

**Unterrichtung**  
**durch die Europäische Kommission**

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  
COM(2014) 452 final

Der Bundesrat wird über die Vorlage gemäß § 2 EUZBLG auch durch die Bundesregierung unterrichtet.

Hinweis: vgl. Drucksache 232/92 = AE-Nr. 920952,  
Drucksache 737/04 = AE-Nr. 042918,  
AE-Nr. 022404



Brüssel, den 7.7.2014  
COM(2014) 452 final

2014/0212 (NLE)

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)

{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/EG<sup>1</sup> (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 Nacharbeit.

Die Tätigkeiten mobiler Arbeitnehmer in verschiedenen Verkehrssektoren, einschließlich der Binnenschifffahrt, waren ursprünglich vom Geltungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie von 1993<sup>2</sup> ausgeschlossen. Im Jahr 2000 wurden sie durch eine Änderungsrichtlinie mit Wirkung vom 1. August 2003<sup>3</sup> 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 Nacharbeit unterliegen. Daher wurde vorgesehen<sup>4</sup>, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, dass solche Arbeitnehmer Anspruch auf „ausreichende Ruhezeiten“<sup>5</sup> haben, wobei allerdings keine Quantifizierung erfolgte.

---

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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“).

<sup>3</sup> 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“).

<sup>4</sup> 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).

<sup>5</sup> Gemäß der Begriffsbestimmung in Artikel 2 Nummer 9 der Arbeitszeitrichtlinie.

Ungeachtet dessen dürfen nach Artikel 14 der Arbeitszeitrichtlinie<sup>6</sup> 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 Nachtarbeit 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 %)<sup>7</sup>. 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 aus<sup>8</sup>.

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 Energieverbrauchs<sup>9</sup>.

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 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

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> „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.

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

<sup>9</sup> [http://ec.europa.eu/transport/modes/inland/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/transport/modes/inland/index_en.htm)

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 Hotelbereich<sup>10</sup>. 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“<sup>11</sup> 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)<sup>12</sup> 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 NAIADDES-Kapitels „Arbeitsplätze und Fachkenntnisse“<sup>13</sup>.

Im September 2013 verabschiedete die Europäische Kommission das NAIADDES-II-Paket, das den Zeitraum 2014-2020 abdeckt<sup>14</sup>. 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 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

<sup>10</sup> Marktbeobachtung Nr. 12 – Konjunkturanalyse – Herbst 2010, ZKR. [http://www.ccr-zkr.org/files/documents/om/om10II\\_de.pdf](http://www.ccr-zkr.org/files/documents/om/om10II_de.pdf)

<sup>11</sup> Ibd.

<sup>12</sup> Mitteilung der Kommission über die Förderung der Binnenschifffahrt „NAIADES“ – Integriertes europäisches Aktionsprogramm für die Binnenschifffahrt, KOM(2006) 6 endg.

<sup>13</sup> SEK(2011) 453 endg.

<sup>14</sup> Mitteilung der Kommission „Mehr Qualität in der Binnenschifffahrt – NAIADDES II“ (COM(2013) 623 final).

neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung“<sup>15</sup> dar.

Die Ermöglichung eines fairen Wettbewerbs und gleicher Wettbewerbsbedingungen im Binnenschifffahrtssektor steht in Einklang mit dem Ziel im 2011 veröffentlichten Weißbuch zum Verkehr<sup>16</sup>, 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 Folgenabschätzung<sup>17</sup> beiliegt. Es enthält eine ausgewogene Analyse der sozioökonomischen Folgen einer Durchführung der Vereinbarung. In der externen Untersuchung zu Kosten und Nutzen einer Durchführung der Vereinbarung<sup>18</sup> 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.

---

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

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

<sup>17</sup> [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)

<sup>18</sup> „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.

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 Rhein<sup>19</sup> und ähnlicher Vereinbarungen<sup>20</sup> 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 angeht. 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.

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 Fahrgastschifffahrt, 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.

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

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



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 A2<sup>21</sup>, 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 – 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“<sup>22</sup> 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“.

---

<sup>21</sup> 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.

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

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 Ebene<sup>23</sup> 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 veröffentlicht<sup>24</sup>.

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 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 EBU<sup>25</sup> nationale Binnenschifffahrtsorganisationen (Fracht- und Personenverkehr) in acht EU-Mitgliedstaaten<sup>26</sup> und die ESO<sup>27</sup> private Binnenschifffahrtsunternehmer (selbständige Schiffer) in fünf Mitgliedstaaten<sup>28</sup>. 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.

---

<sup>23</sup> 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).

<sup>24</sup> 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>).

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

<sup>26</sup> Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Rumänien und Tschechische Republik.

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

<sup>28</sup> Belgien, Deutschland, Frankreich, Niederlande und Polen.

Auf Gewerkschaftsseite wurde die Vereinbarung von der ETF<sup>29</sup> 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 Mitgliedstaaten<sup>30</sup>; 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.

Demzufolge gelten die Unterzeichner der Vereinbarung im Hinblick auf den Binnenschifffahrtssektor 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.

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

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

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 Zivilluftfahrt<sup>31</sup>, für das fahrende Personal im grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor<sup>32</sup> und für Seeleute<sup>33</sup> 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.“*

---

<sup>31</sup> 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).

<sup>32</sup> 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).

<sup>33</sup> 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).

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.

### **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, Nachtarbeiter, 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 Jugendarbeitsschutz<sup>34</sup>.

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

---

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

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.

#### *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.

2014/0212 (NLE)

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 Gemeinschaftsebene<sup>35</sup> ausgearbeitet, wobei der Repräsentativität der

---

<sup>35</sup> KOM(1998) 322 endg.

- 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 Rates<sup>36</sup> 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.
  - (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.

---

<sup>36</sup> ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9.

- (18) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission zu erläuternden Dokumenten vom 28. September 2011<sup>37</sup> 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 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.

---

<sup>37</sup> ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

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*



Brüssel, den 7.7.2014  
COM(2014) 452 final

ANNEX 1

## ANHANG

### **Europäische Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt**

des

**Vorschlags 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**

{SWD(2014) 226 final}

{SWD(2014) 227 final}

ANHANG

In Erwägung nachstehender Gründe:

1. Die Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung stellt allgemeine Mindeststandards dar, die sich mit Ausnahme der in Artikel 20 Absatz 1 genannten Bereiche (tägliche Ruhezeit, Ruhepause, wöchentliche Ruhezeit, Dauer der Nacharbeit) auch auf die Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt beziehen. Weil die Regelungen dieser Norm der besonderen Arbeits- und Lebenssituation in der Binnenschifffahrt nicht ausreichend Rechnung tragen, sind spezifischere Vorschriften gemäß Artikel 14 der Richtlinie 2003/88/EG erforderlich.
2. Diese spezifischeren Vorschriften sollen den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in der Binnenschifffahrt auf hohem Niveau sichern.
3. Die Binnenschifffahrt ist ein international geprägter Verkehrsträger, der überwiegend durch grenzüberschreitende Aktivitäten auf dem europäischen Wasserstraßennetz gekennzeichnet ist. Daher soll in der europäischen Binnenschifffahrt darauf hingewirkt werden, gleiche Rahmenbedingungen für den sektoralen Arbeitsmarkt zu fördern und unlauteren Wettbewerb zu verhindern, der auf den Unterschieden der gesetzlichen Arbeitszeitgestaltung beruht.
4. Die Europäische Union hat sich mit Blick auf die Bedeutung des Transportsektors für die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit zum Ziel gesetzt, denjenigen Verkehrsträgern stärkeres Gewicht zu verleihen, die sich durch eine geringere Energieintensität, größere Umweltfreundlichkeit und höhere Sicherheit auszeichnen<sup>1</sup>. Die Binnenschifffahrt als umweltfreundlicher Verkehrsträger mit noch freien Kapazitäten kann zur Entlastung des europäischen Straßen- und Schienengüterverkehrs in nachhaltiger Weise beitragen.
5. Innerhalb des Sektors variiert die Arbeitsorganisation. Die Anzahl der Arbeitnehmer und die Arbeitszeit an Bord variiert je nach Arbeitsorganisation, Unternehmen, Fahrtgebiet, Länge der Fahrtstrecke und Fahrzeuggröße. Einerseits werden Schiffe in der Continue-Fahrt betrieben, d. h. 24 Stunden im Schichtbetrieb. Andererseits betreiben vor allem mittelständische Unternehmen ihre Schiffe in der Regel 14 Stunden an fünf oder sechs Tagen in der Woche. Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers an Bord ist nicht gleichzusetzen mit der Betriebszeit eines Fahrzeugs in der Binnenschifffahrt.
6. In der Binnenschifffahrt besteht die Besonderheit, dass die Arbeitnehmer an Bord nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch ihre Unterkunft oder Wohnung haben können. Es ist daher üblich, auch Ruhezeiten an Bord zu verbringen. Viele Arbeitnehmer in der Binnenschifffahrt, insbesondere diejenigen mit größerer Entfernung zum Heimatort, arbeiten mehrere konsekutive Tage an Bord, um Reisezeit zu sparen und anschließend mehrere Tage zu Hause oder an einem anderen

---

<sup>1</sup> Vgl. Mitteilung der Kommission über die Förderung der Binnenschifffahrt „Naiades“, KOM(2006) 6 endgültig vom 17.1.2006.



frei gewählten Aufenthaltsort verbringen zu können. Beispielsweise hat der Arbeitnehmer bei einem Rhythmus von 1:1 die gleiche Anzahl von Ruhe- und Arbeitstagen. Aus diesem Grund kann die Anzahl der konsekutiven Arbeitstage an Bord sowie die Anzahl der Ruhetage entsprechend höher liegen als bei einem Arbeitsverhältnis an Land.

7. Die durchschnittliche Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt enthält grundsätzlich einen erheblichen Anteil Bereitschaftszeit (zum Beispiel aufgrund von unplanbaren Wartezeiten an Schleusen oder beim Be- und Entladen des Fahrzeugs), die auch in der Nachtzeit anfallen kann. Deshalb können die Höchstgrenzen für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit höher angesetzt werden als in der Richtlinie 2003/88/EG.
8. Gleichzeitig muss anerkannt werden, dass die Arbeitsbelastung in der Binnenschifffahrt durch mehrere Faktoren beeinflusst wird, z. B. Lärm, Vibration und Arbeitszeitgestaltung. Unabhängig von den Bestimmungen der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit<sup>2</sup> werden zum Schutz der Arbeitnehmer jährliche Gesundheitskontrollen vorgesehen, um den besonderen Arbeitsbedingungen in der Binnenschifffahrt Rechnung zu tragen.
9. Den zusätzlichen Anforderungen, die während des Dienstes bei Nacht an Bord gestellt werden, soll durch die Begrenzung der höchstzulässigen Nachtarbeit und durch die Arbeitsorganisation Rechnung getragen werden.
10. In der Binnenschifffahrt sind neben Arbeitnehmern auch Selbständige tätig<sup>3</sup>. Die Festlegung des Selbständigenstatus erfolgt auf Grund des jeweiligen nationalen Rechts.
11. Die Arbeits- und Lebenssituation in der Fahrgastschifffahrt unterscheidet sich von der in der übrigen Binnenschifffahrt und rechtfertigt somit besondere Bestimmungen. Das unterschiedliche soziale Umfeld, verschiedene Betriebstätigkeiten und der saisonale Charakter in diesem Teilbereich der europäischen Binnenschifffahrt schlagen sich in einer abweichenden Arbeitsorganisation nieder.

Gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 154 und 155, Absatz 2, stellen die Unterzeichner gemeinsam den Antrag, die auf Unionsebene geschlossene Vereinbarung durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission durchzuführen. Die Unterzeichner haben Folgendes vereinbart:

---

<sup>2</sup> ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1.

<sup>3</sup> Vgl. Mitteilung der Kommission KOM(2010) 373 endgültig vom 13.7.2010; Bekräftigung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer: Rechte und wesentliche Entwicklungen, Abschnitt 1.1.

## **Paragraf 1**

### **Geltungsbereich**

1. Diese Vereinbarung gilt für mobile Arbeitnehmer, die als Mitglied des nautischen Personals (Besatzung) oder in anderer Funktion (Bordpersonal) an Bord eines Fahrzeugs beschäftigt sind, das im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats in der gewerblichen Binnenschifffahrt betrieben wird.
2. Binnenschifffahrtsunternehmer werden im Sinne dieser Vereinbarung nicht als Arbeitnehmer betrachtet, auch dann nicht, wenn diese im eigenen Unternehmen Arbeitnehmerstatus haben.
3. Diese Vereinbarung steht nationalen oder internationalen Vorschriften zur Sicherheit des Schiffsverkehrs, die für mobile Arbeitnehmer und die in Paragraf 1.2 genannten Personen gelten, nicht entgegen.
4. Sofern bei mobilen Arbeitnehmern Unterschiede hinsichtlich der Ruhezeiten zwischen dieser Vereinbarung und nationalen oder internationalen Vorschriften zur Sicherheit des Schiffsverkehrs bestehen, haben die Bestimmungen Vorrang, die ein höheres Maß an Schutz der Gesundheit und der Sicherheit von Arbeitnehmern gewähren.
5. Mobile Arbeitnehmer, die an Bord eines Fahrzeugs beschäftigt sind, das im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats außerhalb der gewerblichen Binnenschifffahrt betrieben wird, und deren Arbeitsbedingungen durch Organisationen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite in Form von Kollektiv- bzw. Tarifverträgen geregelt werden, können in Absprache und mit Zustimmung dieser Organisationen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite in den Geltungsbereich der Vereinbarung einbezogen werden, soweit die Bestimmungen dieser Vereinbarung für Arbeitnehmer günstiger sind.

## **Paragraf 2**

### **Begriffsbestimmungen**

In dieser Vereinbarung gelten folgende Begriffsbestimmungen:

- a) „Fahrzeug“ ist ein Schiff oder schwimmendes Gerät.
- b) „Fahrgastschiff“ ist ein zur Beförderung von mehr als 12 Fahrgästen gebautes und eingerichtetes Tagesausflugs- oder Kabinenschiff.
- c) „Arbeitszeit“ ist die Zeit, während der der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Arbeit auf, am und für das Fahrzeug ausübt, zur

Arbeit eingeteilt ist oder sich zur Arbeit bereithalten (Bereitschaftszeit) muss.

- d) „Ruhezeit“ ist die Zeit außerhalb der Arbeitszeit; dieser Begriff umfasst Ruhezeiten auf dem fahrenden Fahrzeug, auf dem still liegenden Fahrzeug und an Land. Er schließt kurze Ruhepausen (bis 15 Minuten) nicht ein.
- e) „Ruhetag“ ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden, die der Arbeitnehmer an einem frei gewählten Ort verbringt.
- f) „Binnenschifffahrtsunternehmer“ ist jede Person, die Fahrzeuge weisungsunabhängig und auf eigene Rechnung zu Erwerbszwecken in der Binnenschiffahrt betreibt.
- g) „Dienstplan“ beinhaltet die im Voraus vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bekanntgegebene Planung von Arbeits- und Ruhetagen.
- h) Als „Nachtzeit“ gilt die Zeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr.
- i) „Nachtarbeiter“ ist
  - aa) einerseits: jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit normalerweise mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit verrichtet;
  - bb) andererseits: jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit gegebenenfalls einen bestimmten Teil seiner jährlichen Arbeitszeit verrichtet, der nach Wahl des jeweiligen Mitgliedstaats festgelegt wird:
    - aaa) nach Anhörung der Sozialpartner in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder
    - bbb) in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene.
- j) „Schichtarbeiter“ ist jeder in einem Schichtarbeitsplan eingesetzte Arbeitnehmer.
- k) „Bordpersonal“: ist gemäß Anhang II Artikel 1.01 Begriffsbestimmung 103 der Richtlinie 2006/87/EG<sup>4</sup> definiert.
- l) „Mobiler Arbeitnehmer“ ist jeder Arbeitnehmer, der als Mitglied des fahrenden Personals im Dienst eines Unternehmens beschäftigt ist, das Personen oder Güter in der Binnenschiffahrt befördert, und Verweise auf „Arbeitnehmer“ in dieser Vereinbarung sollen entsprechend ausgelegt werden.
- m) „Saison“ ist ein Zeitraum von höchstens 9 aufeinanderfolgenden Monaten innerhalb von 12 Monaten, in dem Tätigkeiten aufgrund äußerer Umstände, wie z. B.

---

<sup>4</sup> Richtlinie 2006/87/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über die technischen Vorschriften für Binnenschiffe und zur Aufhebung der Richtlinie 82/714/EWG des Rates, ABl. L 389 vom 30.12.2006, S. 1.

Witterungsverhältnisse oder touristische Nachfrage, an bestimmte Zeiten des Jahres gebunden sind.

### **Paragraf 3**

#### **Arbeitszeit und Bezugszeitraum**

1. Unbeschadet der Bestimmungen von Paragraf 4 wird bei der Festlegung der Arbeitszeit grundsätzlich ein Achtstundentag zugrunde gelegt.
2. Die Arbeitszeit darf entsprechend Paragraf 4 verlängert werden, wenn innerhalb von 12 Monaten (Bezugszeitraum) im Durchschnitt 48 Stunden in der Woche nicht überschritten werden.
3. Die Höchstarbeitszeit im Bezugszeitraum beträgt 2304 Stunden (Berechnungsgrundlage: 52 Wochen abzüglich 4 Wochen Mindesturlaub, mal 48 Stunden). Die gewährten Zeiten des bezahlten Jahresurlaubs sowie die Krankheitszeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt oder sind neutral. Ruhezeitansprüche, die sich aus gesetzlichen Feiertagen ergeben, werden zusätzlich in Abzug gebracht.
4. Für Arbeitsverhältnisse, deren Dauer kürzer ist als der Bezugszeitraum, wird bei der Berechnung der höchstzulässigen Arbeitszeit eine *pro-rata-temporis*-Berechnung zugrunde gelegt.

### **Paragraf 4**

#### **Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit**

1. Die Arbeitszeit darf nicht überschreiten:
  - a) 14 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden und
  - b) 84 Stunden in jedem Zeitraum von 7 Tagen.
2. Wenn es gemäß Dienstplan mehr Arbeits- als Ruhetage gibt, darf innerhalb von vier Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 72 Stunden nicht überschritten werden.

### **Paragraf 5**

#### **Arbeits- und Ruhetage**

1. Es dürfen höchstens 31 konsekutive Arbeitstage geleistet werden.
2. Wenn es gemäß Dienstplan höchstens die gleiche Anzahl von Arbeitstagen im Verhältnis zu Ruhetagen gibt, muss in unmittelbarem Anschluss an die geleisteten konsekutiven Arbeitstage die gleiche Anzahl konsekutiver Ruhetage gewährt werden. Von der Anzahl der unmittelbar konsekutiv zu gewährenden Ruhetage kann abgewichen werden unter der Bedingung, dass:
  - a) die Höchstanzahl von 31 konsekutiven Arbeitstagen nicht überschritten wird und
  - b) die unter den Ziffern 3.a), 3.b) oder 3.c) genannte Mindestanzahl von konsekutiven Ruhetagen im unmittelbaren Anschluss an die geleisteten konsekutiven Arbeitstage zu gewähren sind und
  - c) die verlängerte oder getauschte Periode von Arbeitstagen innerhalb des Bezugszeitraums ausgeglichen wird.
3. Wenn es gemäß Dienstplan mehr Arbeits- als Ruhetage gibt, bestimmt sich die Mindestanzahl von konsekutiven Ruhetagen im unmittelbaren Anschluss an die geleisteten konsekutiven Arbeitstage wie folgt:
  - a) 1. - 10. konsekutiver Arbeitstag: je 0,2 Ruhetage pro konsekutivem Arbeitstag (zum Beispiel: 10 konsekutive Arbeitstage = 2 Ruhetage),
  - b) 11. - 20. konsekutiver Arbeitstag: je 0,3 Ruhetage pro konsekutivem Arbeitstag (zum Beispiel: 20 konsekutive Arbeitstage = 5 Ruhetage),
  - c) 21. - 31. konsekutiver Arbeitstag: je 0,4 Ruhetage pro konsekutivem Arbeitstag (zum Beispiel 31 konsekutive Arbeitstage = 9,4 Ruhetage).

Anteilige Ruhetage werden in diese Berechnung der Mindestanzahl von konsekutiven Ruhetagen addiert und nur in ganzen Tagen abgegolten.

## **Paragraf 6**

### **Saisonarbeit in der Fahrgastschiffahrt**

In Abweichung von den Bestimmungen in den Paragrafen 4 und 5 dieser Vereinbarung können die folgenden Bestimmungen für alle Arbeitnehmer, die während der Saison an Bord eines Fahrgastschiffes arbeiten, angewandt werden:

1. Die Arbeitszeit darf nicht überschreiten:

- a) 12 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden und
  - b) 72 Stunden in jedem Zeitraum von 7 Tagen.
2. Pro Arbeitstag werden dem Arbeitnehmer 0,2 Ruhetage gutgeschrieben. In jedem Zeitraum von 31 Tagen müssen zumindest zwei Ruhetage tatsächlich gewährt werden. Die restlichen Ruhetage werden nach Vereinbarung gewährt.
  3. Unter Berücksichtigung des vorhergehenden Absatzes und des Paragraphen 3 Absatz 4 findet die Abgeltung der Ruhetage sowie die Einhaltung der durchschnittlichen Arbeitszeit von 48 Stunden gemäß Paragraph 3 laut Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder, in Ermangelung solcher Übereinkünfte, laut innerstaatlichen Rechtsvorschriften statt.

## **Paragraf 7**

### **Ruhezeiten**

Die Arbeitnehmer müssen über regelmäßige und ausreichend lange und kontinuierliche Ruhezeiten verfügen, deren Dauer in Zeiteinheiten angegeben wird, damit sichergestellt ist, dass sie nicht wegen Übermüdung oder wegen eines unregelmäßigen Arbeitsrhythmus sich selbst, ihre Kollegen oder sonstige Personen verletzen und weder kurzfristig noch langfristig ihre Gesundheit schädigen.

Die Ruhezeit darf nicht unterschreiten:

- a) 10 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden, davon mindestens 6 Stunden ununterbrochen und
- b) 84 Stunden in jedem Zeitraum von 7 Tagen.

## **Paragraf 8**

### **Ruhepause**

Jedem Arbeitnehmer muss bei einer täglichen Arbeitszeit, die sechs Stunden überschreitet, eine Ruhepause gewährt werden; die Einzelheiten, insbesondere Dauer und Voraussetzung für die Gewährung dieser Ruhepause, werden in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder in Ermangelung solcher Übereinkünfte in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt.

## **Paragraf 9**

### **Höchst Arbeitszeit während der Nachtzeit**

Bei einer Nachtzeit von 7 Stunden beträgt die wöchentliche (Siebentageszeitraum) Höchstarbeitszeit während der Nachtzeit 42 Stunden.

## **Paragraf 10**

### **Jahresurlaub**

1. Jedem Arbeitnehmer steht ein bezahlter Mindestjahresurlaub von vier Wochen bzw. einem entsprechenden Anteil bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem Jahr nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind, zu.
2. Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

## **Paragraf 11**

### **Jugendschutz**

1. Für Arbeitnehmer unter 18 Jahren gelten die Bestimmungen der Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz<sup>5</sup>.
2. Ausnahmsweise können Mitgliedstaaten durch Rechtsvorschrift die Arbeit von Jugendlichen nach Vollendung des 16. Lebensjahres, die nach nationalem Recht keiner Vollzeitschulpflicht mehr unterliegen, während der Zeit, in der nach der Richtlinie 94/33/EG Nachtarbeit verboten ist, zulassen, sofern dies zur Erreichung des Ausbildungsziels innerhalb eines anerkannten Lehrgangs notwendig ist und vorausgesetzt, dass ihnen angemessene Ausgleichsruhezeiten gewährt werden und die Ziele des Artikels 1 der Richtlinie 94/33/EG nicht in Frage gestellt werden.

## **Paragraf 12**

### **Kontrolle**

1. Es werden Aufzeichnungen über die tägliche Arbeits- oder Ruhezeit jedes Arbeitnehmers geführt, um die Einhaltung der Bestimmungen nach den Paragraphen 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 und 13 überwachen zu können.
2. Die Aufzeichnungen müssen mindestens bis Ende des Bezugszeitraums an Bord aufbewahrt werden.

---

<sup>5</sup> ABl. L 216 vom 20.8.1994, S. 12.

3. Die Aufzeichnungen sind in geeigneten Zeitabständen (spätestens bis zum nächsten Monatsende) gemeinsam vom Arbeitgeber oder seinem Vertreter und vom Arbeitnehmer zu prüfen und bestätigen.
4. Mindestangaben sind:
  - a) Schiffsname,
  - b) Name des Mitarbeiters,
  - c) Name des verantwortlichen Schiffsführers,
  - d) Datum,
  - e) Arbeits- oder Ruhetag,
  - f) Beginn und Ende der täglichen Arbeits- oder Ruhezeiten.
5. Dem Arbeitnehmer ist eine Kopie der ihn betreffenden bestätigten Aufzeichnungen auszuhändigen. Diese Kopien sind vom Arbeitnehmer ein Jahr mitzuführen.

### **Paragraf 13**

#### **Notfälle**

1. Der Schiffsführer oder sein Stellvertreter hat das Recht, von einem Arbeitnehmer die Arbeitszeit zu verlangen, die für die unmittelbare Sicherheit des Fahrzeugs, der Personen an Bord, der Ladung oder zur Hilfeleistung für andere, in Not befindliche Schiffe oder Personen erforderlich ist.
2. Gemäß Nummer 1 kann der Schiffsführer oder sein Stellvertreter von einem Arbeitnehmer verlangen, dass er jederzeit die erforderliche Arbeitszeit erbringt, bis die normale Situation wiederhergestellt ist.
3. Sobald es nach Wiederherstellung der normalen Situation praktisch möglich ist, hat der Schiffsführer oder sein Stellvertreter sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer, die während einer planmäßigen Ruhezeit Arbeit geleistet haben, eine ausreichende Ruhezeit erhalten.

### **Paragraf 14**

#### **Untersuchung des Gesundheitszustandes**

1. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine jährliche unentgeltliche Gesundheitsuntersuchung. Bei den medizinischen Untersuchungen ist besondere Aufmerksamkeit auf die Symptome oder Bedingungen zu lenken, die auf die Arbeit an Bord mit minimalen täglichen Ruhezeiten und/oder minimalen Ruhetagen gemäß Paragraf 5 und Paragraf 6 zurückzuführen sein könnten.



2. Nachtarbeiter mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich damit verbunden sind, dass sie Nachtarbeit leisten, sind soweit jeweils möglich auf eine Arbeitsstelle mit Tagarbeit zu versetzen, für die sie geeignet sind.
3. Die unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustandes unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.
4. Die unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustandes kann im Rahmen des öffentlichen Gesundheitswesens durchgeführt werden.

## **Paragraf 15**

### **Sicherheits- und Gesundheitsschutz**

1. Nacht- und Schichtarbeitern muss hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit in einem Maß Schutz zuteil werden, das der Art ihrer Arbeit Rechnung trägt.
2. Die zur Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit von Nacht- und Schichtarbeitern gebotenen Schutz- und Vorsorgeleistungen oder -mittel müssen denen für die übrigen Arbeitnehmer entsprechen und jederzeit vorhanden sein.

## **Paragraf 16**

### **Arbeitsrhythmus**

Ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, die Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus zu gestalten, muss dem allgemeinen Grundsatz Rechnung tragen, dass die Arbeitsgestaltung dem Menschen angepasst sein muss, insbesondere im Hinblick auf die Verringerung der eintönigen Arbeit und des maschinenbestimmten Arbeitsrhythmus, nach Maßgabe der Art der Tätigkeit und der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, insbesondere was die Pausen während der Arbeitszeit betrifft.

## **Paragraf 17**

### **Schlussbestimmungen**

1. Günstigere Vorschriften

Das Recht der Mitgliedstaaten,

- a) Rechts- und Verwaltungsvorschriften beizubehalten oder einzuführen oder
- b) die Anwendung von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zu gestatten,

welche für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstiger

sind als die in dieser Vereinbarung vorgesehenen Bestimmungen, bleibt unberührt.

2. Rückschrittsklausel

Die Durchführung dieser Vereinbarung darf unter keinen Umständen als Rechtfertigung für eine Senkung des allgemeinen Schutzniveaus der von dieser Vereinbarung erfassten Arbeitnehmer dienen.

3. Follow-up der Vereinbarung

Die Sozialpartner beobachten die Umsetzung und Anwendung dieser Vereinbarung im Rahmen des Ausschusses für den sektoralen Dialog „Binnenschifffahrt“, insbesondere auch im Hinblick auf arbeitsmedizinische Erkenntnisse.

4. Überprüfung

Die Sozialpartner überprüfen die vorstehenden Bestimmungen zwei Jahre nach Ablauf der Durchführungsfrist, die im Ratsbeschluss zur Durchführung dieser Vereinbarung festgelegt wird.

Brüssel, den 15. Februar 2012

Europäische Binnenschifffahrts Union (EBU)  
Europäische Schifferorganisation (ESO)

Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF)