25 Abs. 2 des Statuts nur beschwerende Entscheidungen mit Gründen versehen sein müssten und die vorliegende Rechtssache keine beschwerende Entscheidung zum Gegenstand habe, da dem ersten Beistandsantrag stattgegeben worden sei. Jedenfalls sei der Kläger durch die angefochtene Entscheidung ordnungsgemäß über die Gründe informiert worden, die das ECDC zum Erlass der Entscheidung bewogen hätten. Da man die vertrauliche Behandlung der Zeugen habe garantieren wollen, sei es nicht möglich gewesen, den

Untersuchungsbericht so, wie er vorgelegen habe, zu übermitteln, insbesondere da der Kläger nicht Gegenstand der Untersuchung gewesen sei. Dies habe der Bürgerbeauftragte in seiner Entscheidung vom 6. Juni 2019 bestätigt. Schließlich sei dem Kläger die Liste der angehörten Personen bereits bekannt gewesen.

137 Wie oben in Rn. 76 festgestellt, ist die erste angefochtene Entscheidung eine beschwerende Maßnahme. Sie muss daher gemäß Art. 25 Abs. 2 des Statuts, der nur eine Wiedergabe der allgemeinen in Art. 296 AEUV enthaltenen Verpflichtung darstellt, rechtlich hinreichend begründet werden.

138 Die Verpflichtung, eine beschwerende Entscheidung zu begründen, soll dem Betroffenen ausreichende Hinweise geben, damit er erkennen kann, ob die Entscheidung wirklich berechtigt ist oder ob sie einen Fehler aufweist, der es erlaubt, ihre Rechtmäßigkeit in Frage zu stellen, und sie soll es dem Unionsrichter ermöglichen, die Rechtmäßigkeit der angefochtenen Entscheidung zu kontrollieren. Der Umfang der Begründungspflicht ist in jedem Einzelfall nicht nur unter Berücksichtigung der angefochtenen Entscheidung, sondern auch anhand der konkreten Umstände, unter denen die Entscheidung ergangen ist, zu beurteilen (vgl. Urteil vom 25. Oktober 2007, Lo Giudice/Kommission, T-154/05, EU:T:2007:322, Rn. 160 und 161 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

139 Zwar gestattet die Rechtsprechung eine Begründung durch Verweisung auf einen begründeten Bericht oder eine begründete Stellungnahme, doch muss dieser Bericht oder diese Stellungnahme dem Betroffenen tatsächlich zusammen mit der beschwerenden Maßnahme übermittelt worden sein (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. Juli 2013, Tzirani/Kommission, F-46/11, EU:F:2013:115, Rn. 152 und die dort angeführte Rechtsprechung).

140 Die Verwaltung kann einen Mangel in der Begründung – nicht jedoch das völlige Fehlen einer Begründung – durch eine angemessene Begründung im Stadium der Beantwortung der Beschwerde und sogar durch ergänzende Erläuterungen im Lauf des Verfahrens beheben (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 2. März 2010, Doktor/Rat, T-248/08 P, EU:T:2010:57, Rn. 93 und die dort angeführte Rechtsprechung).

141 Dennoch ist in dem besonderen Fall einer aufgrund eines Beistandsersuchens nach Art. 24 des Statuts eingeleiteten Untersuchung zur Feststellung des tatsächlichen Vorliegens von Mobbinghandlungen, deren Opfer ein Bediensteter zu sein behauptet, die Verpflichtung des Organs zu berücksichtigen, dem Beamten, der ein solches Ersuchen einreicht, mit der in einer so ernsten Situation gebotenen Schnelligkeit und Fürsorge zu antworten. Deshalb ist die in Art. 25 Abs. 2 des Statuts vorgesehene Begründungspflicht in diesem Fall eng auszulegen, so dass eine Entscheidung, die selbst nur den Ansatz einer Begründung enthält, die Voraussetzungen dieser Vorschrift nicht erfüllt und den Betroffenen zwingt, eine Beschwerde einzureichen, um eine den Voraussetzungen des Art. 25 Abs. 2 des Statuts genügende Begründung der ihn beschwerenden Entscheidung zu erhalten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. Juli 2013, Tzirani/Kommission, F-46/11, EU:F:2013:115, Rn. 164 und 165 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

142 Diese Feststellung hindert jedoch weder die Organe, in der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde die Gründe für die Ausgangsentscheidung der Verwaltung klarzustellen, noch das Gericht, diese Klarstellungen bei der Prüfung eines Vorbringens zu berücksichtigen, mit dem die Rechtmäßigkeit der Entscheidung angefochten wird (vgl. Urteil vom 11. Juli 2013, Tzirani/Kommission, F-46/11, EU:F:2013:115, Rn. 167 und die dort angeführte Rechtsprechung).

143 Was die Begründung der ersten angefochtenen Entscheidung betrifft, ist festzustellen, dass diese Entscheidung keinen der Sachverhalte, den der Kläger in seinem ersten Beistandsantrag erwähnte, ausdrücklich aufgreift, sondern sich darauf beschränkt, auf die tatsächlichen Umstände zu verweisen, die im Untersuchungsbericht beschrieben wurden, der dem Kläger bis zu diesem Zeitpunkt nicht zugänglich gemacht worden war, sowie auf „Informationen, die [der Direktorin] vor[lagen]“, ohne diese näher zu bezeichnen. Darüber hinaus wird in der Entscheidung auf das Vorliegen von „Fehlern bei der Tatsachenwürdigung“ im Untersuchungsbericht hingewiesen, ohne dass diese Fehler beschrieben werden, und auf „Schwierigkeiten“, die der Referatsleiter „angehen“ müsse, die jedoch ebenfalls nicht näher ausgeführt werden. Schließlich erklärt die Direktorin, ohne dies näher zu erläutern, dass sie „geeignete Maßnahmen“ erwogen habe, die aufgrund des Entlassungsantrags des Referatsleiters nicht durchgeführt worden seien. In der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde lieferte die Direktorin keine zusätzliche Begründung zu diesen Gesichtspunkten.

144 Somit enthält die erste angefochtene Entscheidung, wie sie durch die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde ergänzt wurde, in Bezug auf einige wesentliche, oben in Rn. 143 genannte Gesichtspunkte keine Begründung, so dass es dem Kläger nicht möglich war, die Stichhaltigkeit dieser Gesichtspunkte anzufechten.

145 Unter diesen Umständen ist dem zweiten Klagegrund stattzugeben, da die Klarstellungen, die das ECDC vor dem Gericht vorgetragen hat, den Begründungsmangel nicht beheben können.

d) Ergebnis zum Antrag auf Aufhebung der ersten angefochtenen Entscheidung

146 Nach alledem wurde die erste angefochtene Entscheidung, wie sie durch die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde ergänzt wurde, unter Verstoß gegen Art. 24 des Statuts und den Anspruch des Klägers auf rechtliches Gehör sowie unter Verletzung der Begründungspflicht erlassen.

2. Zum Antrag auf Aufhebung der zweiten angefochtenen Entscheidung

147 Mit der zweiten angefochtenen Entscheidung wies das ECDC den streitigen Zugangsantrag zurück, mit dem Zugang zum Untersuchungsbericht und zu allen Dokumenten beantragt wurde, auf deren Grundlage die Direktorin die erste angefochtene Entscheidung getroffen hatte, einschließlich derjenigen, die ihrer Auffassung zugrunde lagen, dass der Untersuchungsbericht „einige Fehler bei der Tatsachenwürdigung“ enthalte (siehe oben, Rn. 29).

148 In seinem Antrag vom 30. Mai 2018 trug der Kläger vor, dass er, soweit er durch die erste angefochtene Entscheidung beschwert sei, Zugang zu diesen Dokumenten gemäß Art. 41 der Grundrechtecharta erhalten müsse, und dies umso mehr, als er infolge von Verhaltensweisen des Referatsleiters, die während und nach der Erstellung des Untersuchungsberichts stattgefunden hätten, am 10. April 2018 einen zweiten Beistandsantrag habe einreichen müssen.

149 In der zweiten angefochtenen Entscheidung stellte die Direktorin fest, dass das Interesse des Klägers durch die erste angefochtene Entscheidung nicht beeinträchtigt sein könne, da der erste Beistandsantrag nicht als unbegründet zurückgewiesen worden sei. Zudem könne auch der zweite Beistandsantrag den Zugang zum Untersuchungsbericht nicht rechtfertigen, da in Bezug auf diesen Antrag noch keine Entscheidung getroffen worden sei. Ferner habe der Kläger Gelegenheit gehabt, sich im Rahmen der Untersuchung zu äußern. Außerdem könne nach der

Rechtsprechung zum Umfang der Verteidigungsrechte die Situation einer Person, die einen Antrag auf Beistand wegen Mobbings gestellt habe, nicht mit der Situation der Person gleichgesetzt werden, gegen die sich der Antrag richte, und die Verfahrensrechte, die der zuletzt genannten Person zugestanden werden müssten, unterschieden sich von den – beschränkteren – Verfahrensrechten, die im Rahmen des Verwaltungsverfahrens der Beistand beantragenden Person zuständen. Das auf die Grundrechtecharta gestützte Recht auf Zugang zu den Akten sei den Beschwerdeführern sogar in Fällen verweigert worden, in denen die zuständige Behörde festgestellt habe, dass kein Mobbing vorliege.

150 In der Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde fügte die Direktorin hinzu, dass der Kläger eine nicht vertrauliche Fassung des Untersuchungsberichts vom 12. September 2018 habe einsehen können und gemäß Art. 13 der Verordnung Nr. 45/2001 Zugang zu den in diesem Bericht enthaltenen, ihn betreffenden personenbezogenen Daten gehabt habe. Da die Vertraulichkeit der Gespräche mit den Zeugen und dem Referatsleiter geschützt werden müsse, das Problem heikel sei und die Fähigkeit des ECDC zur Durchführung von Untersuchungen gewahrt werden müsse, sei dem Kläger kein vollständiger Zugang zum Bericht gewährt worden.

151 Der Kläger macht gegen die zweite angefochtene Entscheidung, wie sie durch die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde ergänzt wurde, einen einzigen Klagegrund geltend. Der Klagegrund stützt sich auf den Verstoß gegen Art. 41 Abs. 2 Buchst. b der Grundrechtecharta. In der mündlichen Verhandlung hat der Kläger die zweite Rüge zurückgenommen, die er in der Klageschrift in unsubstantiierter Weise erhoben hatte und mit der er einen Verstoß gegen Art. 13 der Verordnung Nr. 45/2001 geltend gemacht hatte.

152 Zur Stützung seines einzigen Klagegrundes macht der Kläger geltend, entgegen den Behauptungen in der zweiten angefochtenen Entscheidung handle es sich bei der ersten angefochtenen Entscheidung um eine Maßnahme, die ihn beschwere, weshalb es umso erforderlicher sei, dass er vollständigen Zugang zum Untersuchungsbericht erhalte. Zudem könnten die Ausnahmen nach Art. 41 Abs. 2 Buchst. b der Grundrechtecharta und Art. 20 der Verordnung Nr. 45/2001 nicht mehr angewandt werden, da die Untersuchung abgeschlossen sei. Außerdem seien einige Zeugen damit einverstanden, dass er Zugang zu den Protokollen ihrer Anhörungen erhalte, so dass auch die in Art. 4 Abs. 1 Buchst. b der Verordnung Nr. 1049/2001 enthaltene Ausnahmeregelung nicht anwendbar gewesen sei. Ferner sei nicht bewiesen worden, dass geschützte Interessen konkret und tatsächlich beeinträchtigt seien. Unter diesen Umständen sei die sehr begrenzte Einsichtnahme in den Untersuchungsbericht, die dem Kläger am 12. September 2018 vor Ort gewährt worden sei, nicht mit einem regulären Zugang gemäß Art. 41 der Grundrechtecharta gleichzusetzen. Schließlich weist der Kläger darauf hin, dass er die Auffassung des Bürgerbeauftragten in seiner Entscheidung vom 6. Juni 2019 nicht teile, insbesondere hinsichtlich der Analyse in Bezug auf den Schutz personenbezogener Daten. In der mündlichen Verhandlung hat der Kläger ergänzt, dass die Zeugenaussagen bereits in der an die Direktorin versandten Fassung des Untersuchungsberichts anonymisiert gewesen seien.

153 Das ECDC macht geltend, da die erste angefochtene Entscheidung den Kläger nicht beschwert habe, seien die Gründe für die zweite angefochtene Entscheidung weiterhin gültig. Gemäß Art. 41 Abs. 2 Buchst. b der Grundrechtecharta sei das berechtigte Interesse der Vertraulichkeit zu wahren. Art. 20 der Verordnung Nr. 45/2001 und Art. 8 der Grundrechtecharta rechtfertigten insoweit die Beschränkungen der Verfahrensrechte des Klägers. Zudem wirke sich der Umstand, dass die Untersuchung mittlerweile abgeschlossen sei, nicht auf die Interessen der Zeugen und des Referatsleiters aus. Überdies habe der Referatsleiter konkrete Nachweise dafür erbracht, dass die Offenlegung der im Untersuchungsbericht enthaltenen Informationen seine Rechte

beeinträchtigen könne. Außerdem habe der Kläger die Möglichkeit gehabt, am 12. September 2018 eine nicht vertrauliche Fassung des Untersuchungsberichts einzusehen. Der Bürgerbeauftragte habe bestätigt, dass das ECDC die Weigerung, vollständigen Zugang zum Bericht zu gewähren, korrekt und ausreichend begründet habe. Die Anonymisierung der Zeugenaussagen in dem der Direktorin überstellten Untersuchungsbericht sei nicht ausreichend, da es aufgrund der Größe des ECDC und des Umfangs der Zeugenaussagen einfach sei, die Zeugen nach der Lektüre des Berichts zu identifizieren.

154 Vorab ist festzustellen, dass sich die Entscheidung des Bürgerbeauftragten vom 6. Juni 2019 nicht auf die zweite angefochtene Entscheidung, sondern auf das oben in Rn. 32 genannte zweite Schreiben vom 20. Juni 2018 bezieht. Das Schreiben wurde dem Kläger in Beantwortung eines früheren Antrags auf Zugang zum Untersuchungsbericht übersandt, soweit der Antrag auf die Verordnungen Nrn. 1049/2001 und 45/2001 gestützt wurde. Der Bürgerbeauftragte prüfte daher, ob das ECDC im Hinblick auf diese Verordnungen seine Entscheidung, den vollständigen Zugang der Öffentlichkeit zum Untersuchungsbericht zu verweigern, um die Privatsphäre und die Integrität der betroffenen Personen zu schützen, korrekt und ausreichend begründet hatte. Somit prüfte der Bürgerbeauftragte nicht, ob diese Interessen rechtfertigten, dass dem Kläger im Rahmen der Ausübung seines durch Art. 41 Abs. 2 Buchst. b der Grundrechtecharta garantierten Rechts auf Zugang zu den ihn betreffenden Akten nur eingeschränkter Zugang zum Untersuchungsbericht gewährt wurde.

155 Das Recht auf eine gute Verwaltung ist in Art. 41 der Grundrechtecharta verankert und ist eine der Garantien, die die Unionsrechtsordnung in Verwaltungsverfahren gewährt (vgl. Urteil vom 19. September 2018, Selimovic/Parlament, T-61/17, nicht veröffentlicht, EU:T:2018:565, Rn. 67 und die dort angeführte Rechtsprechung). Art. 41 Abs. 2 Buchst. b der Grundrechtecharta garantiert das Recht jeder Person auf Zugang zu den sie betreffenden Akten unter Wahrung des berechtigten Interesses der Vertraulichkeit sowie des Berufs- und Geschäftsgeheimnisses. Das Recht auf Akteneinsicht bedeutet, dass das fragliche Organ der betroffenen Person die Möglichkeit geben muss, alle Schriftstücke in der Ermittlungsakte zu prüfen, die möglicherweise für ihre Verteidigung erheblich sind (vgl. Urteil vom 19. September 2018, Selimovic/Parlament, T-61/17, nicht veröffentlicht, EU:T:2018:565, Rn. 78 und die dort angeführte Rechtsprechung).

156 Wie oben in Rn. 129 festgestellt, ist die erste angefochtene Entscheidung entgegen dem Vorbringen des ECDC eine Maßnahme, die den Kläger beschwert. Somit ist zu prüfen, ob die anderen Gründe, die die Direktorin in der zweiten angefochtenen Entscheidung anführte, deren Begründung durch die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde ergänzt wurde, die Verweigerung des vollständigen oder teilweisen Zugangs zu den beantragten Dokumenten rechtfertigen.

157 In Beantwortung einer prozessleitenden Maßnahme des Gerichts hat das ECDC die nicht vertrauliche Fassung des Untersuchungsberichts vorgelegt, die der Kläger am 12. September 2018 vor Ort einsehen konnte.

158 Infolge einer Beweiserhebungsmaßnahme hat das ECDC auch die vertrauliche Fassung des Untersuchungsberichts vorgelegt, für die der Zugang durch die zweite angefochtene Entscheidung verweigert worden war, sowie die anderen Dokumente, die die Direktorin bei Erlass der ersten angefochtenen Entscheidung berücksichtigt hatte. Bei diesen Dokumenten handelt es sich um erstens den ersten Beistandsantrag des Klägers, zweitens das Formular mit ergänzenden Informationen, das der Kläger am 14. Juli 2017 übersandte, drittens eine E-Mail des Referatsleiters an die Direktorin vom 17. Januar 2018, in der er seine Anmerkungen zum Entwurf

des Untersuchungsberichts übermittelte, der ihm zugestellt worden war, viertens eine E-Mail des Untersuchungsbeauftragten an die Direktorin vom 27. Juli 2018 zu Fehlern bei der Tatsachenwürdigung im Untersuchungsbericht und fünftens die Antwort der Direktorin auf diese E-Mail vom 3. August 2018.

159 Was den Untersuchungsbericht betrifft, ergibt die Lektüre der dem Gericht durch das ECDC vorgelegten Dokumente, dass der Bericht unter Einhaltung der Kriterien gemäß Art. 4 Abs. 8 der internen Durchführungsbestimmung Nr. 29 des ECDC (Durchführung von Verwaltungsuntersuchungen und Disziplinarverfahren) verfasst wurde. In dieser Bestimmung heißt es: „Der Bericht enthält eine Beschreibung der fraglichen Tatsachen und Umstände; er stellt fest, ob die für die Situationen geltenden Vorschriften und Verfahren eingehalten wurden, und bestimmt jegliche individuelle Verantwortung unter Berücksichtigung erschwerender oder mildernder Umstände.“ Weiter heißt es: „Dem Bericht sind Abschriften aller maßgeblichen Dokumente und Protokolle der Anhörungen beizufügen.“ Unter Beachtung dieser Anweisungen wurde der Bericht in sieben nicht nummerierte Abschnitte unterteilt.

160 Auf eine Frage des Gerichts im Rahmen der mündlichen Verhandlung hat das ECDC erklärt, dass es sich bei den im Untersuchungsbericht enthaltenen personenbezogenen Daten, die dem Kläger im zweiten Schreiben vom 20. Juni 2018 auf der Grundlage von Art. 13 der Verordnung Nr. 45/2001 übermittelt worden seien (siehe oben, Rn. 32), nur um die Rügen handle, die der Kläger selbst in seinem ersten Beistandsantrag erhoben habe.

161 Aus der vom ECDC vorgelegten nicht vertraulichen Fassung des Untersuchungsberichts und den Klarstellungen des ECDC ergibt sich, dass der Kläger nur zu den Teilen des Berichts Zugang hatte, die seine eigenen Rügen enthalten, und zu den Teilen, die allgemeine Erwägungen zu den anwendbaren rechtlichen Bestimmungen und der Art der Durchführung der Untersuchung enthalten. Der eigentliche Inhalt des Berichts wurde jedoch vollständig unkenntlich gemacht. Insbesondere erhielt der Kläger keinen Zugang zu den drei letzten Abschnitten des Berichts, darunter zunächst die Beschreibung der Tatsachen, die in den Beistandsanträgen des Klägers und eines anderen Mitglieds des ECDC-Personals beanstandet wurden, im Licht der Zeugenaussagen, einschließlich der Erklärungen des Referatsleiters (fünfter Abschnitt), sodann die individuellen Schlussfolgerungen des Untersuchungsbeauftragten zu jedem Beistandsantrag (sechster Abschnitt) und schließlich die allgemeinen Schlussfolgerungen zur Untersuchung (siebter Abschnitt).

162 Es ist jedoch entschieden worden, dass die Übermittlung einer Kopie der am Ende der Verwaltungsuntersuchung erstellten Berichte – gegebenenfalls in einer nicht vertraulichen Fassung – im Hinblick auf den in Art. 41 der Grundrechtecharta verankerten Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung und die Beistandspflicht, die verlangen, dass die zuständige Behörde die Betroffenen über das Ergebnis ihres Beistandsantrags unterrichtet, erforderlich ist und dies umso mehr in einem Fall wie dem vorliegenden gilt, in dem der Bericht anerkennt, dass Mobbing vorliegt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 3. Oktober 2019, DQ u. a./Parlament, T-730/18, EU:T:2019:725, Rn. 109).

163 Wie das ECDC jedoch hervorhebt, handelt es sich bei dem Recht auf Zugang zu den Akten nicht um ein absolutes Recht. Art. 41 Abs. 2 Buchst. b der Grundrechtecharta garantiert das Recht unter zwei Voraussetzungen. Zum einen betrifft das Zugangsrecht einer Person nur die „sie betreffenden Akten“. Zum anderen muss das Recht „unter Wahrung des berechtigten Interesses der Vertraulichkeit sowie des Berufs- und Geschäftsgeheimnisses“ gewährleistet werden.

164 Was im vorliegenden Fall die Bedeutung der ersten Voraussetzung betrifft, bezieht sich der Untersuchungsbericht nicht nur auf den ersten Beistandsantrag des Klägers, sondern auch auf den Beistandsantrag einer anderen Person. Zudem nahm der Untersuchungsbeauftragte im Zusammenhang mit „erschwerenden Umständen“ im sechsten und siebten Abschnitt seines Berichts auch auf die persönliche Situation anderer Mitglieder des Personals des ECDC Bezug.

165 Auf eine dahin gehende Frage in der mündlichen Verhandlung hat der Kläger nicht ausgeschlossen, dass ihm der Zugang zu Teilen des Untersuchungsberichts, die die Situation Dritter betreffen, zugutekommen könne. Gleichwohl wird durch das von ihm angeführte Recht auf Aktenzugang gemäß Art. 41 Abs. 2 Buchst. b der Grundrechtecharta nur Zugang zu den Akten gewährleistet, die ihn betreffen.

166 Was die zweite, oben in Rn. 163 genannte Voraussetzung betrifft, die den Schutz des berechtigten Interesses der Vertraulichkeit betrifft, der ebenfalls durch Art. 41 Abs. 2 Buchst. b der Grundrechtecharta gewährt wird, ist entschieden worden, dass bei einer Beschwerde wegen Mobbings außer bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände die Vertraulichkeit der Zeugenaussagen gewahrt werden muss, und zwar auch im gerichtlichen Verfahren, da die Aussicht auf eine eventuelle Aufhebung der Vertraulichkeit im Verfahren vor dem Gericht die Durchführung neutraler und objektiver Untersuchungen unter uneingeschränkter Mitwirkung der als Zeugen anzuhörenden Personen verhindern kann (vgl. Urteil vom 19. September 2018, Selimovic/Parlament, T-61/17, nicht veröffentlicht, EU:T:2018:565, Rn. 79 und die dort angeführte Rechtsprechung).

167 Im vorliegenden Fall hat sich das ECDC jedoch nicht nur darauf beschränkt, die Teile des Untersuchungsberichts, die die Zeugenaussagen betreffen, unkenntlich zu machen, sondern es hat den gesamten Inhalt der Analyse des Untersuchungsbeauftragten, einschließlich seiner Schlussfolgerungen zum ersten Beistandsantrag des Klägers, unkenntlich gemacht, was sich nicht durch das berechtigte Interesse der Zeugen auf Vertraulichkeit und die gute Durchführung der Untersuchungen rechtfertigen lässt.

168 Zudem hatte der Untersuchungsbeauftragte bereits Maßnahmen getroffen, die die Anonymität der Zeugen im Untersuchungsbericht gewährleisten sollten. Insbesondere hatte er den Personen, die sich zu einer Aussage bereit erklärt hatten, stets die Möglichkeit gegeben, das Protokoll ihrer Anhörung zu unterzeichnen bzw. nicht zu unterzeichnen. Informationen, die von Personen erhoben wurden, die sich gegen eine Unterzeichnung entschieden, wurden im Bericht nicht so verwendet, dass man die betreffenden Personen hätte identifizieren können. Bei Personen, die mit der Unterzeichnung des Protokolls einverstanden waren, wurde ihr Name, der im Untersuchungsbericht mit ihrer Aussage verbunden war, durch einen Code ersetzt. Selbst falls, wie das ECDC vorträgt, diese Anonymisierungstechnik aufgrund der Größe des ECDC als nicht ausreichend für den Schutz ihrer Identität angesehen worden wäre, hätte in Betracht gezogen werden können, den Inhalt ihrer Zeugenaussagen in Form einer Zusammenfassung zu verbreiten oder bestimmte Teile des Inhalts der Aussagen unkenntlich zu machen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. Juni 2020, HF/Parlament, C-570/18 P, EU:C:2020:490, Rn. 66 und die dort angeführte Rechtsprechung). Das ECDC hat jedoch keine dieser Techniken erwogen.

169 Was die anderen oben in Rn. 158 genannten Dokumente betrifft, für die der Zugang ebenfalls durch die zweite angefochtene Entscheidung verweigert wurde, ist festzustellen, dass der erste Beistandsantrag und das Formular mit den ergänzenden Informationen vom Kläger selbst verfasst wurden. Was die E-Mail betrifft, die der Referatsleiter der Direktorin am 17. Januar 2018 übermittelte, hätte die Direktorin dem Kläger die nicht vertraulichen Abschnitte der E-Mail, die

den in seinem ersten Beistandsantrag beanstandeten Sachverhalt betrafen, unter Einhaltung der Vertraulichkeit von Zeugenaussagen übermitteln müssen. Der E-Mail-Verkehr zwischen der Direktorin und dem Untersuchungsbeauftragten fand zwischen dem 27. Juli und dem 3. August 2018 statt und somit nach dem Erlass der ersten angefochtenen Entscheidung, so dass er nicht vom streitigen Zugangsantrag erfasst wird.

170 Nach alledem ist der einzige Klagegrund des Klägers teilweise begründet.

171 Folglich ist die zweite angefochtene Entscheidung, wie sie durch die Entscheidung über die Zurückweisung der Beschwerde ergänzt wurde, insoweit aufzuheben, als sie dem Kläger den Zugang zu den ihn betreffenden, nicht vertraulichen Teilen des Untersuchungsberichts und der E-Mail des Referatsleiters vom 17. Januar 2018 verweigerte (siehe oben, Rn. 164 und 169).

C. Zu den Schadensersatzanträgen

172 Der Kläger beantragt, das ECDC zur Zahlung eines finanziellen Ausgleichs, der nach billigem Ermessen mit 40 000 Euro zu veranschlagen ist, als Ersatz des ihm entstandenen immateriellen Schadens zu verurteilen.

173 Zur Stützung seines Antrags macht der Kläger geltend, ihm sei dadurch ein immaterieller Schaden entstanden, dass das ECDC seinen Opferstatus nicht vollständig anerkannt habe und keine Disziplinarstrafe gegen den Referatsleiter verhängt habe.

174 Der Kläger macht insoweit geltend, er sei während eines ununterbrochenen Zeitraums von fünf Jahren sehr großem Druck ausgesetzt gewesen, was zu ernsthaften gesundheitlichen Problemen geführt habe, die sich in Form von Angststörungen, Problemen mit dem Blutdruck und einem verminderten Selbstwertgefühl geäußert hätten. Dadurch, dass das ECDC im Rahmen der ersten angefochtenen Entscheidung beschlossen habe, keine Disziplinarstrafe gegen den Referatsleiter zu verhängen, und die Direktorin nach seinem ersten Beistandsantrag keine Schutzmaßnahmen ergriffen habe, sei beim Kläger das Gefühl verstärkt worden, dass der Referatsleiter straffrei agieren könne.

175 Der Schaden sei dadurch vergrößert worden, dass die Direktorin mit allen Mitteln versucht habe, ihm keinen Zugang zu den entscheidenden Elementen und Dokumenten zu gewähren, die ihrer Entscheidung über den Ausgang seines ersten Beistandsantrags in der ersten angefochtenen Entscheidung zugrunde gelegen hätten. Transparenz und Klarheit seien jedoch unerlässlich bei dem Versuch, das Vertrauen in die Tatsache wiederherzustellen, dass der Arbeitgeber Verstöße gegen die im Statut verankerten Rechte tatsächlich verurteile, selbst wenn solche Verstöße leitenden Mitarbeitern angelastet werden könnten.

176 Die vier Jahre, die seit dem Beginn des dem Kläger gegenüber an den Tag gelegten Verhaltens des Referatsleiters und der Einreichung seines ersten Beistandsantrags verstrichen seien, stellten einen angemessenen Zeitraum dar, angesichts der Zeit, die erforderlich sei, um sich der Situation bewusst zu werden, seines Erschöpfungszustands und der anstehenden Verlängerung seines Vertrags im Jahr 2014. Der Kläger fügt hinzu, dass er die Verwaltung jedenfalls bereits persönlich und durch Einschaltung der Personalvertretung über das Verhalten des Referatsleiters informiert habe. Er habe jahrelang um Hilfe gebeten, ohne wirklich Gehör zu finden oder auf Verständnis zu stoßen.

177 Das ECDC macht geltend, seit dem ersten Beistandsantrag des Klägers sei es seiner Sorgfaltspflicht und dem Grundsatz der ordnungsgemäßen Verwaltung nachgekommen, indem es die Verwaltungsuntersuchung nach der Genehmigung des OLAF eingeleitet habe, Schutzmaßnahmen getroffen habe, das Vorliegen von Mobbing anerkannt und dem Entlassungsantrag des Referatsleiters im dienstlichen Interesse entsprochen habe. Der Kläger habe erst am 2. Juli 2018 im Rahmen seiner Beschwerde darauf hingewiesen, dass er einen sehr hohen Grad an Stress und Angst empfinde. Das ECDC erklärt, dass es, wenn es früher davon erfahren hätte, dass sich der Kläger bedroht gefühlt habe, geeignete Maßnahmen ergriffen hätte, wie es dies gleich nach der Einreichung des ersten Beistandsantrags des Klägers getan habe. Was den Zeitpunkt der Einreichung des ersten Beistandsantrags betreffe, so habe das ECDC nicht behauptet, dass er verfristet sei.

178 In Bezug auf das Vorliegen eines Schadens erklärt das ECDC, dass kein Beweis erbracht worden sei, da die der Klageschrift beigefügte ärztliche Bescheinigung nur sehr wenig Informationsgehalt habe.

179 Ebenso wenig sei der kausale Zusammenhang zwischen dem angeblichen Fehlverhalten und dem immateriellen Schaden nachgewiesen.

180 Vorab ist der Umfang des Schadensersatzantrags des Klägers näher zu bestimmen.

181 Wie nämlich oben in Rn. 36 dargelegt, wurde vom Kläger sowie anderen Mitgliedern des Personals des ECDC am 11. Oktober 2018 ein anderer Schadensersatzantrag gemäß Art. 90 Abs. 1 des Statuts eingereicht. Im Rahmen dieses gemeinsamen Antrags beantragte der Kläger einen Betrag in Höhe von 356 400 Euro als Ersatz für den ihm entstandenen materiellen und immateriellen Schaden, den er zwischen 2012 und 2018 erlitten habe, d. h. in dem Zeitraum, in dem das ECDC kein angemessenes Arbeitsklima gewährleistet und verspätet auf das Verhalten des Referatsleiters reagiert habe. Der Antrag wurde von der Direktorin zurückgewiesen und war nacheinander Gegenstand einer Beschwerde und einer Klage beim Gericht unter dem Aktenzeichen T-864/19. In der mündlichen Verhandlung hat der Kläger erläutert, dass sich der in der vorliegenden Rechtssache gestellte Schadensersatzantrag von dem Schadensersatzantrag unterscheide, der Gegenstand der Rechtssache T-864/19 sei. Somit ist nicht über die Schäden zu entscheiden, die der Kläger in dem zuletzt genannten Antrag geltend gemacht hat.

182 Der Klageschrift ist zu entnehmen, dass der Kläger einen immateriellen Schaden geltend macht, der auf der ersten und der zweiten angefochtenen Entscheidung beruhen soll. Der Kläger macht insbesondere geltend, durch die erste angefochtene Entscheidung sei die Untersuchung abgeschlossen worden, ohne dass sein Opferstatus vollständig anerkannt worden sei und ohne dass eine Disziplinarstrafe gegen den Referatsleiter verhängt worden sei, da dieser einen Entlassungsantrag gestellt habe. Der Schaden sei durch die Verweigerung des Zugangs zum Untersuchungsbericht in der zweiten angefochtenen Entscheidung verschlimmert worden.

183 Folglich beantragt der Kläger den Ersatz des immateriellen Schadens, der aus den Rechtsverstößen entstanden sein soll, die im Rahmen des dritten Klagegrundes zur Stützung des Antrags auf Aufhebung der ersten angefochtenen Entscheidung und des einzigen Klagegrundes in Bezug auf die zweite angefochtene Entscheidung beanstandet werden.

184 Wie oben in den Rn. 116 und 170 dargelegt, ist diesen Klagegründen teilweise stattgegeben worden. Es ist nämlich zum einen festgestellt worden, dass das ECDC es unterlassen hat, den Sachverhalt im Anschluss an den Untersuchungsbericht vollständig festzustellen und den Kläger

darüber zu informieren, welche Maßnahmen in Bezug auf seinen ersten Beistandsantrag getroffen wurden, und dadurch gegen Art. 24 des Statuts verstieß. Zum anderen war der eingeschränkte Zugang des Klägers zum Untersuchungsbericht nicht mit Art. 41 Abs. 2 Buchst. b der Grundrechtecharta vereinbar.

185 Nach ständiger Rechtsprechung stellt die Aufhebung einer rechtswidrigen Maßnahme als solche einen angemessenen und grundsätzlich hinreichenden Ersatz des gesamten immateriellen Schadens dar, den diese Maßnahme verursacht haben mag. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Kläger nachweist, dass er einen von der Rechtswidrigkeit, auf der die Aufhebung beruht, abtrennbaren immateriellen Schaden, der durch die Aufhebung nicht in vollem Umfang wiedergutgemacht werden kann, erlitten hat (vgl. Urteil vom 13. Juli 2018, Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, Rn. 114 und die dort angeführte Rechtsprechung).

186 Dies ist der Fall, erstens, wenn die aufgehobene Maßnahme eine explizit negative Beurteilung der Fähigkeiten des Klägers enthält, die geeignet ist, ihn zu verletzen, zweitens, wenn der begangene Fehler besonders schwerwiegend ist, und drittens, wenn der Aufhebung jede praktische Wirksamkeit genommen wird und sie damit als solche keinen angemessenen und hinreichenden Ersatz für den gesamten durch die angefochtene Maßnahme verursachten immateriellen Schaden darstellen kann (vgl. Urteil vom 23. Oktober 2012, Strack/Kommission, F-44/05 RENV, EU:F:2012:144, Rn. 128 und die dort angeführte Rechtsprechung).

187 Nach der Rechtsprechung kann der Umstand, dass der geltend gemachte Schaden immateriell ist, nicht zu einer Umkehr der dem Kläger obliegenden Beweislast in Bezug auf das Vorliegen und den Umfang des Schadens führen. Die Haftung der Union wird nämlich nur dann ausgelöst, wenn der Kläger dartun konnte, dass sein Schaden tatsächlich besteht (vgl. Urteil vom 29. April 2015, CC/Parlament, T-457/13 P, EU:T:2015:240, Rn. 49 und die dort angeführte Rechtsprechung).

188 Im vorliegenden Fall hat der Kläger nicht nachgewiesen, dass ein immaterieller Schaden entstanden ist, der von den Rechtsverstößen, auf denen die Aufhebung der ersten und der zweiten angefochtenen Entscheidung beruht, abtrennbar ist und durch die Aufhebung nicht in vollem Umfang wiedergutgemacht werden kann. In der mündlichen Verhandlung hat er sich insoweit darauf beschränkt, erneut vorzutragen, dass der Referatsleiter Straffreiheit genossen habe und dass die Angstzustände und das Leiden, denen er zum Opfer gefallen sei, Realität seien, insbesondere nach den Anstrengungen, die er habe unternehmen müssen, um den für ihn entscheidenden Zugang zum Untersuchungsbericht zu erhalten. Der Kläger hat jedoch nicht dargetan, inwiefern dieser Schaden nicht durch die Aufhebung der ersten und der zweiten angefochtenen Entscheidung wiedergutgemacht werden kann.

189 Aus alledem ergibt sich, dass der Antrag auf Ersatz des durch diese Entscheidungen entstandenen immateriellen Schadens zurückzuweisen ist.

IV. Kosten

190 Nach Art. 134 Abs. 3 der Verfahrensordnung trägt, wenn jede Partei teils obsiegt, teils unterliegt, jede Partei ihre eigenen Kosten. Das Gericht kann jedoch entscheiden, dass eine Partei außer ihren eigenen Kosten einen Teil der Kosten der Gegenpartei trägt, wenn dies in Anbetracht der Umstände des Einzelfalls gerechtfertigt erscheint.

191 Im vorliegenden Fall ist in Anwendung dieser Bestimmung zu entscheiden, dass das ECDC außer seinen eigenen Kosten drei Viertel der Kosten des Klägers trägt und dieser ein Viertel seiner eigenen Kosten trägt.

Aus diesen Gründen hat

DAS GERICHT (Siebte Kammer)

für Recht erkannt und entschieden:

1. **Die Entscheidung des Europäischen Zentrums für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (ECDC) vom 18. Mai 2018 über den von AI am 20. Juni 2017 gestellten Antrag auf Beistand wird aufgehoben.**

2. **Die Entscheidung des ECDC vom 20. Juni 2018 wird aufgehoben, soweit damit AI der Zugang zu den nicht vertraulichen, ihn betreffenden Teilen des Untersuchungsberichts über seinen Antrag auf Beistand vom 20. Juni 2017 und der E-Mail von A vom 17. Januar 2018 verweigert wurde.**

3. **Die Entscheidung des ECDC vom 26. Oktober 2018, mit der die Beschwerde von AI vom 2. Juli 2018 zurückgewiesen wurde, wird aufgehoben.**

4. **Der Antrag auf Schadensersatz wird zurückgewiesen.**

5. **Das ECDC trägt neben seinen eigenen Kosten drei Viertel der AI entstandenen Kosten.**

6. **AI trägt ein Viertel seiner eigenen Kosten.**

da Silva Passos Truchot Sampol Pucurull

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 14. Juli 2021.

Unterschriften