

Der Dienst an den europäischen Schulen, ein Beschäftigungsverhältnis mit verminderten Rechten?

Die Lehrkräfte an den Europäischen Schulen verfügen über weniger Rechte als ihre Kolleginnen im innerdeutschen Schuldienst.

Dies ergibt ganz eindeutig ein Vergleich zwischen der Rechtslage an den Europäischen Schulen mit den Rechten, die üblicherweise im innerdeutschen Schuldienst zur Verfügung stehen.

Auf der Grundlage des nachfolgend dargestellten Vergleiches fordert die AGES (Arbeitsgruppe Europäische Schulen in der GEW) die Herstellung einer mindestens gleichwertigen Rechtslage.

Die Rechtsstellung der deutschen Lehrkräfte an den Europäischen Schulen wird geprägt durch

1. die Rechtsgrundlagen des Beschäftigungsverhältnisses und 2. das praktizierte Verwaltungsverfahren für die Beschäftigten. Darüber hinaus werden nachfolgend die Möglichkeiten des Rechtsschutzes und der Rechtsmittel erörtert. Die Möglichkeiten von Mitwirkung bzw. Mitbestimmung werden ebenfalls dargestellt.

- Inhalt:
- 1. Rechtsgrundlagen
 - 1.1 Satzung
 - 1.2 Innerdeutsches Rahmenrecht (BRRG, BAT)
 - 1.3 Statut des abgeordneten Personals
 - 2. Verwaltungsverfahren
 - 3. Rechtsschutz
 - 3.1 Widerspruch
 - 3.2 Klage
 - 4. Mitbestimmung
 - 4.1 im pädagogischen Bereich
 - 4.2 Personalvertretung
 - 5. Forderungen der AGES
 - 5.1 Verwaltungsverfahren
 - 5.2 Rechtssicherheit
 - 5.3 gerichtliches Verfahren
 - 5.4 Mutterschutz / Schwerbehinderung

5.5 Personalvertretung

5.6 Vergütung

1. Die Rechtsgrundlagen der Beschäftigung an den Europäischen Schulen

Die Beschäftigung an den Europäischen Schulen muss in erster Linie im Kontext ihres Zweckes gesehen werden. In dieser Hinsicht wurde am 12.4.1957 die erste Vereinbarung über eine Satzung der Europäischen Schulen unterzeichnet. Zum Zweck heißt es im Beschluss des Rates vom 17.6.1994: „Die Europäischen Gemeinschaften sind bestrebt, die gemeinsame Erziehung der Kinder ihrer Bediensteten in den Europäischen Schulen sicherzustellen, um so zu einem ordnungsgemäßen Funktionieren der Gemeinschaftsorgane beizutragen und diesen die Erfüllung ihrer Aufgaben zu erleichtern“.

1.1 Auf dieser Grundlage haben die Mitglieder der Europäischen Gemeinschaften und die Europäischen Gemeinschaften selbst die zwischenstaatliche Vereinbarung über die Satzung der Europäischen Schulen vom 21.06.1994 beschlossen. Die Satzung bildet das „Grundgesetz“ für die Europäischen Schulen.

Diese Satzung ist vergleichbar mit den einzelnen Schulgesetzen der Länder im Inland. Sie regelt die Schulverfassung, die pädagogischen Grundsätze und die Schulabschlüsse (I). Des Weiteren bestimmt sie die Verwaltung der Schulen durch gemeinsame Organe (OR, Generalsekretär, Inspektionsausschüsse, Beschwerdekammer) und für jede Schule einen Verwaltungsrat unter Leitung des Direktors. Daneben findet sich noch eine Regelung zur Vertretung des Personals (Art.22) und eine Regelung zur Anerkennung einer Vereinigung zur Vertretung der Elternschaft (Art. 23).

Der Oberste Rat (OR) hat danach insbesondere die Kompetenz zur Festlegung der Beschäftigungsbedingungen für den Generalsekretär, die Direktoren, das Lehrpersonal sowie für das Verwaltungs- und Dienstpersonal (Art.12).

1.2 Weitere Grundlage für die Beschäftigung an den Europäischen Schulen sind alle inländischen Regelungen, welche das Tätigwerden an den Europäischen Schulen überhaupt erst ermöglichen.

Das sind die Regelungen des Beamtenrechtsrahmengesetzes, die einzelnen Beamtenengesetze sowie die Bund-Länder- Vereinbarungen zur Frage des Einsatzes von Lehrkräften an den Europäischen Schulen. Für Angestellte ist hier die Grundlage der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT).

Das Beschäftigungsverhältnis wird begründet durch die „Zuweisung an eine zwischenstaatliche Einrichtung eigener Art“. Um eine solche handelt es sich bei den Europäischen Schulen, denn sie ist keine unmittelbare Einrichtung der EU. Die Zuweisung von Beamten an eine zwischenstaatliche Einrichtung wird ermöglicht durch § 123a Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG). Danach können „Beamte im dienstlichen oder öffentlichen Interesse und mit seiner Zustimmung für eine seinem Amte entsprechende Tätigkeit bei einer öffentlichen Einrichtung außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes zugewiesen werden“.

Die Praxis in den einzelnen Ländern steht nicht immer im Einklang mit der hier aufgezeigten Rechtslage. Es handelt sich daher im Zweifel auch nicht um eine Beurlaubung, selbst wenn die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses auf diese Art und Weise erfolgt.

Für Angestellte wird ein Beschäftigungsverhältnis regelmäßig und in gleicher Weise begründet. Die Vorschrift des § 12 Abs. 2 BAT bildet die Grundlage für die „Zuweisung“ eines Angestellten.

Welche Folgen ergeben sich aus dieser Art der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses?

Die Zuweisung hat zur Folge, dass ähnlich wie bei einer Abordnung eine große Nähe zum zuweisenden Dienstherrn bestehen bleibt.. Das heißt alle die Rechtsstellung des Beamten betreffenden Fragen werden von dem bisherigen Dienstherrn entschieden. Dies sind beispielsweise: Beförderung, Entlassung, Versetzung sowie die Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens.

Da die Zuweisung als dienstliche Aufgabe erfolgt, bleibt die beamtenrechtliche Rechtsstellung einschließlich des Anspruchs auf Besoldung erhalten.

Im Hinblick auf die Ausübung der konkreten Tätigkeit bei der aufnehmenden Dienststelle tritt ein weiterer Dienstvorgesetzter hinzu (Weisungsrecht, Statut).

Diese Rechtsfolgen ergeben sich sinngemäß auch für angestellte Lehrkräfte.

1.3 Die wesentliche Rechtsgrundlage für die Beschäftigung an den Europäischen Schulen bildet das „Statut des abgeordneten Personals der europäischen Schulen“. Im Hinblick auf die konkrete Beschäftigung tritt es an die Stelle der einschlägigen beamtenrechtlichen Vorschriften (Landesbeamtenengesetze, Besoldungsvorschriften, Laufbahnvorschriften

usw.). Es bestimmt den Geltungsbereich und definiert Begriffe. Es wird ein Katalog von Rechten und Pflichten aufgeführt. Es gibt hier Regelungen zu Beginn, Dauer und Beendigung des Dienstverhältnisses, des Weiteren Arbeitszeit, Urlaub, der Fall von Krankheit sowie das Gehalt und alle sonstigen Erstattungen, Zulagen und Regelungen zur sozialen Sicherheit.

Es sind weiter geregelt ein Disziplinarverfahren sowie ein Rechtsmittelverfahren gegen Akte der Schuladministration.

1.3.1 Vergütung und Besteuerung

Mit Art. 49 des Statuts werden die Grundsätze der Vergütungsbestandteile festgelegt. Darüber hinaus wird hier ein Verfahren zur Herstellung einer Vergleichbarkeit der Vergütung der Lehrer und der sonstigen Beschäftigten der EU angeordnet. In diesem Zusammenhang ist das Verfahren der sogenannten Differenzialzulage von zentraler Bedeutung für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Hierbei werden von den Kollegen Mängel bei der Transparenz und der Vorhersehbarkeit beklagt. Diese Mängel haben in der Vergangenheit zu großen Problemen und rechtlichen Auseinandersetzungen geführt. Für die Betroffenen bleibt es unverständlich, dass es nicht möglich ist, diese Fragen **in einem einfachen und nachvollziehbaren Verfahren zu regeln.**

1.3.2 Mutterschutz

Im Vergleich zu den inländischen gesetzlichen Regelungen zum Mutterschutz ist dieser Bereich im Statut(Art. 42) völlig unterbewertet und nicht ausreichend geregelt.

1.3.3 Behinderung

Die Anerkennung einer Schwerbehinderung als Eigenschaft und arbeits- bzw. sozialrechtlichen Status ist dem Normengefüge der Europäischen Schule völlig fremd. Das Fehlen entsprechender Förder- oder Schutzregelungen ist hier im Vergleich zum innerdeutschen Schulrecht von erheblichem Gewicht.

Im innerdeutschen Recht gibt es ein ausdifferenziertes Regelwerk, welches Eigenschaft und Status beschreibt und feststellt (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, SGB IX). Neben vielen anderen Bereichen ist die Schutz- und Förderfunktion dieser Regelungen im Bereich von Arbeit und Beschäftigung zum selbstverständlichen Inhalt der jeweiligen Tätigkeit geworden. Dies gilt allgemein für den öffentlichen Dienst und speziell für den Lehrerberuf. Hierzu ist wieder auf BaWü mit seinem

„Schwerbehinderten-Fürsorgeerlass zu verweisen. Darin gibt es Regelungen u.a. zu Einstellung, Prüfung, Beschäftigung, dienstlicher Beurteilung und Ruhestand. Im Hinblick auf Lehrer ist insbesondere der Regelstundenerlass und seine Ermäßigungsregelung von Bedeutung. Danach kann für schwerbehinderte Lehrer eine Kürzung bis zu 4 Wochenstunden erfolgen (GdB von 50% - 90%). Des Weiteren muss auf den Umstand hingewiesen werden, dass Schwerbehinderte nach dem deutschen Steuerrecht umfangreiche Steuerermäßigungen erhalten. Dies sind Pauschbeträge (§33 EtG) und Möglichkeiten zur Abschreibung. Die behinderten Lehrkräfte an den Europäischen Schulen werden hier in der Weise getroffen, dass die gewährte Steuerermäßigung bei der Berechnung der Differenzialzulage negativ zu Buche schlägt.

2. Das Verwaltungsverfahren

Zum Verwaltungsverfahren selbst heißt es im Statut lapidar.: „Jeder Einzelbeschluss in Anwendung des vorliegenden Statuts muss dem betreffenden Personalmitglied unverzüglich auf schriftlichem Wege mitgeteilt werden“ (Art.78 Ziff.1). In Art 78 Ziff. 2 des Statuts wird die grundsätzliche Möglichkeit eingeräumt, die zuständigen Stellen mit einem Antrag zu befassen. Ab dem Tag der Antragstellung läuft eine Frist von 3 Monaten. Ist nach deren Ablauf eine Entscheidung nicht getroffen, entspricht dies einer stillschweigenden Ablehnung.

Im innerdeutschen Recht wird der Ablauf von Verwaltungsverfahren allgemein und grundsätzlich im Verwaltungsverfahrensgesetz geregelt. Es enthält Begriffsbestimmungen (Verwaltungsakt) und ausführliche Regelungen zum Ablauf der Verfahren. Dem deutschen Recht völlig fremd ist z.B. die vorgenannte Regelung. Aus meiner Sicht ist es ein gravierender Nachteil, wenn das dreimonatige Schweigen der Behörde als Ablehnung zu deuten ist. Damit besteht die Gefahr, dass die Sache nicht weiter verfolgt wird und im Sande verläuft.

Die Regelungen im Statut sind wenig ausgeprägt und damit eine Quelle für Rechtsunsicherheit und den damit einhergehenden Unmut unter den Betroffenen.

Ich will ein Beispiel herausgreifen. Die Verpflichtung zur Anhörung aus § 28 VwVfG gebietet: „Bevor ein Verwaltungsakt erlassen wird, der in Rechte eines Beteiligten eingreift, ist diesem Gelegenheit zu geben, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern“. Eine solche Verpflichtung im Statut könnte manchen Konflikt vermeiden helfen. Auf der Ebene der Anhörung ist eine Behörde eher bereit die angedachte Entscheidung zu korrigieren. Meiner Meinung nach muss beim OR kein

deutsches Verwaltungsverfahrensgesetz eingeführt werden. Ein Mindeststandard müsste jedoch sein : 1. die vorherige Anhörung, 2. das Recht zur Akteneinsicht und 3. Regelungen zur sogenannten Bestandskraft wie Widerruf und Aufhebung und deren jeweilige Bedingung . Darüber hinaus sollte eine transparente Fristenregelung vorhanden sein, aus der sich klar ergibt, innerhalb welcher Fristen Regelungen/Beschlüsse mit Rückwirkungen usw. getroffen werden können. Insbesondere die Möglichkeit zu Rückforderungen (§ 73 Statut) muss die Voraussetzungen benennen und genaue Fristen, bis zu denen Rückforderungen überhaupt statthaft sind. Die Regelungen des Verfahrens entsprechen meiner Meinung nach nicht den deutschen Rechtsstandards. Im Hinblick auf Rückzahlungsverlangen war dies deutlich erkennbar bei der Rückforderung von angeblich überzahlter Differentialzulage. Hier wurden ohne Anhörung teilweise einige Jahre zurückliegende Geldleistungen zurückgefordert. In diesem Zusammenhang verweise ich auf Verfallvorschriften des BAT (§70, 6 Monate) und die Regelung des § 12 BBesG. Hier ist ausführlich geregelt wie und unter welchen Umständen Bezüge zurückgezahlt werden müssen. Zum Beispiel wird dort ausdrücklich auf die Regelungen des BGB zur Bereicherung verwiesen. Die Regelung im Bundesbesoldungsgesetz erlaubt zum Beispiel auch aus Billigkeitsgründen von der Rückforderung abzusehen. Art 73 des Statuts ist dagegen weiter gefasst und lässt ein Mehr an Rückforderungsmöglichkeiten zu.

3. Der Rechtsschutz und die Rechtsmittel

Wie im innerdeutschen Recht auch schreibt das Statut vor der Klageerhebung ein Widerspruchsverfahren vor (Art. 80, 79).

3.1 Widerspruchsverfahren

Hier gibt es zwei Besonderheiten:

Der Widerspruch ist auch gegen die stillschweigenden Beschlüsse (Fiktion der Ablehnung) möglich und vor Klageerhebung erforderlich. Im innerdeutschen Recht gibt es diese Fiktion nicht und es muss im Zweifel nach Ablauf einer gewissen Zeit Untätigkeitsklage erhoben werden.

Eine weitere Besonderheit ist, dass beim Adressaten des Widerspruches unterschieden wird nach dem Inhalt bzw. dem Gegenstand des Beschlusses. Da sind es zum einen die Beschlüsse zu Verwaltungs- und Gehaltsfragen. Hier ist Antragsgegner der Vertreter des Obersten Rates.

Demgegenüber ist der Adressat bei Beschlüssen pädagogischer Natur der Inspektionsausschuss.

In diesem Verfahrensstadium gibt es wieder die Fiktion der Ablehnung, wenn auf den Widerspruch innerhalb von 5 Monaten nicht reagiert wird. Diese Fiktion ist dem innerdeutschen Rechtssystem völlig fremd und kann meines Erachtens nach zu Rechtsunsicherheit und vor allem Fristversäumnissen führen.

Im Gegensatz zum innerdeutschen Recht hat der Widerspruch keine aufschiebende Wirkung. Die zuständige Behörde kann die aufschiebende Wirkung jedoch beschließen (Art.79 Ziff.6).

3.2 Klageverfahren

Das Statut sieht in Art 80 eine Klage in „erster und letzter Instanz“ vor.

Hier besteht ein erheblicher Unterschied zum innerdeutschen Rechtssystem, indem Beschäftigten (Beamten und Arbeitnehmern) bis zu drei Instanzen für einen Rechtsstreit zur Verfügung stehen.

Eine gewisse Unabhängigkeit dieses Gerichts kann unterstellt werden. Der Beschwerdekammer gehören Personen an, die eine gewisse Gewähr für ihre Unabhängigkeit bieten und als fähige Juristen gelten(Art. 27). Daneben beschließt der Oberste Rat eine Satzung der Beschwerdekammer(Zusammensetzung, Verfahren zur Ernennung, Amtszeit usw.).

Die Beschwerdekammer gibt sich selbst eine Verfahrensordnung, die jedoch durch einstimmigen Beschluss des Obersten Rates angenommen werden muss (Art 27, der Satzung).

Eine Kritik im Verlaufe der Verfahren um die Differenzialzulage war die ungewöhnliche Terminierung der Beschwerdekammer. Es wurden dort sehr kurze Schriftsatzfristen gesetzt und sehr kurzfristig Termine anberaumt.

Nicht unproblematisch erscheint hierbei auch, dass sich die Beschwerdekammer des Apparats des Obersten Rates bedient, im Zweifel also des Apparats einer Partei des Verfahrens.

Auch im Klageverfahren gibt es keine Aussetzung der angegriffenen Maßnahme. Sie kann jedoch in einem gesonderten Verfahren beantragt werden (Art 4 der Verfahrensordnung).

An dieser Stelle wäre auch der Gedanke des Parallelismus zwischen Europabeamten und den Beschäftigten an den Europäischen Schulen anzuführen. Für die Gruppe der

Europabeamten steht der Europäische Gerichtshof in erster und zweiter Instanz zur Verfügung und bietet somit ein rechtsförmiges Verfahren, das der inländischen Rechtslage entspricht. Das Gericht verfügt über gesetzliche Richter, Verfahrensordnungen und einen eigenen Apparat und bietet somit Gewähr für vollständige Unabhängigkeit und Neutralität.

Die innerdeutsche Verfahrensordnung der Verwaltungsgerichte (VwGO) bietet ein rechtsförmiges Verfahren und ermöglicht bis zu 3 Instanzen. Darüber hinaus wird für die Anfechtungsklage die aufschiebende Wirkung angeordnet (§ 80 VwGO) und es werden besondere Verfahrensarten (z.B. Eilverfahren) zur Verfügung gestellt.

Hieraus ist die Forderung zu erheben, dass sich die Beschwerdekammer an die Verfahrensordnung des EuGH anlehnt oder überhaupt die Gerichtsbarkeit aus Parallelitätsgründen durch den EuGH ausgeübt wird (in zwei Instanzen).

4. Mitbestimmung der Lehrkräfte an den Europäischen Schulen

In Anbetracht der Regelungen in Satzung und Statut kann von einer echten Mitbestimmung nicht gesprochen werden.

Es muss dabei unterschieden werden a) in Angelegenheiten der Mitbestimmung in pädagogischen Fragen und b) der Mitbestimmung in Angelegenheiten der Arbeitsbedingungen.

In der Satzung wird als Vertretung des Personals durch Artikel 22 ein Personalausschuss eingesetzt. Die Aufgabe wird umschrieben: „Der Ausschuss trägt zu einem reibungslosen Schulbetrieb bei und ermöglicht es dem Personal, seine Meinung zum Ausdruck zu bringen“.

In Art. 8 des Statuts wird die Zweckrichtung noch etwas konkretisiert: „Der schulübergreifende Personalausschuss vertritt die Interessen des Personals an der Schule und gewährleistet den ständigen Kontakt zwischen der Schule und den Personalmitgliedern. Der Personalausschuss hat sich für den reibungslosen Betrieb des Schuldienstes und die pädagogische Qualität des Unterrichts einzusetzen, indem die Meinung des Personals berücksichtigt wird und zum Ausdruck gelangt“.

Die größte Chance zur Mitwirkung besteht hierbei noch in der Benennung eines Vollmitglieds im Obersten Rat (Art. 22, 8 Satzung).

Das innerdeutsche Recht ist in dieser Hinsicht viel weiter gefasst. Ich denke, dies gilt sowohl für den pädagogischen Bereich (Schulkonferenz usw.) wie für die Mitbestimmung im Bereich der Arbeitsbedingungen (Personalvertretungsgesetze).

4-1 Für den pädagogischen Bereich können hier stellvertretend die §§ 44ff Schulgesetz BaWü genannt werden.

In § 44 Abs. 1 heißt es: „Die Lehrerkonferenzen beraten und beschließen alle wichtigen Maßnahmen, die für die Unterrichts- und Erziehungsarbeit der Schule notwendig sind und ihrer Art nach ein Zusammenwirken der Lehrer erfordern. Sie fördern die Zusammenarbeit und dienen auch der gegenseitigen Unterstützung der Lehrer sowie dem Austausch von Erfahrungen und Anregungen“.

4.2 Zur Frage der Mitbestimmung bei den Arbeitsbedingungen ist auf die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder zu verweisen; beispielhaft ist wiederum das Personalvertretungsgesetz BaWü. In den Vorschriften der §§ 69 ff. wird grundsätzlich unterschieden nach Mitbestimmung (§§ 69, 75ff) und Mitwirkung (§§ 72, 80). Die Mitbestimmung erstreckt sich dabei u.a. auf: Einstellung, Beförderung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung bei Beamten (§ 75) und Arbeitnehmern (§ 76). Die Mitwirkung (Information und Erörterung) ist gegeben bei der Auflösung einer Dienststelle, Verlängerung der Probezeit bei Beamten, Erlass von Disziplinarverfügungen und Entlassung von Beamten auf Probe (§ 80).

4.3 Bei der Frage der Mitbestimmung darf die Rolle von Koalitionen bzw. Gewerkschaften nicht vergessen werden.

In Artikel 15 des Statuts heißt es: „Die Personalmitglieder genießen Vereinigungsfreiheit. Sie können insbesondere Gewerkschaften oder Berufsverbänden angehören“. Zur Rolle und Beteiligung der Gewerkschaften konnte ich keine Vorschrift finden.

Im PersVG BaWü heißt es beispielsweise in § 2: „Dienststelle und Personalvertretung arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen“.

Bei der Frage der Gestaltung von Arbeitsbedingungen darf das innerdeutsche Tarifrecht nicht außer Betracht bleiben. Immerhin werden die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst durch Tarifverträge geregelt, in denen die Gewerkschaften Partei sind.

Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der Beamten gibt es bei den großen Regelwerken wie Beamtengesetzen, Besoldungsgesetzen, Versorgungsgesetzen u.ä. die Mitwirkung der Gewerkschaften im Beteiligungsverfahren vor der Gesetzgebung. Eine solche Beteiligungsmöglichkeit ist weder in der Satzung noch im Statut erkennbar. Im Hinblick auf die gewerkschaftliche Betätigung fehlt es auch an einer Regelung vergleichbar mit §52 BAT (Arbeitsbefreiung). In Absatz 4 dieser Vorschrift sind Freistellungen für gewerkschaftliche Veranstaltungen von bis zu 6 Arbeitstagen vorgesehen. Entsprechende Regelungen gibt es für Beamte in den einzelnen Urlaubsverordnungen.

Die Schulverwaltungen machen zum Beispiel Schwierigkeiten bei der Freistellung für die Teilnahme von Lehrern an Gesprächen der GEW mit dem Obersten Rat usw.

5. Forderungen der AGES

5.1 Das Verwaltungsverfahren ist eindeutig und transparent zu gestalten. Insbesondere ist ein Personalmitglied vor dem Erlass einer Maßnahme, die in seine Rechte eingreift, Gelegenheit zur Äußerung zu geben.

5.2 Zur Gewährleistung von Rechtssicherheit wird eine nicht zu lange Verjährungsfrist für Rückforderungen eingeführt. Die Frist beginnt erst zu laufen, wenn das Personalmitglied die von ihm zu liefernden Unterlagen eingereicht hat; sie gilt nicht, wenn die Unterlagen falsch sind. Ein Widerspruch hat grundsätzlich aufschiebende Wirkung.

5.3 Nach dem geltenden Grundsatz des Parallelismus mit dem Statut für die Europäischen Beamten muss für Streitigkeiten zwischen dem Personal und der Verwaltung der EuGH in erster und zweiter Instanz zuständig sein.

5.4 Der Mutterschutz und das Recht der Schwerbehinderten ist nach vergleichbaren innerdeutschen Regeln zu gestalten. Die Europäische Sozialcharta muss auch an den Europäischen Schulen gelten. Dementsprechend ist die Teilhabe und Förderung behinderter Menschen an den Europäischen Schulen zu gewährleisten.

5.5 Es ist eine Personalvertretung nach innerdeutschen Rechtsgrundsätzen sowohl auf örtlicher wie auch überörtlicher Ebene zu organisieren.

5.6 Das System der Vergütung ist transparent und nachvollziehbar zu regeln und durchzuführen.

Paul Michel, Stand 26.11.2003