

Ulrike M. Bohlmann und Tom Meinert

Die Rechtsverhältnisse der Mitarbeiter der ESA¹

I. Einleitung

Die Europäische Weltraumorganisation ESA ist Europas Tor zum Weltraum. Ihre Aufgabe ist es, das gemeinsame europäische Weltraumprogramm zu konzipieren und umzusetzen. Die Zielsetzung ihrer Projekte ist dementsprechend vielfältig – von der Erforschung der Erde, ihres unmittelbaren Umfelds, des Sonnensystems und des Universums über die Entwicklung satellitengestützter Technologien und Dienstleistungen bis hin zur Förderung verschiedener europäischer High-Tech-Industrien. Aktuell gehören der ESA 22 Mitgliedsstaaten an. Die Bündelung von Finanzmitteln und Know-how der einzelnen Mitgliedsstaaten, ermöglicht die Realisierung von ambitionierten und weltweit führenden Programmen und Projekten.

Im folgenden Beitrag stellen wir zunächst den rechtlichen Status der ESA und ihre Struktur, sowie ihre sich daraus ergebende Immunität dar, bevor wir uns im nächsten Teil speziell dem Dienstrecht der ESA zuwenden, dem die Rechtsverhältnisse ihrer Mitarbeiter unterliegen.

II. Status der Europäischen Weltraumorganisation

Die Europäische Weltraumorganisation ESA wurde von ihren Mitgliedsstaaten als unabhängige internationale zwischenstaatliche Organisation im klassischen Sinne geschaffen.

1. Zweck, Aufgaben und Tätigkeiten der Organisation

Gemäß dem Übereinkommen zu ihrer Gründung² ist es Zweck der Organisation, die Zusammenarbeit europäischer Staaten für ausschließlich friedliche Zwecke auf dem Gebiet der Weltraumforschung, der Weltraumtechnologie und ihrer weltraumtechnischen Anwendungen im Hinblick auf deren Nutzung für die Wissenschaft und für operationelle Weltraumanwendungssysteme sicherzustellen und zu entwickeln. Das Übereinkommen stellt der Organisation ausdrücklich folgende Instrumente zur Verfügung, um diesen Zweck zu erreichen:

- die Ausarbeitung und Durchführung einer langfristigen europäischen Weltraumpolitik,
- die Ausarbeitung und Durchführung von Weltraumtätigkeiten und programmen,
- die Koordination der nationalen Weltraumprogramme mit dem europäischen Programm und deren Integration in dasselbe, und
- die Ausarbeitung einer einheitlichen Industriepolitik.

Eine Besonderheit der ESA ist, dass neben den obligatorischen Tätigkeiten, an denen alle Mitgliedstaaten teilnehmen, wie beispielsweise technologische Forschungsarbeit sowie die Ausarbeitung und Durchführung eines wissenschaftlichen Programms inklusive Satelliten und anderer Weltraumsysteme, der Löwenanteil (ca. 80%) der von den Mitgliedstaaten zur Verfügung gestellten Mitteln³ in fakultative Programme fließt, für die die Mitgliedstaaten jeweils entscheiden können, ob und in welchem Maße sie sich an dem jeweiligen Programm beteiligen möchten.⁴ Diese Modularität und individuelle Gestaltbarkeit der Teilnahme an programmatischen Aktivitäten wird von den Mitgliedstaaten als ein Grundstein der Attraktivität der ESA geschätzt.

Ein weiteres Merkmal der ESA ist ihre spezifische Industriepolitik: gemäß Artikel VII des Gründungsübereinkommens ist diese insbesondere darauf ausgerichtet, den Erfordernissen des europäischen Weltraumprogramms und der koordinierten nationalen Weltraumprogramme kostenwirksam zu entsprechen, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie in der Welt zu verbessern sowie zu gewährleisten, dass alle Mitgliedstaaten in gerechter Weise, unter Berücksichtigung ihres finanziellen Beitrags, an der Durchführung des europäischen Weltraumprogramms und an der damit zusammenhängenden Entwicklung der Weltraumtechnologie teilnehmen. Die Industriepolitik der ESA trägt zur weltweiten Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Raumfahrtindustrie im Bereich der Raumfahrzeugträger, des Satellitenbaus sowie des Bodensegments bei und ermöglicht es Europa, das gesamte Spektrum von Raumfahrttechnologien, -produkten und -dienstleistungen zu

1 Die in diesem Text geäußerten Meinungen und Kommentare unterliegen der Verantwortung der Autoren und spiegeln nicht unbedingt den Standpunkt der Europäischen Weltraumorganisation.

2 Übereinkommen zur Gründung einer Europäischen Weltraumorganisation, 30. Mai 1975 in Paris, BGBl. II 1976, 1862 ff.

3 Für 2017 beläuft sich der Haushalt der ESA auf 5,75 Milliarden e.

4 Die wichtigsten optionalen Programme der ESA befinden sich derzeit im Bereich der Erdbeobachtung, Satellitennavigation, Raumfahrzeugträgerentwicklung, bemannte Raumfahrt und robotische Exploration, Telekommunikation und integrierte Anwendungen.

meistern. Die Mitgliedstaaten verstehen den Aspekt, dass im Rahmen der Industriepolitik alle Mitgliedstaaten in Funktion ihres finanziellen Beitrages zum jeweiligen Programm auch industriell an der Realisierung des Programmes mitwirken können, als zusätzlichen Investitionsanreiz.

Ausgehend von ursprünglich zehn Gründungsstaaten, hat die ESA inzwischen 22 Mitgliedstaaten, davon 20 EU-Mitgliedstaaten⁵ sowie Norwegen und die Schweiz. Sechs weitere EU-Mitgliedstaaten⁶ haben mit der ESA Kooperationsabkommen geschlossen und mit Kroatien werden zurzeit Verhandlungen geführt. Slowenien ist assoziierter Mitgliedstaat und Kanada nimmt im Rahmen eines seit Langem bestehenden Kooperationsabkommens an bestimmten ESA-Programmen teil.

2. Die klassische Struktur einer Zwischenregierungsorganisation

Die ESA ist als klassische internationale Organisation mit zwei Organen konzipiert: dem ESA-Rat und dem Generaldirektor. Der ESA-Rat, das Plenarorgan, setzt sich aus Vertretern seiner Mitgliedstaaten zusammen und tagt auf Minister- oder Delegiertenebene. Der Rat ist ausdrücklich mit der Fähigkeit ausgestattet worden, nachgeordnete Gremien zu schaffen und Befugnisse an diese zu delegieren, so geschehen zum Beispiel im Fall des Verwaltungs- und Finanzausschusses, oder des Ausschusses für Industriepolitik. In diesen nachgeordneten

Ausschüssen sind alle Mitgliedstaaten vertreten. Darüber hinaus wurden pro programmatischen Bereich Programmräte eingerichtet, die sich aus Vertretern der an einem bestimmten Programm teilnehmenden Mitgliedstaaten zusammensetzen. Diese Aufgabenteilung gewährleistet zum einen, dass der Rat von nachgeordneten Fragestellungen entlastet wird und zum anderen, dass die Mitgliedstaaten auf der entsprechenden Expertenebene vertreten sind.

Nach dem Grundsatz der Gleichheit souveräner Staaten haben alle Mitgliedstaaten eine Stimme im Rat. Die Mitgliedstaaten haben jedoch beschlossen, programmatische Entscheidungen nur den Mitgliedstaaten zu überlassen, die an dem jeweiligen Programm auch teilnehmen, sowie eine gewichtete Abstimmung für bestimmte einzelne Entscheidungen eingeführt, so dass die jeweils erforderliche Mehrheit auf der Grundlage der abgegebenen Stimmen und auf der Grundlage der Beiträge zu den optionalen Programmen berechnet wird. Die Mehrheitsanforderungen variieren je nach Art der getroffenen Ent-

scheidung: grundlegende Entscheidungen, wie beispielsweise die Genehmigung einer internationalen Zusammenarbeit erfordert einstimmige Zustimmung, während die Annahme von Regeln und Verordnungen eine Zweidrittelmehrheit erfordert und die weitaus meisten Entscheidungen mit einfacher Mehrheit der Mitgliedstaaten getroffen werden.

Das Exekutivorgan der Europäischen Weltraumorganisation ist ihr Generaldirektor. Er ist der oberste Bedienstete der Organisation und ihr gesetzlicher Vertreter. Der Generaldirektor hat das Vorrecht, die Programme vorzuschlagen und Entscheidungsunterlagen zu formulieren. Er setzt die vom Rat festgelegte Politik um und verabschiedet interne Anweisungen für das Personal. Er trifft alle erforderlichen Maßnahmen für die Leitung der Organisation, die Durchführung ihrer Programme, die Anwendung ihrer Politik und die Erfüllung ihres Zwecks im Einklang mit den Weisungen des Rates. Der Generaldirektor wird vom Personal der Organisation in seinen Aufgaben unterstützt. Die Mitglieder des Personals werden aufgrund ihrer Befähigung unter Berücksichtigung einer angemessenen Verteilung der Stellen auf Staatsangehörige der Mitgliedstaaten eingestellt. Die Einstellung und die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen in Übereinstimmung mit der Personalordnung.

3. Immunität

Als internationale zwischenstaatliche Organisation besitzt die ESA Rechtspersönlichkeit und genießt die in Artikel XV des Gründungsübereinkommens vorgesehene klassische Immunität. Diese Immunität garantiert die Unabhängigkeit der Organisation, die notwendig ist, um die Verwirklichung ihrer Ziele zu ermöglichen, angesichts politischer und wirtschaftlicher Interessen der Mitgliedstaaten. Diese Immunität wird durch ein System von Streitbeilegungsmechanismen und –verfahren ausgeglichen, das den maßgeschneiderten Ansatz für jeden potenziellen Streit vorsieht, der sich in den verschiedenen Beziehungen ergeben kann, die die Agentur auf verschiedenen Ebenen unterhält. Anhang I des Gründungsübereinkommens, und dort insbesondere Artikel IV, gestalten diese Vorrechte und Immunitäten näher aus.

Gemäß Artikel XXVII des Anhangs I des Übereinkommens trifft die Agentur geeignete Vorkehrungen für die zufriedenstellende Beilegung von Streitigkeiten zwischen der Agentur und dem Generaldirektor, den Bediensteten oder Sachverständigen in Bezug auf ihre Dienstbedingungen. Der Grund für diese Verpflichtung

5 Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn und das Vereinigte Königreich.

6 Bulgarien, Lettland, Litauen, Malta, Slowakei und Zypern.

liegt wiederum in der Immunität der Agentur.⁷ Diese Verpflichtung zur Beilegung eines Streitbeilegungsmechanismus wurde durch die Einsetzung des Beschwerdeausschusses der Agentur gemäß Kapitel VIII, Verordnungen 33 bis 41 des ESA-Statuts eingehalten.⁸

III. Dienstrecht der ESA

Das Dienstrecht der ESA regelt die Beziehungen zwischen der Weltraumorganisation und ihren Mitarbeitern. Den Status „Mitarbeiter“ haben ausschließlich Bedienstete in unmittelbarem Arbeitsverhältnis mit der ESA. Dies trifft zu für die circa 2500 Mitarbeiter, welche nach dem ESA internen Entgeltstufen-System eingruppiert sind, inklusive der zahlenmäßig weniger bedeutsamen Gruppen von Mitarbeitern im Traineeship Programme der ESA (YGT für „Young Graduate Trainee“) sowie Forschungsstipendiaten (IRF für „Internal Research Fellow“).

Insbesondere Praktikanten, sowie Wissenschaftler zu etwaigen Forschungsaufenthalten bei der ESA, Abordnungen zur ESA und all diejenigen Kollegen, die vorübergehend die Tätigkeiten der Organisation auf Basis von Werk-, Dienst- oder Arbeitnehmerüberlassungsverträgen zwischen ESA und externen Unternehmen unterstützen, fallen grundsätzlich nicht in den Geltungsbereich des Dienstrechts. Gleichzeitig sind einige personalrechtliche Bestimmungen der ESA etwa zur Arbeitsplatzsicherheit und dem Arbeitnehmerschutz ebenfalls auf diese Gruppen anwendbar.

1. Hintergrund

Wie bereits oben unter II.3 besprochen, genießt die ESA Unabhängigkeit von ihren Mitgliedsstaaten, um ihre Aufgaben und Ziele zu erreichen. Auch das Dienstrecht der ESA ist unabhängig von den nationalen Regelungen der Mitgliedsstaaten. Als zwischenstaatliche Organisation werden die Dienstrechtsbeziehungen zwischen der Organisation und ihren Mitarbeitern separat und in allen wesentlichen Punkten durch eine organisationseigene Personalordnung geregelt. Wenngleich nationales Recht und die gesetzgeberischen Vorstellungen der ESA Mitgliedsstaaten also nicht direkt Anwendung auf die Mitarbeiter der Organisation finden, haben die Fortent-

wicklungen der verschiedenen einzelstaatlichen Rechtssysteme sowie der Europäischen Union doch mittelbare Auswirkungen: Einerseits betreibt die Verwaltung rechtsvergleichende Analysen zur Weiterentwicklung der auf ihre Mitarbeiter anwendbaren Vorschriften, andererseits bringen auch die Delegationsmitglieder der Mitgliedstaaten im ESA-Rat und dem ihm nachgeordneten Verwaltungs- und Finanzausschuss die jeweiligen nationalen Blickwinkel durchaus ein, wenn dienstrechtliche Vorschriften zur Abstimmung vorgelegt werden.

Gleiches gilt für die Rechtsprechung internationaler Gerichte. Die ESA ist als eigenständige Internationale Organisation nicht selbst Mitglied anderer internationaler Organisationen, deren Gerichtsbarkeit sie unterstützen. Daher sind Entscheidungen bezüglich dienstrechtlicher Verpflichtungen anderer internationaler Organisationen (durch Verwaltungsgerichte wie EuGH für EU, UNDT und UNAT für die VN oder die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts der Internationalen Arbeitsorganisation (VGIAO) für dessen über 60 Mitgliedsorganisationen) für die ESA nicht verbindlich. Dennoch stellen sie wertvolle Interpretationshilfen für ESA Vorschriften dar, insbesondere wenn diese denen anderer internationaler Organisationen inhaltlich besonders ähnlich sind.

Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass die einzelnen Mitgliedstaaten der ESA, anders als die Organisation selbst, sehr wohl nicht nur vor ihrer nationalen Gerichtsbarkeit sondern auch vor anderen internationalen Gerichten, etwa dem EuGH oder dem EGMR zur Rechenschaft gezogen werden können.

Exakt in diesem Spannungsfeld verschiedener Zuständigkeiten und der Immunität der ESA spielte beispielsweise der Fall „Waite and Kennedy vs Germany“ vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR).⁹ In dem Fall wurden Arbeitnehmer eines privaten europäischen Unternehmens der ESA für Arbeiten im European Space Observations Center (ESOC) in Darmstadt für eine Dauer von über 10 Jahren zur Verfügung gestellt. Nachdem diese Überlassung zwischen ESA und dem privaten Unternehmen beendet wurde, trugen die Arbeitnehmer in den vor deutschen Gerichten anhängig gemachten Klagen vor, sie hätten nach deutschem Recht und insbesondere dem Arbeitnehmerüber-

7 Zum historischen Hintergrund des Anspruchs auf die Verfügbarkeit eines Rechtsbehelfs als allgemeiner Rechtsgrundsatz im Sinne von Artikel 38 des Statuts des Internationalen Gerichtshofs siehe: August Reinisch, Ulf Andreas Weber: In the Shadow of Waite and Kennedy – The jurisdictional immunity of international organizations, the individual's right of access to the courts and administrative tribunals as alternative means of dispute settlement, in: *International Organizations Law Review* 2004,

Seiten 59-110, verfügbar unter: http://deicl.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/i_deicl/VR/VR_Personal/Reinisch/Publikationen/waite_kennedy_iolr_2004.pdf [zuletzt abgerufen am 29.5.2017].

8 Siehe auch: Bohlmann, *Disputing with ESA*, in: *Proceedings of the 56th Colloquium on the Law of Outer Space*, September 2013, eleven international publishing, Editor: Corinne Jorgensen, 2014.

9 <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-3495> [zuletzt abgerufen am 29.5.2017].

lassungsgesetz einen Mitarbeiterstatus bei der ESA erlangt. Die ESA berief sich in allen nationalen Instanzen erfolgreich auf ihre Immunität und die Arbeitnehmer argumentierten nach Erschöpfung des nationalen Rechtsweges eine Verletzung in ihrem Recht auf ein faires Verfahren durch den ESA Mitgliedstaat Deutschland (gemäß Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtserklärung - EMRK) vor dem EGMR. Das Gericht entschied einstimmig, dass die Arbeitnehmer gegenüber ihrem Entleihunternehmen Ansprüche hätten geltend machen können und auch vor dem ESA Beschwerdeausschuss effektiven Rechtsschutz hätten erlangen können und daher nicht in ihrem Recht aus Artikel 6 der EMRK verletzt seien.

2. Die Normenhierarchie des ESA Dienstrechts

Das kodifizierte Dienstrecht lässt sich in folgendem Schaubild zusammenfassen:



a) ESA Übereinkommen

Das Übereinkommen legt die Grundzüge der dienstrechtlichen Organisation der ESA fest. Es bestimmt, dass der Rat der ESA durch die Personalordnung weitere Einzelheiten der dienstrechtlichen Beziehungen regelt (Artikel XI, Absatz i). Das Übereinkommen legt grundsätzlich fest, dass Mitarbeiter im Einklang mit der Personalordnung einzustellen sind und dass sie die im Übereinkommen geregelten Vorrechte und Immunitäten genießen.

b) Staff Regulations

Die Vorschriften der Personalordnung, welche vom ESA Rat in ihrer derzeitigen Fassung 2014 beschlossen wurden, werden in der englischen Sprachfassung der Personalordnung "Staff Regulations" und in der französischen Sprachfassung "Articles" genannt. Gemeinsam mit dem ESA Übereinkommen stellen sie die Grundlage der Arbeitsbedingungen von ESA Mitarbeitern dar.

Diese vom Rat verabschiedeten Vorschriften der Personalordnung sind in ihrer derzeit gültigen Fassung öffentlich auf Englisch und Französisch, den beiden Arbeitssprachen der Organisation, im Internet verfügbar.¹⁰

Da einige Vorschriften der Personalordnung weiterer Konkretisierung bedürfen ist der dem ESA-Rat nachgeordnete Verwaltungs- und Finanzausschuss befugt über eben solche Artikel der Implementierungsvorschriften zu entscheiden.

c) Artikel und Dienstanweisungen der Personalordnung

Die Artikel („Staff Rules“ in der englischen Sprachfassung und „règlement“ in der französischen Sprachfassung) und Dienstanweisungen („Staff Instructions“ und „Instructions“) stellen die untergeordneten Vorschriften der Personalordnung dar. Gemeinsam mit den Anhängen und Anlagen zur Personalordnung werden sie ESA Mitarbeitern bereits vor Dienstbeginn zugänglich gemacht und komplettieren den Katalog anwendbarer

¹⁰ http://esamultimedia.esa.int/docs/LEX-L/Contracts/ESA_REG_007_EN.pdf [zuletzt abgerufen am 29.5.2017].

dienstrechtlicher Bestimmungen der ESA. Änderungen an diesen Vorschriften werden durch Addenda zur Personalordnung verabschiedet. Dies geschah in den letzten Jahren durchschnittlich sechsmal pro Jahr, wobei derartige Reformen unterschiedlich umfangreich sein können.¹¹

d) Verwaltungs-rundschreiben und verwaltungsinterne Anweisungen

Diese Anweisungen werden in Form von Verwaltungs-rundschreiben veröffentlicht und regeln so unterschiedliche Themen wie Teilzeitarbeit, das organisationseigene Pensionssystem aber auch die Organisationsstruktur der ESA. Daneben ist es der Organisation unbenommen, weitergehende interne Anweisungen zu erlassen. Dies ist insbesondere zweckdienlich, um die kohärente und faire Behandlung aller Mitarbeiter an den verschiedenen Standorten zu gewährleisten.

e) Entscheidungen des ESA Beschwerdeausschusses

Zuletzt seien noch die Entscheidungen des ESA Beschwerdeausschusses aufgeführt. Deren unmittelbare Wirkung ist grundsätzlich begrenzt auf den anhängigen Rechtsstreit zwischen den Parteien des jeweiligen Verfahrens. Gleichzeitig gebietet es der Gleichbehandlungsgrundsatz, dass die Verwaltung all ihre Mitarbeiter in vergleichbaren Situationen auch gleich behandelt. Daher ist in Ausnahmefällen vorstellbar, dass sich nach einer Entscheidung des Beschwerdeausschusses de facto auch eine mittelbare Drittwirkung für Mitarbeiter in vergleichbaren Situationen ergibt, welche selbst nicht Beschwerde gegen eine sie belastende Entscheidung eingelegt haben. Sollte etwa beispielsweise die Streichung einer Zulage erfolgreich angegriffen worden sein, ist es nicht vorstellbar, dass von der Streichung betroffenen Mitarbeiter in vergleichbarer Situation auf Dauer unterschiedlich behandelt würden.

2. Rechtsetzung im Bereich des ESA Dienstrechts

Staff Regulation 46.2 bestimmt, dass alle Maßnahmen, welche die Arbeitsbedingungen der ESA Mitarbeiter beeinträchtigen und insbesondere Änderungen an der Personalordnung mit der Personalvertretung verhandelt

werden müssen. Sollten Verwaltung und Personalvertretung zu keiner Einigung über eine Änderung der Arbeitsbedingungen kommen, sieht Staff Regulation 46 ein ausdifferenziertes Streitbeilegungsverfahren vor.

Eine wichtige Ausnahme zum oben beschriebenen Verfahren ist die Rechtsetzung des ESA-Rats nach Empfehlung durch die Mitgliedstaaten der ESA und 5 weiterer Internationaler Organisationen¹², mit welchen die ESA im Rahmen der Koordinierten Organisationen kooperiert. Reformvorschläge aus diesem Gremium werden im Rahmen der Koordination mit Vertretern der sechs Organisationen und deren Personalvertretern beraten und bedürfen sobald sie an die Organisationen gerichtet werden keiner weiteren Verhandlungen mehr mit der Personalvertretung.¹³ Diese Ausnahme gilt zwar lediglich für einen kleinen Bereich des ESA Dienstrechts, umfasst aber insbesondere die Regelungen zu Dienstbezügen und Zulagen der Mitarbeiter der Koordinierten Organisationen.

Der regelmäßige Austausch im Rahmen der Koordination, zusätzlich unterstützt durch ein eigenes Büro,¹⁴ ermöglicht kontinuierliches „best practice sharing“ und eine effiziente, spezialisierte Expertise zu Dienstbezügen und Pensionen der Mitarbeiter aller sechs Organisationen.

3. Rechte und Pflichten von ESA Mitarbeitern

a) Rechte von ESA Mitarbeitern

Mitarbeiter der ESA haben ein Recht auf Dienstbezüge wie sie sich aus der Personalordnung und den untergeordneten Vorschriften ergeben. Hierzu zählen nicht nur ein Grundgehalt sondern gegebenenfalls auch monatliche oder einmalige Zuschüsse. Das Grundgehalt hängt wesentlich von Entgeltgruppe und Dienststufe ab und ist zudem für die einzelnen Dienststandorte der ESA zu unterscheiden da ein Kaufkraftausgleich vorgenommen wird. Die Zuschüsse ähneln den Zulagen im deutschen öffentlichen Dienst und werden beispielsweise für einen Einsatz im Ausland oder auch für Kinder von Mitarbeitern oder bei dienstlich notwendigem Umzug gewährt. Anträge auf Zulagen müssen bei der Organisation beantragt und gegebenenfalls durch entsprechende Nachweise belegt werden. Die Verwaltung entscheidet über das

11 Die Reformen reichen etwa von einer weitgehenden Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Paare, über die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle bis hin zur Anpassung der Sozialversicherungsbestimmungen und der Dienstbezüge von ESA Mitarbeitern.

12 Die Organisation des Nordatlantikvertrags (NATO), Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), Europarat (CoE), Europäische Organisation für die Nutzung meteorologischer Satelliten (EUMETSAT) sowie das Europäisches Zentrum für mittelfristige Wettervorhersagen (ECMWF).

13 Zuletzt bestätigt vom Beschwerdeausschuss in den Verfahren 98,

99 und 100 in denen erneut festgestellt wurde, dass das Verfahren nach Regulation 46 nur auf Änderungen anwendbar ist die nicht im Rahmen der Koordination beraten werden.

14 Mehr Informationen zum International Service for Remunerations and Pensions unter: www.sirp-isrp.org [zuletzt abgerufen am 29.5.2017].

15 Siehe hierzu http://www.esa.int/About_Us/Careers_at_ESA/Hours_and_allowances mit detaillierteren Informationen [zuletzt abgerufen am 29.5.2017].

Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen einer Anspruchsberechtigung.

Des Weiteren haben ESA Mitarbeiter derzeit Anspruch auf 32,5 Tage Jahresurlaub sowie 12 Feiertage pro Jahr. Letztere werden alljährlich für jeden Standort einzeln zwischen Verwaltung und Personalvertretung vereinbart. Unter bestimmten Voraussetzungen bestehen zudem Anspruch auf Heimaturlaub, Elternzeit, Sonderurlaub und Krankheitsurlaub.¹⁵

Weiterhin genießen Mitarbeiter der Organisation Immunität vor der nationalen Gerichtsbarkeit hinsichtlich der von ihnen in Ausübung ihres Amtes vorgenommenen Handlungen einschließlich ihrer mündlichen und schriftlichen Äußerungen. Diese Immunität und weitere Vorrechte der Mitarbeiter der ESA werden ihnen, unabhängig von eventuellen zusätzlichen Regelungen in Sitzstaatabkommen an den verschiedenen Standorten, durch Art. XVI des ESA Übereinkommens zugesichert.

Es ist weiterhin anerkannt, dass die Mitarbeiter von einer Fürsorgepflicht oder Beistandspflicht der Organisation ihnen gegenüber profitieren, welche in Artikel 5.2 der Personalordnung festgehalten ist. Diese Nebenpflicht des Dienstverhältnisses umfasst etwa, dass die Organisation ihre Mitarbeiter über Rechte und Pflichten, welche sich aus deren besonderem Status vis-à-vis den Mitgliedstaaten ergeben können unterrichtet. So sind etwa Hinweise zur Besteuerung der Diensteinkünfte oder im Hinblick auf das Zusammenspiel zwischen ESA-eigenem Sozialversicherungssystem und nationalen Systemen angezeigt.

Ein weiterer Anspruch im Hinblick auf das Dienstverhältnis besteht seitens der Mitarbeiter auf ein effektives Rechtsschutzsystem zur Wahrung ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche. Da Mitarbeitern der ESA, wie oben besprochen, der Beschwerdeweg zu nationalen Gerichten verwehrt ist, wurde für dienstrechtliche Streitigkeiten der Organisation ein unabhängiges System der Streitbeilegung geschaffen:

Fühlt sich ein Mitarbeiter der ESA durch eine ihn betreffende nachteilhafte dienstrechtliche Entscheidung in einem seinem aus der Personalordnung oder seiner Arbeitsvertrag resultierenden Rechte verletzt, sieht das Streitbeilegungssystem vor, dass er zunächst eine Entscheidung des Generaldirektors, nach Anrufung eines Beratenden Ausschusses beantragen muss. Dieser Ausschuss besteht aus anderen ESA Mitarbeitern welche paritätisch durch Personalvertretung und Generaldirektor

benannt werden. Der Ausschuss gibt dem Generaldirektor eine Stellungnahme zum konkreten Fall. Wenngleich der Ausschuss lediglich beratende Funktion hat, folgt der Generaldirektor den meist einstimmigen Empfehlungen in aller Regel.

Gegen diese letzte Entscheidung des Generaldirektors haben ESA Mitarbeiter die Möglichkeit ein externes Gremium zur endgültigen Entscheidung des Streits anzurufen. Diese Funktion übernimmt der Beschwerdeausschuss der Organisation, welcher in letzter Instanz über dienstrechtliche Streitigkeiten entscheidet.

Dieses „Verwaltungsgericht“ der ESA besteht aus sechs unabhängigen externen Mitgliedern welche direkt vom ESA-Rat ernannt werden. Seit Gründung der ESA 1975 wurde der Beschwerdeausschuss letztinstanzlich mit ca. 100 Verfahren befasst.¹⁶

b) Pflichten von ESA Mitarbeitern

Die Organisation verlangt von ihren Mitarbeitern ein besonderes Maß an Loyalität, wenn es in Artikel 2.1 heißt, dass Mitarbeiter bei der Aufgabenerfüllung und in ihrem Verhalten stets das Interesse der Organisation zu berücksichtigen haben. Dies äußert sich zum Beispiel konkret in der Genehmigungspflicht aller Nebentätigkeiten von Mitarbeitern und überdies in einer Anzeigepflicht von Geschenken und Einladungen gegenüber der Organisation.

Auch politische Aktivitäten, öffentliche Auftritte und Publikationen sind tabu, wenn sie mit den Aufgaben und Verpflichtungen eines internationalen öffentlichen Bediensteten unvereinbar sind oder auf die Organisation als Ganzes zurückfallen könnten. So dürfte etwa ein herausragendes politisches Amt eines ESA Mitarbeiters parallel zu seiner Diensttätigkeit ausgeschlossen sein, selbst wenn es sich um ein Ehrenamt handeln sollte.

Um jedweden Interessenkonflikt von ESA Mitarbeitern bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten zu erkennen und zu vermeiden, dürfen Mitarbeiter explizit keine Weisungen von Dritten entgegennehmen (Art. 2.2 der Personalordnung). Gemäß Art. 3.4 der Personalordnung können zudem weder Mitarbeiter noch deren Partner direkt oder indirekt an privaten Unternehmungen beteiligt sein wenn diese geeignet sind, deren Unabhängigkeit im Beruf zu beeinflussen. Dieses Verbot ist besonders relevant bei Firmenbeteiligungen im Bereich der Luft- oder Raumfahrt und findet nicht nur Anwendung wenn bereits Geschäftsbeziehungen zwischen ESA und der betreffenden Firma bestehen.

¹⁶ Die Verfahrensregeln des Beschwerdeausschusses und alle veröffentlichten Entscheidungen unter: http://www.esa.int/About_Us/Law_at_ESA/Appeals_Board [zuletzt abgerufen am 29.5.2017].

Zudem haben ESA Mitarbeiter eine Mitwirkungs- und Auskunftspflicht, welche die Bediensteten deutscher Arbeitgeber deutlich übersteigen dürfte. Dies erklärt sich zum großen Teil aus der dienstrechtlichen Sonderstellung der ESA, denn die Organisation ist nicht nur Arbeitgeber, sondern zeitgleich auch Krankenkasse, Rentenversicherung und für zahlreiche Mitarbeiter sogar Kindergeldstelle.

Auf der Grenze zwischen Recht und Pflicht eines ESA Mitarbeiters bewegt sich der Schutz des geistigen Eigentums an dessen Erarbeitung ein ESA Mitarbeiter beteiligt war. Grundsätzlich regelt Artikel 4.2, dass die Organisation Eigentum an allen solchen gewerblichen Schutzrechten hat. Gleichzeitig sieht der Artikel und die nachgeordneten Vorschriften jedoch vor, dass einem Mitarbeiter entweder eine finanzielle Anerkennung zu teil werden darf oder ihm, nach Prüfung der Interessen der Organisation, sogar die Ausübung der Schutzrechte gestattet werden kann.¹⁷

IV. Zusammenfassung

Dieser kurze Überblick über den rechtlichen Status der Europäischen Weltraumorganisation sowie über das Dienstrecht, dem ihr Personal unterliegt, hat die strukturellen Besonderheiten herausgearbeitet, die sich aus der institutionalisierten Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten in Forschung und Entwicklung auf die rechtliche Gestaltung der Dienstverhältnisse ihres Personals ergeben. Interessant ist dabei das daraus folgende besonders enge Näheverhältnis zwischen der Organisation und ihren Bediensteten.

Dr. Ulrike M. Bohlmann, Strategieabteilung, Europäische Weltraumorganisation, Paris. Tom Meinert LL.M., Personalabteilung, Europäische Weltraumorganisation, Paris

¹⁷ Die Politik der ESA im Hinblick auf gewerbliche Schutzrechte wurzelt im Übereinkommen zur Gründung der Europäischen Weltraumforschungs-Organisation¹⁷, ESRO, aus dem Jahre 1962 und ist im Gründungsübereinkommen der ESA unverändert geblieben. Gemäß Art. 3 Abs. 1 des Gründungsübereinkommens erleichtern die Mitgliedstaaten und ESA den Austausch wissenschaftlicher und technischer Informationen auf dem Gebiet der Weltraumforschung, der Weltraumtechnologie und ihrer weltraumtechnischen Anwendungen.¹⁷ Die Organisation ist dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass die wissenschaftlichen Ergebnisse ihrer Tätigkeiten nach ihrer Verwendung durch die für die Versuche verantwortlichen Wissenschaftler veröffentlicht oder auf andere Weise weiten Kreisen zugänglich gemacht werden, wobei jedoch die sich ergebenden reduzierten Daten Eigentum der Organisation sind, Art. 3 Abs. 2.

