



Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 8. Juli 2014
(OR. en)

11688/14

Interinstitutionelles Dossier:
2014/0212 (NLE)

SOC 558
EMPL 95
SAN 282
TRANS 355

VORSCHLAG

Absender: Herr Jordi AYET PUIGARNAU, Direktor, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission

Eingangsdatum: 7. Juli 2014

Empfänger: Herr Uwe CORSEPIUS, Generalsekretär des Rates der Europäischen Union

Nr. Komm.dok.: COM(2014) 452 final

Betr.: Vorschlag für eine RICHTLINIE DES RATES zur Durchführung der von der Europäischen Binnenschifffahrts Union (EBU), der Europäischen Schifferorganisation (ESO) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2014) 452 final.

Anl.: COM(2014) 452 final



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 7.7.2014
COM(2014) 452 final

2014/0212 (NLE)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES RATES

zur Durchführung der von der Europäischen Binnenschiffahrts Union (EBU), der Europäischen Schifferorganisation (ESO) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschiffahrt

(Text von Bedeutung für den EWR)

{SWD(2014) 226 final}

{SWD(2014) 227 final}

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

1.1. Zweck

Gemäß Artikel 155 Absatz 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) haben die Sozialpartner des Sektors Binnenschifffahrt auf EU-Ebene (Europäische Binnenschifffahrts Union, Europäische Schifferorganisation und Europäische Transportarbeiter-Föderation) aus eigener Initiative eine Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt ausgehandelt. Ihrer Auffassung nach entsprach die Richtlinie 2003/88/EG¹ (im Folgenden „die Arbeitszeitrichtlinie“) nicht den Anforderungen des Sektors.

Die Verhandlungen erstreckten sich über einen Zeitraum von Januar 2008 bis November 2011. Die Europäische Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt (im Folgenden „die Vereinbarung“) wurde am 15. Februar 2012 geschlossen. Die Unterzeichnerparteien haben der Europäischen Kommission die Vereinbarung vorgelegt und deren Durchführung durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission gemäß Artikel 155 Absatz 2 AEUV beantragt.

1.2. Geltende Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Vorschlag

Die Arbeitszeit mobiler Arbeitnehmer in der Binnenschifffahrt in der EU wird durch die Richtlinie 2003/88/EG geregelt, in der – im Interesse der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz – gemeinsame Mindestvorschriften für die Arbeitszeitgestaltung festgelegt sind; dies betrifft die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, die stundenmäßige Begrenzung der Wochenarbeitszeit, den Jahresurlaub und Nachtarbeit.

Die Tätigkeiten mobiler Arbeitnehmer in verschiedenen Verkehrssektoren, einschließlich der Binnenschifffahrt, waren ursprünglich vom Geltungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie von 1993² ausgeschlossen. Im Jahr 2000 wurden sie durch eine Änderungsrichtlinie mit Wirkung vom 1. August 2003³ in ihren Geltungsbereich aufgenommen. Zu diesem Zeitpunkt konnte jedoch aufgrund der spezifischen Arbeitsbedingungen und besonderen Tätigkeitsmerkmale keine Einigung darüber erzielt werden, dass alle betroffenen Arbeitnehmer den allgemeinen Bestimmungen der Richtlinie über die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten oder über die Begrenzung der Nachtarbeit unterliegen. Daher wurde vorgesehen⁴, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, dass solche

¹ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9).

² Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307 vom 13.12.1993, S. 18) (im Folgenden „die Richtlinie von 1993“).

³ Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich der Sektoren und Tätigkeitsbereiche, die von jener Richtlinie ausgeschlossen sind (ABl. L 195 vom 1.8.2000, S. 41) (im Folgenden „die Richtlinie von 2000“).

⁴ Siehe Erwägungsgründe 3 bis 11 der Richtlinie von 2000 und den mit der Richtlinie von 2000 eingefügten Artikel 17a (der Artikel 20 der Arbeitszeitrichtlinie entspricht).

Arbeitnehmer Anspruch auf „ausreichende Ruhezeiten“⁵ haben, wobei allerdings keine Quantifizierung erfolgte.

Ungeachtet dessen dürfen nach Artikel 14 der Arbeitszeitrichtlinie⁶ durch andere EU-Instrumente spezifischere Arbeitszeitanforderungen an bestimmte Beschäftigungen oder Tätigkeiten festgelegt werden. Dieser Vorschlag enthält nunmehr solche Anforderungen an mobile Transportarbeiter in der Binnenschifffahrt. Die von den Sozialpartnern des Binnenschifffahrtssektors geschlossene Vereinbarung trägt der Arbeitszeitrichtlinie Rechnung und enthält Vorschläge für verschiedene spezifische Anforderungen entsprechend den besonderen Merkmalen des Sektors, insbesondere hinsichtlich des Bezugszeitraums. Des Weiteren sieht sie eine Mindeststundenzahl für die tägliche und wöchentliche Ruhezeit sowie eine Höchststundenzahl für die Nacharbeit vor, damit die spezifischen Arbeitsbedingungen und besonderen Merkmalen des Sektors Berücksichtigung finden. Die Vereinbarung gilt sowohl für nautisches Personal (Besatzung) als auch für Bordpersonal im gewerblichen Fracht- und Personenverkehr und enthält spezifische Bestimmungen für die Saisonarbeit in der Fahrgastschifffahrt. Sie gilt nicht für Personen, die auf eigene Rechnung Schiffe betreiben (Eigentümer-Betreiber).

1.3. Allgemeiner Kontext

In den 28 EU-Mitgliedstaaten arbeiten etwa 42 200 Personen unmittelbar in der Binnenschifffahrt, davon sind 31 000 mobile Arbeitnehmer (73 %)⁷. Im Binnenschifffahrtssektor sind ungefähr 9650 Unternehmen tätig. In Westeuropa handelt es sich dabei überwiegend um Kleinunternehmen, die ein einziges Schiff besitzen/betreiben. Auf der Donau hingegen sind Eigentümer, die nur ein einziges Schiff betreiben, die Ausnahme. Insgesamt gibt es in Europa über 16 000 Schiffe (Verschiffung von Trockengütern, Tankerschifffahrt, Schlepp- und Schubschifffahrt). Der grenzüberschreitende Verkehr macht über 75 % der Binnenschifffahrt in der EU aus⁸.

Der über das Binnenwasserstraßennetz der EU abgewickelte Frachtverkehr beläuft sich auf 140 Mrd. Tonnenkilometer jährlich. Das Netz besteht aus Binnenwasserstraßen, Flüssen, Seen und Kanälen in einer Gesamtlänge von etwa 37 000 km, verteilt auf 20 Mitgliedstaaten. Die Binnenschifffahrt stellt eine leise, energieeffiziente Art des Güterverkehrs dar. Sie spielt eine Schlüsselrolle beim Transport von Gütern aus den europäischen Seehäfen an ihren endgültigen Bestimmungsort. Ihr Energieverbrauch je Tonnenkilometer transportierter Güter liegt bei ca. 17 % des beim Straßentransport und 50 % des beim Schienentransport entstehenden Energieverbrauchs⁹.

Das Fehlen von Unionsvorschriften über stundenmäßige Begrenzungen der von mobilen Arbeitnehmern in der Binnenschifffahrt täglich, wöchentlich und nachts geleisteten Arbeitsstunden ermöglichte die Einführung einer Vielzahl unterschiedlicher nationaler Vorschriften, die Schwierigkeiten für Transportunternehmen verursachten und nicht in jedem Fall einen ausreichenden Schutz für die Arbeitnehmer gewährleisteten. Die meisten Arbeitnehmer in der Binnenschifffahrt haben im Vergleich zu Arbeitnehmern an Land einen

⁵ Gemäß der Begriffsbestimmung in Artikel 2 Nummer 9 der Arbeitszeitrichtlinie.

⁶ Artikel 14 der Richtlinie 2003/88/EG entspricht Artikel 14 der Richtlinie von 1993; zur Auslegung siehe *Bowden gegen Tufnalls Parcels Express*, Rechtssache C-133/00, Urteil vom 4. Oktober 2001.

⁷ „Study on the expected impacts of the implementations of the European Agreement on working time in inland waterway transport – a comparison with the status quo“, Ecorys, 2013.

⁸ Mitteilung der Kommission „Mehr Qualität in der Binnenschifffahrt – NAIADES II“ (COM(2013) 623 final).

⁹ http://ec.europa.eu/transport/modes/inland/index_en.htm

unregelmäßigen Arbeitsrhythmus. Da sie an Bord des Schiffes leben und arbeiten, verbringen sie meist auch die Ruhezeiten an Bord, und sie sind über längere Zeiträume von zu Hause weg. Schiffe werden in der Regel 14 Stunden täglich an fünf oder sechs Tagen in der Woche betrieben, bisweilen auch ohne Unterbrechung rund um die Uhr. Auf Zeiten mit hoher Arbeitsbelastung folgen Ruhezeiten und Zeiten mit geringer Arbeitsbelastung. Die durchschnittliche Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt umfasst für gewöhnlich einen erheblichen Anteil an inaktiver Zeit (zum Beispiel nicht planbare Wartezeiten an Schleusen oder beim Be- und Entladen des Fahrzeugs), die auch nachts anfallen kann. Manchmal dauern Fahrten aufgrund äußerer Umstände, etwa aufgrund der Tide bei Tideflüssen oder aufgrund der Wetterbedingungen, länger als geplant.

Dasselbe gilt auch für das Hotelpersonal in der Flusskreuzfahrtindustrie. Ein typisches Flusskreuzfahrtschiff für 150 Fahrgäste verfügt über eine Besatzung von sechs bis acht Personen und ungefähr weitere 30 Beschäftigte im Hotelbereich¹⁰. Da die Saison in der Fahrgastschifffahrt rund acht Monate dauert, ist das Hotelpersonal sehr lange weg von zu Hause.

In der von der Europäischen Kommission beauftragten „Marktbeobachtung Nr. 12 – Konjunkturanalyse – Herbst 2010“¹¹ heißt es zur Situation des Hotelpersonals:

„Für das Hotelpersonal auf Flusskreuzfahrtschiffen gibt es derzeit keine tariflichen Rahmenverträge, sodass die Löhne auf individueller Basis ausgehandelt werden. Da die Saison in der Fahrgastschifffahrt rund acht Monate dauert, ist das Personal eine sehr lange Zeit von zu Hause entfernt, sodass der Jahresurlaub im Wesentlichen in der Nachsaison im Winter zu Hause verbracht wird. Die Beschäftigten in diesem Segment müssen oft sehr lange tägliche Arbeitszeiten hinnehmen, und die dauerhafte Unterkunft in recht kleinen Kabinen mit bis zu drei Zimmergenossen ist ebenfalls kein leichtes Unterfangen.“

1.4. Übereinstimmung mit anderen Politikbereichen und Zielen der Union

Die EU hat sich dem Ziel verpflichtet, den Verkehr auf weniger energieintensive, umweltfreundlichere und sicherere Verkehrsträger zu verlagern. Zusammen mit dem Schienen- und Kurzstreckenseeverkehr kann die Binnenschifffahrt wesentlich zur Nachhaltigkeit des Verkehrssystems beitragen. Im mittelfristigen Fortschrittsbericht zur Umsetzung des Integrierten Europäischen Aktionsprogramms für die Binnenschifffahrt (NAIADES)¹² unterstrich die Kommission erneut die Bedeutung des sozialen Dialogs in dem Sektor und würdigte die Verhandlungen der Sozialpartner über die Arbeitszeit als wichtigen Bestandteil des NAIANES-Kapitels „Arbeitsplätze und Fachkenntnisse“¹³.

Im September 2013 verabschiedete die Europäische Kommission das NAIANES-II-Paket, das den Zeitraum 2014-2020 abdeckt¹⁴. Zu diesem Paket gehört eine Mitteilung, in der ein Aktionsprogramm für folgende Bereiche festgelegt wird: Qualitätsinfrastruktur, Qualität durch Innovation, reibungsloses Funktionieren des Marktes, mehr Umweltqualität durch

¹⁰ Marktbeobachtung Nr. 12 – Konjunkturanalyse – Herbst 2010, ZKR. http://www.ccr-zkr.org/files/documents/om/om10II_de.pdf

¹¹ Ibd.

¹² Mitteilung der Kommission über die Förderung der Binnenschifffahrt „NAIANES“ – Integriertes europäisches Aktionsprogramm für die Binnenschifffahrt, KOM(2006) 6 endg.

¹³ SEK(2011) 453 endg.

¹⁴ Mitteilung der Kommission „Mehr Qualität in der Binnenschifffahrt – NAIANES II“ (COM(2013) 623 final).

geringere Emissionen, Integration der Binnenschifffahrt in die multimodale Logistikkette sowie qualifizierte Arbeitskräfte und hochwertige Arbeitsplätze.

Die Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze und der Arbeitsbedingungen und insbesondere die Überprüfung der geltenden Rechtsvorschriften und die Schaffung eines verbesserten EU-Rechtsrahmens für Beschäftigung sowie für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz stellen zudem zentrale Maßnahmen im Rahmen der „Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung“¹⁵ dar.

Die Ermöglichung eines fairen Wettbewerbs und gleicher Wettbewerbsbedingungen im Binnenschifffahrtssektor steht in Einklang mit dem Ziel im 2011 veröffentlichten Weißbuch zum Verkehr¹⁶, einen tatsächlich einheitlichen europäischen Verkehrsraum zu schaffen, in dem alle Hindernisse zwischen nationalen Systemen beseitigt werden. Ein höheres Maß an Konvergenz und Durchsetzung sozialer und sonstiger Standards sind integraler Bestandteil dieser Strategie.

In der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen zu diesem Weißbuch wird insbesondere Folgendes festgelegt:

„Die Sozialpartner arbeiten an Empfehlungen für verbesserte Arbeits- und Lebensbedingungen auf Schiffen, an besonderen Arbeitszeitvereinbarungen, an EU-Berufsprofilen und Besatzungsvorschriften sowie der Festlegung von Mindestnormen für die Aus- und Fortbildung und an Empfehlungen gegen Sozialdumping und unlauteren Wettbewerb im Binnenschifffahrtssektor.“

2. ERGEBNISSE DER KONSULTATIONEN INTERESSIERTER KREISE UND ANALYSEPAPIER

2.1. Konsultation der Interessenträger

Gemäß Artikel 155 Absatz 1 AEUV kann der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf EU-Ebene, falls sie es wünschen, zur Herstellung vertraglicher Beziehungen einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen führen. Der Vertrag schreibt keine vorherige Konsultation anderer Parteien vor.

Da die Europäische Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt auf Initiative der Sozialpartner geschlossen wurde, muss die Kommission eine Bewertung vornehmen, inwieweit Maßnahmen der EU in diesem Bereich erfolgen sollten.

Die Kommissionsdienststellen haben ein Analysepapier ausgearbeitet, das diesem Vorschlag gemäß den Leitlinien zur Folgenabschätzung¹⁷ beiliegt. Es enthält eine ausgewogene Analyse der sozioökonomischen Folgen einer Durchführung der Vereinbarung. In der externen

¹⁵ Mitteilung der Kommission „Eine Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung“ (KOM(2010) 682 endg.).

¹⁶ „Fahrplan zu einem einheitlichen europäischen Verkehrsraum – Hin zu einem wettbewerbsorientierten und ressourcenschonenden Verkehrssystem“ (KOM(2011) 144 endg.).

¹⁷ [Http://ec.europa.eu/governance/impact/commission_guidelines/docs/iag_2009_de.pdf](http://ec.europa.eu/governance/impact/commission_guidelines/docs/iag_2009_de.pdf)

Untersuchung zu Kosten und Nutzen einer Durchführung der Vereinbarung¹⁸ identifizierten die Berater die zuständigen Behörden und einschlägigen Sozialpartner in allen Mitgliedstaaten und erfragten bei ihnen Informationen zu den nationalen Rechtsvorschriften bezüglich der Arbeitszeit im Binnenschifffahrtssektor und zu den von ihnen erwarteten möglichen Folgen einer Durchführung der Vereinbarung.

2.2. Analysepapier

Die Unterzeichnerparteien der Vereinbarung haben diese der Europäischen Kommission vorgelegt und deren Durchführung durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission gemäß Artikel 155 Absatz 2 AEUV beantragt.

Beantragen die Sozialpartner gemeinsam die Durchführung ihrer Vereinbarung durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission gemäß Artikel 155 Absatz 2 AEUV, so kann die Kommission den Antrag auf legislative Umsetzung genehmigen oder ablehnen, jedoch den Wortlaut der Vereinbarung nicht ändern. Die Kommission kann die Sozialpartner auf EU-Ebene nicht auffordern, ihre Vereinbarung autonom durchzuführen, da dies gemäß Artikel 155 Absatz 2 AEUV im Ermessen der Sozialpartner liegt.

Demnach hat die Kommission nur zwei Optionen zu prüfen:

1. Kein Vorschlag für eine Durchführung der Vereinbarung durch einen Beschluss des Rates gemäß Artikel 155 Absatz 2 AEUV (Bezugsszenario): Die derzeit geltenden Unionsvorschriften, d. h. Richtlinie 2003/88/EG über die Arbeitszeit und Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz, bleiben für mobile Arbeitnehmer in der Binnenschifffahrt weiterhin in Kraft, doch es wird keine sektorspezifische Arbeitszeitregelung auf europäischer Ebene geben.

Das Bezugsszenario ist sehr stark gekennzeichnet durch die nationale Gesetzgebung und die Sicherheitsvorschriften, die im Rahmen internationaler Vereinbarungen wie der Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein¹⁹ und ähnlicher Vereinbarungen²⁰ erlassen wurden. Die nationalen Rechtsvorschriften unterscheiden sich, was in diesem – von überwiegend grenzüberschreitenden Tätigkeiten geprägten – Sektor auch weiterhin der Fall sein wird. Auf EU-Ebene gibt es keine *in Zeiteinheiten angegebenen* Begrenzungen, was tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten, Ruhepausen und die maximal zulässige Nachtarbeitsdauer anbelangt. Des Weiteren unterscheiden sich die Geltungsbereiche der nationalen Vorschriften in den einzelnen Mitgliedstaaten. In einigen Mitgliedstaaten gelten die Vorschriften nur für nautisches Personal und in manchen Fällen für Selbständige, nicht jedoch für Bordpersonal. In anderen Mitgliedstaaten wiederum gelten die Arbeitszeitvorschriften des Sektors sowohl für nautisches Personal als auch für Bordpersonal.

2. Vorschlag für eine Durchführung der Vereinbarung durch einen Beschluss des Rates gemäß Artikel 155 Absatz 2 AEUV: Richtlinie 2003/88/EG über die Arbeitszeit und Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz werden durch eine Richtlinie ergänzt, die spezifischere Vorschriften zu verbindlichen und gemeinsamen Definitionen bezüglich der Regelung der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt enthält.

¹⁸ „Study on the expected impacts of the implementations of the European Agreement on working time in inland waterway transport – a comparison with the status quo“, Ecorys, 2013.

¹⁹ <http://www.ccr-zkr.org/13020500-de.html#04>

²⁰ Die Empfehlungen der Donaukommission entsprechen den Bestimmungen der Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein.

Die Vereinbarung betrifft folgende Bereiche: *in Zeiteinheiten angegebene* Begrenzungen der täglichen und durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, den Bezugszeitraum, den Jahresurlaub, die Definition von Arbeitstagen und Ruhetagen, besondere Bestimmungen zur Saisonarbeit in der Fahrgastschiffahrt, tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten, Ruhepausen, die maximal zulässige Dauer der Nachtarbeit, besondere Arbeitszeitbestimmungen für Arbeitnehmer unter 18 Jahren, Kontrollen der Erfüllung der Anforderungen („Überprüfungen“), Notfälle, Gesundheitsuntersuchungen und das Recht auf Versetzung für Nachtarbeiter, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Arbeitsrhythmen.

Die Vereinbarung enthält verbindliche, gemeinsame Angaben in Zeiteinheiten zu den vorgeschriebenen täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten sowie die Höchstzahl an Arbeitsstunden pro Woche und nachts.

Diese Vereinbarung wird für mobile Arbeitnehmer gelten, und zwar sowohl für nautisches Personal als auch für Bordpersonal. Gemäß den im AEUV vorgegebenen Einschränkungen haben die Sozialpartner keine Vorschriften zur Arbeitszeit Selbständiger vereinbart.

Die Vereinbarung enthält eine Bestimmung über die Anwendung „günstigerer Vorschriften“ (Paragraph 17 Absatz 1). Sofern nationale Rechtsvorschriften oder Tarifverträge derzeit strengere Bestimmungen enthalten, braucht demnach bei Durchführung der Vereinbarung nichts geändert zu werden.

Dieser Vorschlag entspricht den Schlussfolgerungen des Analysepapiers, was die Rangordnung der Optionen angeht.

Die Auswirkungen dieser Initiative auf KMU, insbesondere auf Klein- und Kleinstunternehmen, sind begrenzt. Kleinunternehmen machen einen großen Anteil des Sektors aus. Die Anzahl von Kleinunternehmen ist im Rheingebiet verhältnismäßig höher als im Donaugebiet. Es handelt sich dabei hauptsächlich um Eigentümer-Betreiber, die Schiffe auf eigene Rechnung betreiben. Die Vereinbarung gilt nicht für Eigentümer-Betreiber.

Bei den Verhandlungen über die Vereinbarung waren die KMU durch die ESO gut vertreten, und ihre Vertreter gehörten zu den stärksten Befürwortern der Vereinbarung, da sie diese als Gelegenheit sehen, eine Vereinheitlichung mit möglicherweise einfacheren Arbeitszeitregelungen in dem Sektor zu erreichen.

KMU, die unter die Vereinbarung fallen, weil sie mobile Arbeitnehmer beschäftigen, werden meist weniger betroffen sein. Sie betreiben Schiffe auf dem Rhein oder der Donau nach den Betriebsformen A1 oder A2²¹, die bereits bestimmte Ruhezeiten vorschreiben (gemäß den Bestimmungen über die Sicherheit des Schiffsverkehrs).

3. RECHTLICHE ASPEKTE DES VORSCHLAGS

3.1. Rechtsgrundlage

Artikel 155 Absatz 2 AEUV lautet: „Die Durchführung der auf Unionsebene geschlossenen Vereinbarungen erfolgt entweder nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten oder – in den durch Artikel 153 erfassten Bereichen –

²¹ Gemäß der Schiffspersonalverordnung-Rhein darf die Fahrzeit eines Schiffes, das in der Betriebsform A1 eingesetzt wird, maximal 14 Stunden/Tag ohne Unterbrechung betragen; Betriebsform A2 bedeutet, dass das Schiff maximal 18 Stunden/Tag ohne Unterbrechung betrieben wird.

auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission. Das Europäische Parlament wird unterrichtet.“

Die von EBU, ESO und ETF geschlossene Vereinbarung betrifft bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt. Sie bezieht sich auf die Arbeitsbedingungen und enthält Bestimmungen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, einen Bereich, der unter Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe a AEUV fällt. Somit handelt es sich um einen der Bereiche, in denen der Rat mit qualifizierter Mehrheit entscheiden kann. Daher bildet Artikel 155 Absatz 2 die geeignete Rechtsgrundlage für den Kommissionsvorschlag.

Gemäß ihrer Mitteilung „Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene“²² nimmt die Kommission, bevor ein Vorschlag für Rechtsvorschriften zur Durchführung einer Vereinbarung dem Rat vorgelegt wird, eine Bewertung vor, „was die Prüfung der Repräsentativität der Vertragsparteien und ihres Mandats sowie der Rechtmäßigkeit jeder einzelnen Klausel des Tarifvertrags nach Gemeinschaftsrecht und der Bestimmungen über kleine und mittlere Unternehmen einschließt“.

Diese Bewertung findet sich nachstehend.

3.2 Analyse der Vereinbarung

3.2.1 Repräsentativität der Vertragsparteien und ihres Mandats

Die Legitimation der Sozialpartner, die zu konsultieren sind und Vereinbarungen, welche durch einen Beschluss des Rates durchgeführt werden können, aushandeln dürfen, stützt sich auf ihre Repräsentativität.

Unterzeichner der Vereinbarung sind die Europäische Binnenschifffahrts Union (EBU), die Europäische Schifferorganisation (ESO) und die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF). Diese drei Organisationen sind die Mitglieder des Ausschusses für den sektoralen Dialog „Binnenschifffahrt“, der mit dem Beschluss der Kommission vom 20. Mai 1998 über die Einsetzung von Ausschüssen für den sektoralen Dialog zur Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene²³ eingesetzt wurde. Die Kommission bewertet in regelmäßigen Abständen anhand externer Studien die Repräsentativität der am europäischen sozialen Dialog beteiligten Sozialpartner. Die jüngste Repräsentativitätsstudie für die Binnenschifffahrt, durchgeführt von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), einem tripartistisch zusammengesetzten Gremium, wurde 2010 veröffentlicht²⁴.

Die von den Unterzeichnern vorgelegten Informationen bestätigen, dass sie einem spezifischen Sektor angehören und auf europäischer Ebene organisiert sind. Außerdem bestehen sie aus Verbänden, die in ihrem Land integraler und anerkannter Bestandteil des Systems der Arbeitsbeziehungen sind, können Vereinbarungen aushandeln und sind in

²² Mitteilung der Kommission „Anpassung und Förderung des Sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene“ (KOM(1998) 322 endg.).

²³ Beschluss 98/500/EG der Kommission vom 20. Mai 1998 über die Einsetzung von Ausschüssen für den sektoralen Dialog zur Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene (ABl. L 225 vom 12.8.1998, S. 27).

²⁴ Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2010), Representativeness of the European social partner organisations: Inland waterway transport (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0809017s/tn0809017s.htm>).

mehreren Mitgliedstaaten repräsentativ. Und schließlich verfügen sie über die nötigen Strukturen, um sich effektiv an der Arbeit des Ausschusses für den sektoralen Dialog beteiligen zu können.

Die von diesen Organisationen unterzeichnete Vereinbarung deckt bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung mobiler Arbeitnehmer in der Binnenschifffahrt ab. Die Unterzeichner haben Informationen zu ihrer Repräsentativität übermittelt, aus denen hervorgeht, dass sie für die mobilen Arbeitnehmer in der Binnenschifffahrt und ihre Arbeitgeber – sowohl im Fracht- als auch im Personenverkehr – ausreichend repräsentativ sind.

Auf Arbeitgeberseite repräsentiert die EBU²⁵ nationale Binnenschifffahrtsorganisationen (Fracht- und Personenverkehr) in acht EU-Mitgliedstaaten²⁶ und die ESO²⁷ private Binnenschifffahrtsunternehmer (selbständige Schiffer) in fünf Mitgliedstaaten²⁸. Diesen beiden Organisationen sind zusammen genommen in neun Mitgliedstaaten Organisationen angeschlossen. Die Repräsentativitätsstudie bestätigte die Bedeutung von EBU und ESO als die überragenden europäischen Stimmen des Sektors, obgleich beide Organisationen nur einen Teil der EU-Mitgliedstaaten durch angeschlossene Organisationen aus diesen Ländern unter ihrem Dach vereinen können.

Auf Gewerkschaftsseite wurde die Vereinbarung von der ETF²⁹ unterzeichnet, in deren Abteilung Binnenschifffahrt Vertreter nationaler Transportgewerkschaften gemeinsam für die Interessen der Arbeitnehmer des Sektors (Fracht- und Personenverkehr, insbesondere Hotel- und Kreuzfahrtschiffe) eintreten. Die ETF repräsentiert Arbeitnehmerorganisationen des Binnenschifffahrtssektors in 17 Mitgliedstaaten³⁰; die meisten dieser Organisationen sind auf nationaler Ebene an Kollektivverhandlungen beteiligt.

Da EBU, ESO und ETF nicht in allen EU-Staaten angeschlossene Organisationen haben, übermittelten sie – um den Verhandlungsprozess transparent zu machen – im November 2009 ein gemeinsames Schreiben an die Verkehrs- und Arbeitsministerien aller Mitgliedstaaten, in dem sie die wichtigsten Inhalte ihrer Verhandlungen darlegten und um Weiterleitung dieser Informationen an die einschlägigen nationalen Sozialpartner baten. Allem Anschein nach gab es keine offizielle Antwort auf dieses Schreiben.

Im Rahmen der von Eurofound durchgeführten Repräsentativitätsstudie wurden keine weiteren sektoralen Sozialpartner auf europäischer Ebene ermittelt.

Daher kommt die Kommission zu dem Schluss, dass es sich bei EBU, ESO und ETF um die einzigen EU-weiten Organisationen handelt, die beide Seiten des Binnenschifffahrtssektors repräsentieren.

In einem Schreiben vom 16. März 2012 an die Kommission bestätigten die Unterzeichner der Vereinbarung, dass sie über ein Mandat der ihnen angeschlossenen nationalen Organisationen verfügten, die Vereinbarung auszuhandeln und zu schließen.

²⁵ <http://www.ebu-uenf.org/membership>

²⁶ Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Rumänien und Tschechische Republik.

²⁷ <http://www.eso-ueb.org/organisations>

²⁸ Belgien, Deutschland, Frankreich, Niederlande und Polen.

²⁹ <http://www.itfglobal.org/etf/etf-affiliates.cfm>

³⁰ Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Italien, Lettland, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Spanien, Tschechische Republik und Vereinigtes Königreich.

Demzufolge gelten die Unterzeichner der Vereinbarung im Hinblick auf den Binnenschiffverkehrssektor allgemein sowie auf die möglicherweise unter die Bestimmungen der Vereinbarung fallenden Arbeitnehmer und Arbeitgeber als ausreichend repräsentativ, und sie waren von ihren nationalen Mitgliedern mit einem Mandat ausgestattet, die Vereinbarung auszuhandeln und zu schließen.

3.2.2 *Rechtmäßigkeit der Vereinbarungsklauseln*

Die Kommission hat jede Klausel der Vereinbarung eingehend geprüft und festgestellt, dass keine im Widerspruch zum Unionsrecht steht.

Die Pflichten, die den Mitgliedstaaten auferlegt würden, ergeben sich nicht unmittelbar aus der Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern; sie wären vielmehr Folge ihrer Durchführung mittels eines Beschlusses des Rates.

Der Gegenstand der Vereinbarung erstreckt sich auf die in Artikel 153 Absatz 1 AEUV genannten Gebiete.

Paragraph 17 der Vereinbarung enthält ein Regressionsverbot, das die Wahrung des derzeit geltenden Schutzniveaus für die Arbeitnehmer sicherstellt. Darüber hinaus sind in dem Vorschlag für eine Richtlinie des Rates die erforderlichen Maßnahmen zur Wahrung des Besitzstands der Union eingeschlossen (günstigere Vorschriften und Regressionsverbot – siehe Artikel 2).

3.3 Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit

Das Subsidiaritätsprinzip gelangt zur Anwendung, da der Vorschlag nicht unter die ausschließliche Zuständigkeit der Union fällt.

Der Vorschlag enthält „spezifischere Vorschriften“ im Sinne des Artikels 14 der Arbeitszeitrichtlinie. Gemäß dem genannten Artikel sind zur Festlegung solcher Vorschriften „Gemeinschaftsinstrumente“ erforderlich. Somit kann das Ziel des Vorschlags nur auf EU-Ebene erreicht werden.

Die Notwendigkeit einer Maßnahme auf EU-Ebene ist auch dadurch gerechtfertigt, dass es sich bei der Binnenschifffahrt um eine weitgehend internationale Verkehrsform handelt, die vor allem grenzüberschreitende Tätigkeiten im europäischen Binnenwasserstraßennetz umfasst. Um unlauteren Wettbewerb infolge großer Unterschiede zwischen den Arbeitszeitvorschriften in den einzelnen Mitgliedstaaten zu verhindern, müssen für die Arbeitszeit in diesem Sektor auf EU-Ebene Mindestvorschriften festgelegt werden.

Als Reaktion auf diese Notwendigkeit haben die Sozialpartner gemäß Artikel 155 Absatz 1 AEUV eine Vereinbarung auf EU-Ebene geschlossen und deren Durchführung durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission gemäß Artikel 155 Absatz 2 AEUV beantragt. Spezifische Anforderungen dieser Art wurden bereits in verschiedenen Richtlinien für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt³¹, für das fahrende Personal im

³¹ Richtlinie 2000/79/EG des Rates vom 27. November 2000 über die Durchführung der von der Vereinigung Europäischer Fluggesellschaften (AEA), der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF), der European Cockpit Association (ECA), der European Regions Airline Association (ERA) und der International Air Carrier Association (IACA) geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt (ABl. L 302 vom 1.12.2000, S. 57).

grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor³² und für Seeleute³³ festgelegt, jeweils basierend auf Europäischen Vereinbarungen, die von den Sozialpartnern für die betreffenden Sektoren geschlossen wurden.

Der Vorschlag steht daher mit dem Subsidiaritätsprinzip in Einklang.

Die vorgeschlagene Richtlinie entspricht dem Erfordernis der Verhältnismäßigkeit, da sie nur die zu erreichenden Ziele und Mindestvorschriften festlegt.

Sie lässt somit Raum für Flexibilität, was die Wahl konkreter Maßnahmen zur Durchführung anbelangt.

3.4 Wahl der Instrumente

Als Instrument wurde eine Richtlinie gewählt. Der Begriff „Beschluss“ in Artikel 155 Absatz 1 AEUV wird in seiner allgemeinen Bedeutung verwendet, um die Wahl des Rechtsinstruments gemäß Artikel 288 AEUV zu ermöglichen. Es obliegt der Kommission, das geeignetste der drei in dem genannten Artikel aufgeführten verbindlichen Instrumente (Verordnung, Richtlinie oder Beschluss) vorzuschlagen.

In Artikel 296 AEUV heißt es: *„Wird die Art des zu erlassenden Rechtsakts von den Verträgen nicht vorgegeben, so entscheiden die Organe darüber von Fall zu Fall unter Einhaltung der geltenden Verfahren und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit.“*

Im vorliegenden Fall ist es angesichts der Art und des Inhalts der von den Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarung am besten, Bestimmungen zu erlassen, die von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern in nationales Recht der Mitgliedstaaten umzusetzen sind. Daher ist eine Richtlinie des Rates das geeignetste Instrument.

Ferner ist die Kommission der Auffassung, dass die Vereinbarung nicht in den Vorschlag aufgenommen, sondern diesem als Anhang beigefügt werden sollte.

3.5 Unterrichtung des Europäischen Parlaments

Gemäß Artikel 155 Absatz 2 AEUV ist bei Durchführung einer Europäischen Vereinbarung durch einen Beschluss des Rates das Europäische Parlament zu unterrichten.

Die Kommission hat ihren Vorschlag an das Europäische Parlament weitergeleitet, damit es, falls es dies wünscht, der Kommission und dem Rat seine Stellungnahme zukommen lassen kann.

³² Richtlinie 2005/47/EG des Rates vom 18. Juli 2005 betreffend die Vereinbarung zwischen der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor (ABl. L 195 vom 27.7.2005, S. 15).

³³ Richtlinie 1999/63/EG des Rates vom 21. Juni 1999 zu der vom Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (European Community Shipowners' Association ECSA) und dem Verband der Verkehrsgewerkschaften in der Europäischen Union (Federation of Transport Workers' Unions in the European Union FST) getroffenen Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten – Anhang: Europäische Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten (ABl. L 167 vom 2.7.1999, S. 33).

3.6 Inhalt des Vorschlags

Der Vorschlag ist wie folgt aufgebaut:

Artikel 1

Durch diesen Artikel wird die Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern verbindlich, was das Ziel eines Beschlusses des Rates gemäß Artikel 155 Absatz 2 AEUV ist.

Artikel 2

Artikel 2 besagt, dass in der Richtlinie lediglich Mindestvorschriften festgelegt werden, wobei es den Mitgliedstaaten unbenommen bleibt, günstigere Vorschriften für die Arbeitnehmer in dem betroffenen Bereich zu erlassen. Durch diesen Artikel wird das bereits geltende Schutzniveau für die Arbeitnehmer ausdrücklich garantiert und sichergestellt, dass stets die strengsten Arbeitsschutzvorschriften Anwendung finden.

Artikel 3 bis 6

Die Artikel 3 bis 6 enthalten die üblichen Bestimmungen über die Umsetzung in nationales Recht der Mitgliedstaaten, einschließlich der Verpflichtung, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen vorzusehen. Artikel 5 betrifft das Datum des Inkrafttretens der Richtlinie.

3.7 Ausführliche Erläuterung der Bestimmungen im Anhang des Vorschlags

Paragraph 1 (Geltungsbereich)

Diese Klausel besagt, dass die Vereinbarung für mobile Arbeitnehmer gilt, die als Mitglied der Besatzung oder des Bordpersonals an Bord eines Fahrzeugs beschäftigt sind, das in der gewerblichen Binnenschifffahrt betrieben wird. Gemäß Paragraph 1 Absatz 2 fallen Eigentümer-Betreiber (Unternehmer) nicht unter die Vereinbarung, und zwar auch dann nicht, wenn sie im eigenen Unternehmen aus Sozialversicherungsgründen Arbeitnehmerstatus haben.

In Paragraph 1 Absatz 3 wird festgelegt, in welchem Verhältnis diese Vereinbarung und nationale oder internationale Vorschriften über Ruhezeiten zur Gewährleistung der Sicherheit des Schiffsverkehrs zueinander stehen. Wenn zwischen diesen Bestimmungen Unterschiede bestehen, sind diejenigen Bestimmungen anzuwenden, die das höchste Maß an Gesundheitsschutz und Sicherheit von Arbeitnehmern gewährleisten.

Gemäß Paragraph 1 Absatz 4 können mobile Arbeitnehmer, die an Bord eines Fahrzeugs beschäftigt sind, das im Hoheitsgebiet eines EU-Mitgliedstaats außerhalb der gewerblichen Binnenschifffahrt betrieben wird, und deren Arbeitsbedingungen durch einen Kollektiv- bzw. Tarifvertrag geregelt werden, unter bestimmten Bedingungen in den Geltungsbereich dieser Vereinbarung fallen.

Paragraph 2 (Begriffsbestimmungen)

In der Vereinbarung werden zahlreiche Begriffe verwendet: Fahrzeug, Fahrgastschiff, Arbeitszeit, Ruhezeit, Ruhetag, Binnenschifffahrtsunternehmer, Dienstplan, Nachtzeit,

Nacharbeiter, Schichtarbeiter, Bordpersonal, mobiler Arbeitnehmer und Saison. In Paragraph 2 wird die Bedeutung dieser Begriffe für die Zwecke dieser Vereinbarung definiert.

Paragraph 3 (Arbeitszeit und Bezugszeitraum)

In Paragraph 3 Absatz 1 wird grundsätzlich eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden festgelegt. Paragraph 3 Absatz 2 sieht – im Einklang mit Artikel 6 der Arbeitszeitrichtlinie – eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden vor.

Paragraph 3 Absatz 2 nennt als maximalen Bezugszeitraum 12 Monate. Beim Bezugszeitraum handelt es sich um den Zeitraum, der als Grundlage für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit herangezogen wird.

Daher beläuft sich gemäß Paragraph 3 Absatz 3 die Höchstarbeitszeit auf 2304 Stunden. Jahresurlaub und Krankheitszeiten bleiben bei dieser Berechnung unberücksichtigt. Ist das Beschäftigungsverhältnis kürzer als der Bezugszeitraum, so wird die maximal zulässige Arbeitszeit anteilig berechnet.

Paragraph 4 (Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit)

Paragraph 4 Absatz 1 nennt die maximale Arbeitszeit innerhalb jedes Zeitraums von 24 Stunden und die maximale Arbeitszeit innerhalb jedes Zeitraums von 7 Tagen.

In Paragraph 4 Absatz 2 wird für den Fall eines besonderen Dienstplans eine Begrenzung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 72 Stunden innerhalb jedes Zeitraums von vier Monaten festgelegt. Diese Bestimmung trägt den Dienstplänen in diesem Sektor und dem erheblichen Anteil an inaktiver Zeit, die an Bord verbracht wird, Rechnung.

Paragraph 5 (Arbeits- und Ruhetage)

Der Arbeitsrhythmus in der Binnenschifffahrt ist unterschiedlich. Häufig leisten mobile Arbeitnehmer konsekutive Arbeitstage auf einem Fahrzeug und verbringen anschließend eine Ruhezeit zu Hause. Gemäß Paragraph 5 Absatz 1 dürfen höchstens 31 konsekutive Arbeitstage geleistet werden.

Paragraph 5 Absatz 2 legt Vorschriften für einen Rhythmus von 1:1 fest, bei dem ein Arbeitnehmer die gleiche Anzahl von Ruhe- und Arbeitstagen hat. Bei diesem Rhythmus folgt auf eine Anzahl konsekutiver Arbeitstage die gleiche Anzahl Ruhetage. Ausnahmen von dieser Regelung sind unter den aufgeführten Bedingungen möglich.

Paragraph 5 Absatz 3 enthält eine Methode zur Berechnung der Mindestanzahl konsekutiver Ruhetage, wenn der Arbeitsrhythmus mehr Arbeits- als Ruhetage umfasst. Diese Ruhetage müssen unmittelbar im Anschluss an die konsekutiven Arbeitstage gewährt werden.

Paragraph 6 (Saisonarbeit in der Fahrgastschifffahrt)

Um dem besonderen Charakter von Saisonarbeit auf Fahrgastschiffen Rechnung zu tragen, werden in Paragraph 6 folgende Höchstarbeitszeiten festgelegt: 12 Stunden während jedes Zeitraums von 24 Stunden und 72 Stunden während jedes Zeitraums von sieben Tagen, was

auf alle mobilen Arbeitnehmer, die an Bord eines Fahrgastschiffes arbeiten, angewandt werden kann.

Gemäß Paragraph 6 Absatz 2 werden diesen Arbeitnehmern pro Arbeitstag 0,2 Ruhetage gutgeschrieben. In jedem Zeitraum von 31 Tagen müssen zumindest zwei Ruhetage tatsächlich gewährt werden.

Paragraph 6 Absatz 3 schreibt vor, dass die Abgeltung der Ruhetage und die Einhaltung der durchschnittlichen maximalen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden gemäß den Tarifverträgen oder, in Ermangelung solcher Verträge, gemäß den nationalen Rechtsvorschriften erfolgen müssen.

Paragraph 7 (Ruhezeiten)

Im Interesse des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer legt dieser Paragraph Ruhezeiten, angegeben in Zeiteinheiten, wie folgt fest: 10 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden und 84 Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen.

Paragraph 8 (Ruhepause)

Gemäß Paragraph 8 hat jeder Arbeitnehmer, dessen tägliche Arbeitszeit sechs Stunden überschreitet, Anspruch auf eine Ruhepause. Dauer und Voraussetzungen für die Gewährung dieser Ruhepausen werden in Tarifverträgen oder, in Ermangelung solcher Verträge, in den nationalen Rechtsvorschriften festgelegt.

Paragraph 9 (Höchstarbeitszeit während der Nachtzeit)

Paragraph 9 legt, basierend auf einer Nachtzeit von sieben Stunden, die Höchstarbeitszeit während der Nachtzeit auf 42 Stunden innerhalb eines Siebentageszeitraums fest.

Paragraph 10 (Jahresurlaub)

Gemäß Paragraph 10 beträgt der Mindestjahresurlaub vier Wochen, der – außer bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses – nicht durch eine Zahlung ersetzt werden kann. Dieser Paragraph entspricht Artikel 7 der Arbeitszeitrichtlinie, der bereits auf mobile Arbeitnehmer Anwendung findet.

Paragraph 11 (Jugendschutz)

Für mobile Arbeitnehmer unter 18 Jahren in der Binnenschifffahrt gelten weiterhin die Bestimmungen der Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz³⁴.

Gemäß Paragraph 11 Absatz 2 können Mitgliedstaaten Nachtarbeit von Jugendlichen während der Zeit, in der nach der Richtlinie 94/33/EG Nachtarbeit verboten ist, zulassen, wenn diese das 16. Lebensjahr vollendet haben und nach nationalem Recht keiner Vollzeitschulpflicht mehr unterliegen. Voraussetzung ist allerdings, dass diese Nachtarbeit für ihre Ausbildung notwendig ist, dass ihnen angemessene Ausgleichsruhezeiten gewährt werden und dass die Ziele des Artikels 1 der Richtlinie 94/33/EG nicht in Frage gestellt werden.

³⁴ Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz (ABl. L 216 vom 20.8.1994).

Paragraph 12 (Kontrolle)

Gemäß Paragraph 12 Absatz 1 sind Aufzeichnungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers zu führen, damit die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen dieser Vereinbarung (Paragraphen 3-7, 9-11 und 13) überwacht werden kann.

Paragraph 12 Absatz 2 schreibt vor, dass die Aufzeichnungen über die Arbeitszeit mindestens bis Ende des Bezugszeitraums an Bord aufzubewahren sind.

Gemäß Paragraph 12 Absatz 3 müssen diese Aufzeichnungen in regelmäßigen Abständen sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer geprüft und bestätigt werden.

In Paragraph 12 Absatz 4 sind die Mindestangaben aufgeführt, die eine solche Aufzeichnung enthalten muss.

Paragraph 12 Absatz 5 legt fest, dass dem Arbeitnehmer eine Kopie der ihn betreffenden bestätigten Aufzeichnungen auszuhändigen ist und er diese ein Jahr lang mitführen muss.

Paragraph 13 (Notfälle)

Gemäß Paragraph 13 Absatz 1 hat der Schiffsführer oder sein Stellvertreter in einem Notfall das Recht, von einem Arbeitnehmer die zusätzliche Arbeitszeit zu verlangen, die für die Sicherheit von Personen und Ladung oder des Schiffes selbst oder zur Hilfeleistung für andere, in Not befindliche Personen oder Schiffe erforderlich ist.

Gemäß Paragraph 13 Absatz 2 kann der Schiffsführer oder sein Stellvertreter in einem solchen Fall von einem Arbeitnehmer verlangen, dass dieser die erforderliche zusätzliche Arbeitszeit erbringt, bis die normale Situation wiederhergestellt ist.

Paragraph 13 Absatz 3 verpflichtet den Schiffsführer oder seinen Stellvertreter, sobald es nach Wiederherstellung der normalen Situation praktisch möglich ist, allen Arbeitnehmern, die während einer planmäßigen Ruhezeit Arbeit geleistet haben, eine angemessene Ausgleichsruhezeit zu gewähren.

Paragraph 14 (Untersuchung des Gesundheitszustandes)

Gemäß Paragraph 14 Absatz 1 haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf eine jährliche unentgeltliche Gesundheitsuntersuchung. Bei dieser Gesundheitsuntersuchung ist besonders auf Bedingungen und Symptome zu achten, die auf die Arbeit an Bord mit minimalen täglichen Ruhezeiten und/oder minimalen Ruhetagen gemäß den Paragraphen 5 und 6 der Vereinbarung zurückzuführen sein könnten.

Paragraph 14 Absatz 2 legt den Anspruch von Nacharbeitern fest, auf eine Arbeitsstelle mit Tagarbeit versetzt zu werden, wenn sie unter gesundheitlichen Problemen leiden, die mit der Nacharbeit in Zusammenhang stehen.

Gemäß Paragraph 14 Absätze 3 und 4 unterliegt die unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustandes der ärztlichen Schweigepflicht und kann im Rahmen des nationalen

öffentlichen Gesundheitswesens durchgeführt werden.

Paragraph 15 (Sicherheits- und Gesundheitsschutz)

Gemäß Paragraph 15 Absatz 1 haben Nacht- und Schichtarbeiter Anspruch auf Sicherheits- und Gesundheitsschutz in einem Maß, das der Art ihrer Arbeit Rechnung trägt.

Paragraph 15 Absatz 2 besagt, dass die zur Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit von Nacht- und Schichtarbeitern gewährten Schutz- und Vorsorgeleistungen oder -mittel denen für die übrigen Arbeitnehmer entsprechen und jederzeit vorhanden sein müssen. Die Bestimmungen von Paragraph 15 stehen in Einklang mit Artikel 12 der Arbeitszeitrichtlinie, der bereits auf mobile Arbeitnehmer Anwendung findet.

Paragraph 16 (Arbeitsrhythmus)

Dieser Paragraph betrifft Fälle, in denen der Arbeitgeber die Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus organisieren möchte. In einem solchen Fall ist dem Grundsatz Rechnung zu tragen, dass die Arbeitsgestaltung dem Menschen angepasst sein muss, und zwar im Hinblick auf die Verringerung eintöniger Arbeit und eines maschinenbestimmten Arbeitsrhythmus, nach Maßgabe der Art der Tätigkeit und der Erfordernisse von Sicherheit und Gesundheitsschutz. Diese Bestimmung steht in Einklang mit Artikel 13 der Arbeitszeitrichtlinie, der auf mobile Arbeitnehmer Anwendung findet.

Paragraph 17 (Schlussbestimmungen)

Dieser Paragraph enthält eine Klausel bezüglich günstigerer Vorschriften: Die Mitgliedstaaten können Bestimmungen beibehalten oder einführen, die denen der Vereinbarung gleichwertig oder günstiger als diese sind.

Paragraph 17 Absatz 2 enthält eine Rückschrittsklausel (Regressionsverbot), und Paragraph 17 Absatz 3 sieht vor, dass die Sozialpartner die Umsetzung und Anwendung der Vereinbarung im Rahmen des Ausschusses für den europäischen sektoralen Dialog „Binnenschifffahrt“, insbesondere im Hinblick auf Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, beobachten.

Gemäß Paragraph 17 Absatz 4 überprüfen die Unterzeichner dieser Vereinbarung die Bestimmungen der Vereinbarung zwei Jahre nach Ablauf der Umsetzungsfrist, die in Artikel 4 dieses Vorschlags festgelegt ist.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Der Vorschlag hat keine Auswirkungen auf den Haushalt der Union.

5. ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, der Kommission den Wortlaut der nationalen Rechtsvorschriften, mit denen sie diese Richtlinie umgesetzt haben, sowie eine Entsprechungstabelle zu übermitteln.

Häufig existieren in den Mitgliedstaaten keine spezifischen Rechtsvorschriften, die ausdrücklich für die Gruppen von Arbeitnehmern, die unter die Richtlinie fallen, gelten. Daher sind die nationalen Vorschriften der Mitgliedstaaten, die von dem Vorschlag erfasste Aspekte betreffen, oft verteilt auf eine Vielzahl unterschiedlicher Rechtstexte (Arbeitsgesetze, Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie sektorspezifische, nicht erschöpfende Bestimmungen), was einen systematischen Ansatz und eine entsprechende Auslegung erfordert.

Darüber hinaus enthält der Vorschlag eine Reihe von Elementen, die zuvor nicht abgedeckt waren, da sie durch Artikel 20 der Arbeitszeitrichtlinie von deren allgemeinen Bestimmungen ausgenommen wurden. Es bedarf eindeutiger Informationen über die Umsetzung dieser neuen Bestimmungen und Lösungen, damit die Einhaltung der in diesem Vorschlag festgelegten Mindestvorschriften gewährleistet werden kann. Sie werden es der Kommission ermöglichen, die Durchführung der Richtlinie sicherzustellen, die darauf abzielt, für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer Sorge zu tragen, mehr Flexibilität für die Unternehmen zu schaffen und einen fairen Wettbewerb zwischen Unternehmen zu fördern.

Der abzusehende zusätzliche Verwaltungsaufwand durch die Bereitstellung erläuternder Dokumente ist nicht unverhältnismäßig (er fällt einmalig an und dürfte keine Beteiligung zahlreicher Organisationen erfordern). Die erläuternden Dokumente können von den Mitgliedstaaten effizienter erstellt werden.

Aus diesen Gründen wird vorgeschlagen, dass sich die Mitgliedstaaten verpflichten, der Kommission ihre Umsetzungsmaßnahmen mitzuteilen, indem sie ein oder mehrere Dokumente mit einer Erläuterung des Zusammenhangs zwischen den Bestandteilen der Richtlinie und den entsprechenden Teilen der nationalen Umsetzungsinstrumente übermitteln.

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES RATES

zur Durchführung der von der Europäischen Binnenschifffahrts Union (EBU), der Europäischen Schifferorganisation (ESO) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt

(Text von Bedeutung für den EWR)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 155 Absatz 2,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite (im Folgenden „die Sozialpartner“) können gemäß Artikel 155 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) einen gemeinsamen Antrag auf Durchführung der von ihnen auf Unionsebene geschlossenen Vereinbarungen durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission stellen.
- (2) Die Europäische Binnenschifffahrts Union (EBU), die Europäische Schifferorganisation (ESO) und die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) haben der Kommission ihre Absicht mitgeteilt, gemäß Artikel 155 Absatz 1 AEUV Verhandlungen mit Blick auf den Abschluss einer Vereinbarung auf Unionsebene aufzunehmen.
- (3) Am 15. Februar 2012 schlossen EBU, ESO und ETF eine Europäische Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt (im Folgenden „die Vereinbarung“).
- (4) Die Vereinbarung enthielt einen an die Kommission gerichteten gemeinsamen Antrag, die Vereinbarung durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission gemäß Artikel 155 Absatz 2 des Vertrags durchzuführen.

- (5) Für die Zwecke des Artikels 288 des Vertrags ist eine Richtlinie das angemessene Instrument für die Durchführung der Vereinbarung.
- (6) Die Kommission hat ihren Vorschlag für eine Richtlinie entsprechend ihrer Mitteilung vom 20. Mai 1998 über die Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene³⁵ ausgearbeitet, wobei der Repräsentativität der Unterzeichnerparteien und der Rechtmäßigkeit jeder einzelnen Klausel der Vereinbarung Rechnung getragen wurde.
- (7) In der Vereinbarung verwendete Begriffe, die dort nicht ausdrücklich definiert sind, können von den Mitgliedstaaten – wie auch bei anderen im Sozialbereich erlassenen Richtlinien, in denen ähnliche Begriffe vorkommen, – nach nationalem Recht und nationaler Praxis definiert werden, sofern diese Definitionen inhaltlich der Vereinbarung entsprechen.
- (8) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, wenn erstere alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.
- (9) In der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³⁶ sind Mindestvorschriften im Hinblick auf den Gesundheitsschutz und die Sicherheit bei der Arbeitszeitgestaltung festgelegt, die auch für Arbeitnehmer in der Binnenschifffahrt gelten.
- (10) Die vorliegende Richtlinie und die Vereinbarung enthalten spezifischere Vorschriften zur Arbeitszeitgestaltung mobiler Arbeitnehmer in der Binnenschifffahrt für die Zwecke des Artikels 14 der Richtlinie 2003/88/EG.
- (11) Die Bestimmungen dieser Richtlinie sollten unbeschadet bereits existierender Unionsvorschriften, die spezifischer sind oder mobilen Arbeitnehmern in der Binnenschifffahrt ein höheres Schutzniveau gewähren, gelten.
- (12) Diese Richtlinie kann nicht als Rechtfertigung für eine Senkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer in den von der Vereinbarung erfassten Bereichen herangezogen werden.
- (13) Diese Richtlinie und die Vereinbarung enthalten Mindestvorschriften; die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner können günstigere Vorschriften beibehalten oder einführen.
- (14) Die Kommission hat gemäß Artikel 155 Absatz 2 AEUV das Europäische Parlament unterrichtet, indem es ihm den Wortlaut seines Vorschlags für eine Richtlinie einschließlich der Vereinbarung übermittelt hat.
- (15) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannten Grundrechten und Grundsätzen, insbesondere mit Artikel 31 der Charta.

³⁵ KOM(1998) 322 endg.

³⁶ ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9.

- (16) Da die Ziele dieser Richtlinie, die den Gesundheitsschutz und die Sicherheit von Arbeitnehmern in einem von überwiegend grenzüberschreitenden Tätigkeiten geprägten Sektor gewährleisten soll, von den Mitgliedstaaten nicht in ausreichendem Umfang erreicht werden können, sondern besser auf Unionsebene zu verwirklichen sind, kann die Union nach dem Subsidiaritätsprinzip gemäß Artikel 5 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union tätig werden. In Einklang mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gemäß Artikel 5 Absatz 4 des Vertrags über die Europäische Union geht diese Richtlinie nicht über das zur Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.
- (17) Die Durchführung der Vereinbarung trägt zur Erreichung der Ziele des Artikels 151 AEUV bei.
- (18) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission zu erläuternden Dokumenten vom 28. September 2011³⁷ haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen nationaler Umsetzungsinstrumente erläutert wird. In Bezug auf diese Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt –

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Mit dieser Richtlinie wird – für die Zwecke des Artikels 155 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union – die Europäische Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt durchgeführt, die am 15. Februar 2012 von der Europäischen Binnenschifffahrts Union (EBU), der Europäischen Schifferorganisation (ESO) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) geschlossen wurde und als Anhang beigefügt ist.

Artikel 2

1. Die Mitgliedstaaten können Vorschriften, die günstiger sind als die Bestimmungen dieser Richtlinie, beibehalten oder einführen.
2. Die Durchführung dieser Richtlinie darf unter keinen Umständen als Rechtfertigung für eine Senkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer in den von dieser Richtlinie erfassten Bereichen dienen. Das Recht der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner, angesichts sich wandelnder Umstände andere Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder vertragliche Regelungen festzulegen als diejenigen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie gelten, bleibt hiervon unberührt, sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden.
3. Etwaige Unions- oder nationale Vorschriften, Gewohnheitsrechte und jede entsprechende Praxis, durch die den betroffenen Arbeitnehmern günstigere

³⁷ ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

Bedingungen gewährt werden, bleiben von der Anwendung und Auslegung dieser Richtlinie unberührt.

Artikel 3

Die Mitgliedstaaten legen fest, welche Sanktionen bei einem Verstoß gegen die nationalen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Artikel 4

1. Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie bis zum 31. Dezember 2016 nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Rechtsvorschriften mit.

Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf die vorliegende Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

2. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Vorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

Artikel 5

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Artikel 6

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am [...]

*Im Namen des Rates
Der Präsident*