

24.05.17

AIS - Vk - Wi

Verordnung der Bundesregierung

Verordnung über die Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt (Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung - BinSchArbZV)

A. Problem und Ziel

Die Binnenschifffahrt ist ein Verkehrsträger, der überwiegend durch grenzüberschreitende Aktivitäten auf dem europäischen Wasserstraßennetz gekennzeichnet ist. Deshalb sollen für das Fahrpersonal, das in der europäischen Binnenschifffahrt arbeitet, gleiche Rahmenbedingungen hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung gelten.

Auf nationaler Ebene bildet das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) den gesetzlichen Rahmen für die Gestaltung der Arbeitszeit für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die als Mitglied der Besatzung oder des Bordpersonals an Bord eines Fahrzeugs beschäftigt sind, das in der gewerblichen Binnenschifffahrt betrieben wird. § 21 ArbZG enthält besondere Vorschriften für die Beschäftigung in der Binnenschifffahrt.

Für die Europäische Union enthält die Richtlinie 2014/112/EU des Rates der Europäischen Union vom 19. Dezember 2014 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 (Binnenschifffahrtsrichtlinie) besondere Vorschriften für die Arbeitszeitgestaltung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Binnenschifffahrt. Die Richtlinie dient der Durchführung der europäischen Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt (Sozialpartnervereinbarung), auf die sich die Europäische Binnenschifffahrts Union (EBU), die Europäische Schifferorganisation (ESO) und die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) geeinigt haben.

Zur Umsetzung der Binnenschifffahrtsrichtlinie in das nationale Recht wurde eine Verordnungsermächtigung in § 21 Absatz 1 ArbZG eingefügt, um für das Fahrpersonal der Binnenschifffahrt Abweichungen von den Bestimmungen des ArbZG zuzulassen. Im Rahmen der vorliegenden Verordnung werden die Arbeitszeitvorschriften der besonderen Arbeits- und Lebenssituation in der Binnenschifffahrt angepasst, sowie die zum Schutz des Fahrpersonals notwendigen Bedingungen bestimmt.

B. Lösung

Die Rechtsverordnung spezifiziert, in welchem Umfang für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der gewerblichen Binnenschifffahrt Abweichungen von den Bestimmungen des ArbZG zulässig sind.

C. Alternativen

Alternativ zum Erlass einer Verordnung könnten Arbeitszeitregelungen in der Binnenschifffahrt unmittelbar durch gesetzliche Vorschriften getroffen werden.

Ziel des Ordnungsgebers ist es, einen einheitlichen Rechtsrahmen für die Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt zu schaffen, der den Vorgaben der europäischen Binnenschifffahrtsrichtlinie entspricht. Gerade durch die Regelung in einer Verordnung können sowohl Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der gewerblichen Binnenschifffahrt als auch die nach Landesrecht zuständigen Behörden schnell erfassen, welche Vorgaben sie einzuhalten beziehungsweise zu überprüfen haben.

Die Wahl einer Verordnung als Regelungsrahmen eröffnet zudem die Möglichkeit, die Regelungen im Bedarfsfall schneller den besonderen Arbeits- und Lebensverhältnissen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in der Binnenschifffahrt anzupassen, als dies bei einer gesetzlichen Regelung möglich wäre.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Durch die Verordnung ergibt sich für die Bürgerinnen und Bürger keine Änderung des Erfüllungsaufwands.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Die Verordnung enthält zwei Vorschriften, die laufenden Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft auslösen: die Aufzeichnungspflicht nach § 10 sowie die arbeitsmedizinischen Untersuchungen auf Wunsch der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach § 11.

Da bereits jetzt in der Rheinschifffahrt Aufzeichnungspflichten bestehen, dürfte der zusätzliche Erfüllungsaufwand für die Aufzeichnungspflichten für die Wirtschaft eine geringe zusätzliche Belastung darstellen. Hierfür wird mit einem Erfüllungsaufwand von rund 860 000 Euro pro Jahr gerechnet.

Arbeitsmedizinische Untersuchungen auf Wunsch der Beschäftigten werden erfahrungsgemäß nur in geringem Umfang in Anspruch genommen, weshalb auch hier nur mit geringen zusätzlichen Belastungen der Arbeitgeber zu rechnen ist. Dieser Erfüllungsaufwand wird auf 43 500 Euro pro Jahr geschätzt.

Zu beachten ist, dass beide Vorgaben der europäischen Sozialpartnervereinbarung entstammen und somit der entsprechende Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft bei den Verhandlungen der Sozialpartnervereinbarung berücksichtigt worden ist.

Der Anwendungsbereich der One in, one out – Regel ist nicht eröffnet. Es handelt sich bei der Verordnung um eine Umsetzung einer europäischen Richtlinie. Die Erfüllungsaufwand verursachenden Regelungen zu den Aufzeichnungspflichten und den arbeitsmedizinischen Untersuchungen stellen eine 1:1 Umsetzung der Binnenschifffahrtsrichtlinie dar.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Bürokratiekosten aus Informationspflichten entstehen aufgrund der Aufzeichnungspflichten in § 10, die teilweise über die bestehenden Regelungen hinausgehen. Diese sind im Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft berücksichtigt.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung ergibt sich kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand. Die in § 17 Absatz 1 ArbZG geregelte Zuständigkeit für die Überwachung der Einhaltung des Gesetzes und der nach dem ArbZG erlassenen Verordnungen obliegt weiterhin den nach Landesrecht zuständigen Behörden.

F. Weitere Kosten

Durch die Verordnung entstehen keine weiteren Kosten.

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Bundesrat

Drucksache 411/17

24.05.17

AIS - Vk - Wi

**Verordnung
der Bundesregierung**

**Verordnung über die Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt
(Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung - BinSchArbZV)**

Bundesrepublik Deutschland
Die Bundeskanzlerin

Berlin, 24. Mai 2017

An die
Präsidentin des Bundesrates
Frau Ministerpräsidentin
Malu Dreyer

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

hiermit übersende ich die von der Bundesregierung beschlossene

Verordnung über die Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt
(Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung – BinSchArbZV)

mit Begründung und Vorblatt.

Ich bitte, die Zustimmung des Bundesrates aufgrund des Artikels 80 Absatz 2 des Grundgesetzes herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Absatz 1 NKRG ist als Anlage beigefügt.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Angela Merkel

Verordnung über die Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt (Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung – BinSchArbZV¹⁾)

Vom ...

Auf Grund des § 21 Absatz 1 des Arbeitszeitgesetzes, der durch Artikel 12a Nummer 1 des Gesetzes vom 11. November 2016 (BGBl. I S. 2500) neu gefasst worden ist, verordnet die Bundesregierung:

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die als Mitglied der Besatzung oder des Bordpersonals an Bord eines Fahrzeugs beschäftigt sind, das in der Bundesrepublik Deutschland in der gewerblichen Binnenschifffahrt betrieben wird. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Sinne dieser Verordnung sind auch die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten sowie Schiffsführer und Schiffsführerinnen, die keine Binnenschifffahrtsunternehmer und -unternehmerinnen nach § 3 Nummer 3 sind.

(2) Die Sozialpartner können vereinbaren, mobile Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge geregelt sind und die an Bord eines Fahrzeugs beschäftigt sind, das in der Bundesrepublik Deutschland außerhalb der gewerblichen Binnenschifffahrt betrieben wird, in den Geltungsbereich dieser Verordnung einzubeziehen. Dies gilt nur, soweit die Bestimmungen dieser Verordnung für die mobilen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen günstiger sind.

§ 2

Anwendung des Arbeitszeitgesetzes

Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Sinne des § 1 ist das Arbeitszeitgesetz anzuwenden, soweit im Folgenden nichts anderes geregelt ist.

§ 3

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Verordnung ist

1. „Fahrzeug“ ein Schiff oder ein schwimmendes Gerät,
2. „Fahrgastschiff“ ein zur Beförderung von mehr als zwölf Fahrgästen gebautes und eingerichtetes Tagesausflugs- oder Kabinenschiff,
3. „Binnenschifffahrtsunternehmer“ oder „Binnenschifffahrtsunternehmerin“ eine Person, die weisungsunabhängig und auf eigene Rechnung zu Erwerbszwecken ein Fahrzeug betreibt,
4. „Dienstplan“ die im Voraus vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin bekanntgegebene Planung von Arbeits- und Ruhetagen,
5. „Arbeitszeit“ die Zeit, während der ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin auf Weisung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Arbeit auf, am und für das Fahrzeug

¹⁾ Diese Verordnung dient der Umsetzung der Richtlinie 2014/112/EU des Rates der Europäischen Union vom 19. Dezember 2014 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

- ausübt, zur Arbeit eingeteilt ist oder sich zur Arbeit bereithalten (Bereitschaftszeit) muss,
6. „Ruhezeit“ die Zeit außerhalb der Arbeitszeit, unabhängig davon ob sie auf dem fahrenden Fahrzeug, auf dem stillliegenden Fahrzeug oder an Land verbracht wird, wobei Zeiten bis zu 15 Minuten nicht als Ruhezeiten gelten,
 7. „Ruhetag“ eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden, die der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin an einem frei gewählten Ort verbringt,
 8. „Nachtzeit“ die Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr,
 9. „Nachtarbeitnehmer“ oder „Nachtarbeitnehmerin“ ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, der oder die während der Nachtzeit
 - a) normalerweise mindestens drei Stunden seiner oder ihrer täglichen Arbeitszeit leistet oder
 - b) mindestens 20 Prozent seiner oder ihrer jährlichen Arbeitszeit leistet,
 10. „Bordpersonal“ die Gesamtheit aller Beschäftigten an Bord eines Fahrgastschiffes, die nicht zur Besatzung (nautisches Personal) gehören,
 11. „mobiler Arbeitnehmer“ oder „mobile Arbeitnehmerin“ jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin, der oder die als Mitglied des fahrenden Personals im Dienst eines Unternehmens beschäftigt ist, das Personen oder Güter in der Binnenschifffahrt befördert,
 12. „Saison“ ein Zeitraum von höchstens neun aufeinander folgenden Monaten innerhalb von zwölf Monaten, in dem Tätigkeiten aufgrund äußerer Umstände, insbesondere wegen Witterungsverhältnissen oder touristischer Nachfrage, an bestimmte Zeiten des Jahres gebunden sind.

§ 4

Arbeitszeit

(1) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin abweichend von den §§ 3, 6 Absatz 2 und § 11 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes länger als acht Stunden täglich beschäftigen, wenn die Arbeitszeit in jedem Zeitraum von zwölf Monaten (Bezugszeitraum) eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden nicht überschreitet. Für Arbeitsverhältnisse, deren Dauer kürzer ist als der Bezugszeitraum, hat der Arbeitszeitausgleich auf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden innerhalb des Beschäftigungszeitraums zu erfolgen. Bei der Berechnung des Durchschnitts bleiben die gewährten Zeiten des bezahlten Jahresurlaubs, die gesetzlichen Feiertage sowie die Krankheitszeiten unberücksichtigt.

(2) Wird die tägliche Arbeitszeit nach Absatz 1 verlängert, darf die Arbeitszeit

1. 14 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden und
2. 84 Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen

nicht überschreiten. Wenn es in einem Zeitraum von vier Monaten mehr Arbeits- als Ruhetage gibt, darf die Arbeitszeit eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 72 Stunden nicht überschreiten.

(3) Die Arbeitszeit während der Nachtzeit darf abweichend von § 6 Absatz 2 und § 11 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes 42 Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen nicht überschreiten.

§ 5

Ruhepausen

(1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin im Voraus feststehende Ruhepausen zur Unterbrechung der Arbeitszeit zu gewähren, die abweichend von § 4 Satz 1 des Arbeitszeitgesetzes mindestens

1. 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden,
2. 45 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun und
3. 60 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als elf Stunden

betragen. Spätestens nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von sechs Stunden hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin eine Ruhepause zu gewähren.

(2) Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

§ 6

Ruhezeiten

(1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin regelmäßige, ausreichend lange und ununterbrochene Ruhezeiten nach Maßgabe des folgenden Absatzes zu gewähren, damit sichergestellt ist, dass der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin nicht wegen Übermüdung sich selbst, Kollegen oder sonstige Personen verletzen und weder kurzfristig noch langfristig ihre Gesundheit schädigen.

(2) Die Ruhezeiten betragen abweichend von §§ 5 und 11 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes mindestens:

1. zehn Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden wovon mindestens sechs Stunden ununterbrochen sein müssen, und
2. 84 Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen.

(3) Sofern Unterschiede hinsichtlich der Ruhezeiten zwischen dieser Verordnung und nationalen oder internationalen Vorschriften zur Sicherheit des Schiffsverkehrs bestehen, hat diejenige Bestimmung zur Ruhezeit Vorrang, die den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ein höheres Maß an Gesundheitsschutz und Sicherheit gewährt.

§ 7

Arbeits- und Ruhetage

(1) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin abweichend von § 9 Absatz 1 und § 11 Absatz 3 des Arbeitszeitgesetzes an höchstens 31 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen beschäftigen.

(2) Nach mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitstagen hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin eine Mindestanzahl aufeinanderfolgender Ruhetage nach Maßgabe der Absätze 3 bis 5 zu gewähren.

(3) Enthält der Dienstplan mehr Arbeits- als Ruhetage, bestimmt sich die Mindestanzahl an aufeinanderfolgenden Ruhetagen, die im unmittelbaren Anschluss an die geleisteten aufeinanderfolgenden Arbeitstage zu gewähren sind, wie folgt:

1. für den 1. bis 10. aufeinanderfolgenden Arbeitstag: jeweils 0,2 Ruhetage,
2. für den 11. bis 20. aufeinanderfolgenden Arbeitstag: jeweils 0,3 Ruhetage,
3. für den 21. bis 31. aufeinanderfolgenden Arbeitstag: jeweils 0,4 Ruhetage.

(4) Enthält der Dienstplan höchstens die gleiche Anzahl von Arbeitstagen im Verhältnis zu Ruhetagen, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in unmittelbarem Anschluss an die geleisteten aufeinanderfolgenden Arbeitstage die gleiche Anzahl an aufeinanderfolgenden Ruhetagen gewähren. Von dieser Anzahl der unmittelbar zu gewährenden Ruhetage kann abgewichen werden, wenn:

1. die in Absatz 3 genannte Mindestanzahl von aufeinanderfolgenden Ruhetagen im unmittelbaren Anschluss an die geleisteten aufeinanderfolgenden Arbeitstage gewährt wird und
2. die verlängerte oder getauschte Periode von Arbeitstagen innerhalb des Bezugszeitraums nach § 4 Absatz 1 ausgeglichen wird.

(5) Anteilige Ruhetage werden bei der Berechnung der Mindestanzahl von aufeinanderfolgenden Ruhetagen addiert und sind zu gewähren, wenn die Summe der anteiligen Ruhetage einen ganzen Tag ergibt.

§ 8

Saisonarbeit in der Fahrgastschifffahrt

(1) Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während der Saison an Bord eines Fahrgastschiffes

1. bis zu zwölf Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden und
2. bis zu 72 Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen

beschäftigt, darf abweichend von § 7 Absatz 3 und 4 dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für jeden Arbeitstag 0,2 Ruhetage gewähren.

(2) In jedem Zeitraum von 31 Tagen muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin mindestens zwei Ruhetage tatsächlich gewähren. Die restlichen Ruhetage sind entsprechend einer Vereinbarung innerhalb des Bezugszeitraums nach § 4 Absatz 1 zu gewähren. Die Vereinbarung ist in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu treffen. Besteht keine tarifvertragliche Regelung, ist die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin zu treffen.

§ 9

Notfälle

(1) Der Schiffsführer oder die Schiffsführerin oder eine stellvertretende Person hat das Recht, die Arbeitsstunden anzuordnen, 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. Dies gilt, bis die normale Situation wiederhergestellt ist.

(2) Sobald es tatsächlich möglich ist, hat der Schiffsführer oder die Schiffsführerin oder die stellvertretende Person sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die aufgrund des Absatzes 1 eine vorgeschriebene Ruhezeit nicht einhalten konnten, eine ausreichende Ruhezeit erhalten. Diese Ausgleichsruhezeit muss mindestens der Dauer der Ruhezeitunterbrechung entsprechen.

§ 10

Aufzeichnungspflichten

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet abweichend von § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes Aufzeichnungen nach Absatz 2 über die tägliche Arbeits- oder Ruhezeit jedes Arbeitnehmers und jeder Arbeitnehmerin zu führen, um eine Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen dieser Verordnung zu ermöglichen.

(2) Die Aufzeichnungen nach Absatz 1 müssen mindestens folgende Angaben enthalten:

1. Name des Fahrzeugs,
2. Name des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin,
3. Name des verantwortlichen Schiffsführers oder der verantwortlichen Schiffsführerin,
4. Datum des jeweiligen Arbeits- oder Ruhetages,
5. für jeden Tag der Beschäftigung, ob es sich um einen Arbeits- oder um einen Ruhetag handelt sowie
6. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten oder der täglichen Ruhezeiten.

(3) Die Aufzeichnungen sind in geeigneten Zeitabständen, spätestens bis zum Ende des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats, gemeinsam vom Arbeitgeber oder einer von ihm beauftragten Person und vom Arbeitnehmer oder von der Arbeitnehmerin auf Richtigkeit zu prüfen und zu bestätigen.

(4) Die bestätigten Aufzeichnungen sind abweichend von § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes für mindestens zwölf Monate an Bord aufzubewahren; in der saisonalen Fahrgastschiffahrt müssen sie bis zum Ende der Saison an Bord und anschließend beim Arbeitgeber aufbewahrt werden.

(5) Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist eine Kopie der bestätigten Aufzeichnungen auszuhändigen. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat die Kopien nach der Aushändigung zwölf Monate bei der Arbeit mitzuführen.

§ 11

Arbeitsmedizinische Untersuchungen

(1) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind berechtigt, einmal jährlich an einer arbeitsmedizinischen Untersuchung teilzunehmen.

(2) Bei den arbeitsmedizinischen Untersuchungen hat der Arzt oder die Ärztin insbesondere auf die Symptome zu achten, die auf die Arbeitsbedingungen und auf die jeweiligen Arbeits- und Ruhezeiten an Bord sowie die gewährte Zahl von Ruhetagen zurückzuführen sein könnten.

(3) Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er die Untersuchungen den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten und Betriebsärztinnen anbietet.

§ 12

Arbeitsrhythmus, Sicherheit und Gesundheitsschutz

(1) Der Arbeitgeber hat die Arbeitszeit menschengerecht zu gestalten, auch in Bezug auf die Pausen während der Arbeitszeit. Er hat eintönige Arbeit und einen maschinenbestimmten Arbeitsrhythmus unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nach Möglichkeit zu vermeiden.

(2) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Nacht- oder Schichtarbeit müssen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit in einem Maß geschützt werden, das der Art ihrer Arbeit Rechnung trägt. Die zur Sicherheit, zur Vorsorge und zum Schutz der Gesundheit dieser Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gebotenen Leistungen und Mittel müssen mindestens den für die übrigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bereit stehenden Leistungen und Mitteln entsprechen und müssen jederzeit vorhanden sein.

(3) Der Arbeitgeber hat abweichend von § 6 Absatz 4 Buchstabe a) des Arbeitszeitgesetzes Nachtarbeiter und Nachtarbeiterinnen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die nachweislich auf die zu leistende Nachtarbeit zurückzuführen sind, auf einen für sie geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

§ 13

Abweichende Regelungen

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3 Nummer 9 Buchstabe b) bei der Begriffsbestimmung „Nachtarbeiter“ oder „Nachtarbeiterin“ einen anderen Anteil von Nachtarbeit an der jährlichen Arbeitszeit festzulegen,
2. abweichend von § 5 Regelungen zu den Voraussetzungen der Ruhepausen und eine Aufteilung in Kurzpausen von angemessener Dauer zu vereinbaren.

(2) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags können die vereinbarten tarifvertraglichen Regelungen nach Absatz 1 im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin übernommen werden.

§ 14

Ordnungswidrigkeiten

Ordnungswidrig im Sinne des § 22 Absatz 1 Nummer 4 des Arbeitszeitgesetzes handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 7 Absatz 1 einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin beschäftigt,
2. entgegen § 7 Absatz 2 oder § 8 Absatz 2 einen Ruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. entgegen § 10 Absatz 1 eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig oder nicht vollständig führt oder
4. entgegen § 10 Absatz 4 eine Aufzeichnung nicht oder nicht mindestens zwölf Monate aufbewahrt.

§ 15

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am [einsetzen: Datum des ersten Tages des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats] in Kraft.

Der Bundesrat hat zugestimmt.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die Binnenschifffahrt ist ein international geprägter Verkehrsträger. Viele der deutschen Wasserstraßen stellen gleichzeitig natürliche Grenzen zu anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, beziehungsweise zur Schweiz dar. Wegen dieses grenzüberschreitenden Bezuges wird in der europäischen Binnenschifffahrt darauf hingewirkt, gleiche Rahmenbedingungen innerhalb der Europäischen Union zu fördern. Die Europäische Binnenschifffahrts Union (EBU), die Europäische Schifferorganisation (ESO) und die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) einigten sich deshalb auf eine Sozialpartnervereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt.

Die Arbeit in der Binnenschifffahrt unterscheidet sich von einer Tätigkeit an Land. Deshalb wurden in dieser Sozialpartnervereinbarung Regelungen geschaffen, die der besonderen Lebens- und Arbeitssituation in der Binnenschifffahrt Rechnung tragen. Die Regelungen weichen in erheblichem Umfang von den Regelungen der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) ab. Die Sozialpartnervereinbarung wird mit Hilfe der Binnenschifffahrtsrichtlinie durchgeführt und ist als Anlage Bestandteil der Binnenschifffahrtsrichtlinie. Die Arbeitszeitrichtlinie wurde in das nationale Recht unter anderem durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) umgesetzt. Durch Artikel 12 a des Sechsten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze wurde im § 21 ArbZG eine Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates vorgesehen.

Auf der Basis dieser Verordnungsermächtigung wird die Verordnung erlassen. Sie dient der Umsetzung der Binnenschifffahrtsrichtlinie und damit der europäischen Sozialpartnervereinbarung in das nationale Recht. Die Sozialpartner haben im Rahmen der Einigung über die Sozialpartnervereinbarung die Besonderheiten der Binnenschifffahrt beachtet. Durch die Umsetzung der Verordnung in das nationale Recht werden diese besonderen Regelungsinhalte wiederspiegelt.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Mit der Verordnung werden besondere arbeitszeitrechtliche Regelungen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Binnenschifffahrt erlassen. Die durch die Binnenschifffahrtsrichtlinie vorgesehenen speziellen Begriffsbestimmungen werden in das nationale Recht eingeführt. Abweichend von den Vorgaben des ArbZG wird die Möglichkeit geschaffen, die tägliche Arbeitszeit auf 14 Stunden auszudehnen und wöchentliche Höchstarbeitszeit von 84 Stunden festgelegt. Jedoch darf innerhalb von zwölf Monaten eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden im Durchschnitt nicht überschritten werden.

Dem Fahrpersonal müssen zehn Stunden Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden eingeräumt werden, von denen sechs Stunden ununterbrochen zu gewähren sind. In jedem Zeitraum von sieben Tagen sind mindestens 84 Stunden Ruhezeit einzuhalten. Unter Berücksichtigung einer ausreichenden Anzahl an Ruhetagen besteht die Möglichkeit, bis zu 31 aufeinanderfolgende Arbeitstage vorzusehen. Soweit sich das Fahrzeug an einem Sonn- und Feiertag im Einsatz befindet und die Arbeiten nicht an einem Werktag vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer auf dem Fahrzeug beschäftigt werden. Auf einem nicht im Einsatz befindlichen Fahrzeug muss grundsätzlich keine Arbeitsleistung erbracht werden.

Da die Fahrgastschifffahrt Besonderheiten gegenüber der sonstigen gewerblichen Binnenschifffahrt aufweist, ist es möglich für diesen Bereich geringere Höchst- und Wochenarbeitszeiten festzulegen und im Gegenzug die Zeitvorgabe zur Gewährung von Ruhetagen zu verändern.

Um Kontrollen zu erleichtern und sicherzustellen, dass die Tätigkeit keine nachteiligen Auswirkungen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach sich zieht, bestehen Aufzeichnungspflichten über die Arbeitszeiten oder die Ruhezeiten. Weiterhin haben die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit jährlich an einer arbeitsmedizinischen Untersuchung teilzunehmen, in welcher insbesondere mögliche Auswirkungen der Arbeitsbedingungen der Binnenschifffahrt berücksichtigt werden.

III. Alternativen

Alternativ zum Erlass einer Verordnung könnten Arbeitszeit- und Ruhezeitregelungen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Binnenschifffahrt unmittelbar durch gesetzliche Vorschriften im ArbZG getroffen werden. Das ArbZG setzt die Arbeitszeitrichtlinie in das nationale Recht um. Die Binnenschifffahrtsrichtlinie weicht von den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie und somit auch vom ArbZG in erheblichem Umfang ab. Gerade durch die Regelung in einer gesonderten Verordnung ist es sowohl für die nach Landesrecht zuständigen kontrollierenden Behörden als auch für die Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Binnenschifffahrt leicht erkennbar, welche Vorgaben sie einzuhalten beziehungsweise zu überprüfen haben.

Die Verordnung eröffnet zudem die Möglichkeit, die Regelungen im Bedarfsfall schneller den besonderen Verhältnissen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Lebensverhältnissen in der Binnenschifffahrt anzupassen, als dies bei einer gesetzlichen Regelung möglich wäre.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes im Bereich des Arbeitsschutzes folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 Grundgesetz (GG) (das Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitsschutzes). Die Zuständigkeit für die Überwachung der Einhaltung dieser Verordnung obliegt nach § 17 ArbZG den nach Landesrecht zuständigen Behörden. Aus diesem Grund bedarf die Verordnung einer Zustimmung des Bundesrates gemäß Artikel 80 Absatz 2 GG.

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Die Verordnung ist mit dem Recht der Europäischen Union vereinbar. Inhaltlich setzen die Regelungen die Binnenschifffahrtsrichtlinie um.

Die Umsetzung berücksichtigt auch die Regelungen der völkerrechtlichen Verordnung über das Schiffspersonal auf dem Rhein (RheinSchPersV). Durch einen Günstigkeitsvorbehalt in § 1 findet die jeweils für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen günstigere Regelung Anwendung.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Durch die Regelung der Arbeitszeit- und Ruhezeitvorgaben in einer Verordnung entsteht sowohl für den Anwender als auch für die für die Kontrolle zuständige Behörde eine Übersichtlichkeit, die gegenüber der jetzigen Anwendung von verschiedenen schifffahrtsrechtlichen Verordnungen und einem Gesetz als eine Vereinfachung zu sehen ist.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Entwurf steht im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Es entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

4. Erfüllungsaufwand

Die Verordnung enthält zwei Vorschriften, die Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft auslösen: die Aufzeichnungspflicht in § 10 sowie die arbeitsmedizinischen Untersuchungen auf Wunsch der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in § 11. Dieser Erfüllungsaufwand ist bereits im parlamentarischen Verfahren mit der Einfügung der Verordnungsermächtigung in § 21 Absatz 1 ArbZG dargestellt worden (vergleiche Bundestagsdrucksache 18/9088, Seite 16). Danach ergibt sich folgender Erfüllungsaufwand:

Für die Bürgerinnen und Bürger sowie die Verwaltung entsteht kein Erfüllungsaufwand.

Der Erfüllungsaufwand für die Aufzeichnungspflicht sowie für die arbeitsmedizinischen Untersuchungen ist nur schwer zu schätzen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2015, Fachserie 8, Reihe 4, Tabelle 5.1) gibt es in der Binnenschifffahrt 5 153 Mitglieder des fahrenden Personals, davon 803 Schiffseigner und mithelfende Familienangehörige. Hieraus ergibt sich eine Zahl von 4 350 betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.

Unter der Annahme, dass die 4 350 Beschäftigten ihre Arbeitszeitaufzeichnungen selbst führen und der Arbeitgeber die Aufzeichnungen in geeigneten Abständen überprüft, werden ein Zeitaufwand von drei Minuten täglich an 211 Arbeitstagen und (nach der Lohnkostentabelle Wirtschaft, 2011, Wirtschaftsabschnitt H -Verkehr und Lagerei, Niedriges Lohnniveau) Lohnkosten von 18,80 Euro je Stunde angenommen. Hieraus ergibt sich ein Erfüllungsaufwand von rund 860 000 Euro je Jahr. Tatsächlich dürfte der zusätzliche Aufwand erheblich geringer sein, da etwa in der Rheinschifffahrt bereits Aufzeichnungen der Ruhezeiten im Bordbuch aus Gründen der Schiffssicherheit vorgeschrieben sind (§ 3.13 RheinSchPersV). Und die Verordnung über die Schiffssicherheit in der Binnenschifffahrt (BinSchUO) sieht vor, dass unter den dort genannten Umständen Arbeitszeiten ins Fahrtenbuch einzutragen sind (BinSchUO Anhang XI, § 3.04).

Erfahrungsgemäß werden arbeitsmedizinische Untersuchungen auf Wunsch der Beschäftigten nur in geringem Umfang angenommen und sind daher kaum quantifizierbar (vergleiche Begründung Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, Bundesrats-Drucksache 327/13, Seite 21). Unter der Annahme, dass jährlich 10 Prozent der 4 350 Beschäftigten die arbeitsmedizinischen Untersuchungen auf Kosten des Arbeitgebers nutzen und je arbeitsmedizinischer Vorsorge ein Aufwand in Höhe von rund 100 Euro in Ansatz gebracht wird (ebenda, Seite 21), errechnet sich ein Erfüllungsaufwand von 43 500 Euro je Jahr.

5. Weitere Kosten

Für die Wirtschaft, einschließlich mittelständischer Unternehmen, entstehen durch die Verordnung keine weiteren Kosten. Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Keine.

VII. Befristung; Evaluierung

Von einer Befristung wird aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit abgesehen. Die Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung dient der Umsetzung der Binnenschifffahrtsrichtlinie, welche in einem international geprägten Verkehrsträger, der überwiegend durch grenzüberschreitende Aktivitäten auf dem europäischen Wasserstraßennetz gekennzeichnet ist. Die Richtlinie wirkt darauf hin, gleiche Rahmenbedingungen für den sektoralen Arbeitsmarkt zu fördern. Eine Evaluation der nationalen Verordnung ist nicht vorgesehen. Die Regelungen sollen dauerhaft wirken.

B. Besonderer Teil

Zu § 1 (Geltungsbereich)

Die Vorschrift dient der Umsetzung des § 1 Absatz 1, 2 und 5 der Sozialpartnervereinbarung.

Zu Absatz 1

Der Geltungsbereich dieser Verordnung erstreckt sich auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die als Mitglied der Besatzung oder des Bordpersonals an Bord eines Fahrzeugs beschäftigt sind, das in der Bundesrepublik Deutschland in der gewerblichen Binnenschifffahrt betrieben wird. Als gewerbliche Binnenschifffahrt gilt die zum Zweck der Gewinnerzielung durchgeführte Beförderung von Gütern und Personen mit eigenen oder gemieteten Schiffen oder anderen schwimmenden Geräten auf Binnengewässern und Binnenwasserstraßen, also auf Seen, Flüssen oder Kanälen. Die Verordnung gilt somit - vorbehaltlich einer Vereinbarung nach Absatz 2 - zum Beispiel nicht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Behördenschiffen oder Privatjachten. Vom Geltungsbereich erfasst werden sowohl das nautische Personal (Besatzung) als auch das Service- beziehungsweise sonstige Bordpersonal. Es schließt neben dem Verpflegungs-, Bedienungs- und Krankenpflegepersonal unter anderem auch Mitglieder des Bordpersonals zur Betreuung und Unterhaltung von Passagieren ein.

Zu ihrer Berufsbildung beschäftigt sind Auszubildende im Ausbildungsberuf „Binnenschiffer/-in“ oder in anderen Ausbildungsberufen, wenn die Berufsausbildung an Bord des Schiffes stattfindet. Zu ihrer Berufsbildung beschäftigt sind auch Personen, die außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses und eines Heuverhältnisses an einer Maßnahme zum Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder beruflicher Erfahrungen an Bord des Schiffes teilnehmen, insbesondere Praktikanten und Praktikantinnen. Dazu gehören jedoch nicht Schüler und Schülerinnen, die im Rahmen landesrechtlicher Vorschriften ein Praktikum an Bord absolvieren.

Nicht erfasst vom Geltungsbereich sind Binnenschifffahrtsunternehmer und Binnenschifffahrtsunternehmerinnen im Sinne des § 3 Nummer 3. Dadurch wird klargestellt, dass auch Partikulierunternehmer und -unternehmerinnen sowie deren Familienangehörige, die weisungsunabhängig und auf eigene Rechnung zu Erwerbszwecken ein Fahrzeug betreiben, nicht vom Arbeitnehmerbegriff dieser Verordnung erfasst werden.

Zu Absatz 2

Für den Bereich der nicht gewerblichen Binnenschifffahrt können die Sozialpartner vereinbaren mobile Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Geltungsbereich dieser Verordnung einzubeziehen. Voraussetzung hierfür ist, dass deren Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge geregelt sind und sie an Bord eines Fahrzeugs beschäftigt sind, das in der Bundesrepublik Deutschland außerhalb der gewerblichen Binnenschifffahrt betrieben wird. Weiterhin ist es nur zulässig, soweit die Bestimmungen dieser Verordnung für die mobilen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen günstiger sind.

Zu § 2 (Anwendung des Arbeitszeitgesetzes)

Mit § 2 wird klargestellt, dass die Vorschriften des ArbZG Anwendung finden, wenn in der Verordnung keine abweichenden Vorschriften geregelt sind. Insbesondere sind die Vorgaben der §§ 9 bis 12 ArbZG zum Sonntagsschutz sowie §§ 16 und 17 ArbZG zur Durchführung des Gesetzes anzuwenden. Die Einhaltung des ArbZG und der Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung wird von den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden) überwacht.

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)

Die Vorschrift dient der Umsetzung von § 2 der Sozialpartnervereinbarung. Die dort enthaltenen Definitionen werden übernommen.

Die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes zur Beteiligung des Betriebsrates bei der Dienstplanung bleiben durch die Definition des Begriffs „Dienstplan“ in Nummer 4 unberührt.

Eine Definition des Begriffs „Schichtarbeiter“ ist nicht erforderlich.

In Nummer 9 erfolgt die Definition von „Nachtarbeiter“ oder „Nachtarbeiterin“. Nach der Sozialpartnervereinbarung ist „Nachtarbeiter“ unter anderem jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin, die während der Nachtzeit gegebenenfalls einen bestimmten Teil seiner beziehungsweise ihrer jährlichen Arbeitszeit verrichtet. Dieser Anteil wird auf mindestens 20 Prozent der jährlichen Arbeitszeit festgelegt. Dies orientiert sich an der Regelung des § 2 Absatz 5 Nummer 2 ArbZG, der mindestens 48 Tage im Kalenderjahr verlangt, was etwa einem Anteil von 20 Prozent der Gesamtarbeitstage je Kalenderjahr entspricht.

Die Tarifvertragsparteien können nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 einen anderen Anteil festlegen.

Zu § 4 (Arbeitszeit)

Die Regelung dient der Umsetzung der §§ 3, 4 und 9 der Sozialpartnervereinbarung. Die Vorschrift legt Höchstgrenzen für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit fest. Die durchschnittliche Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt enthält grundsätzlich einen erheblichen Anteil Bereitschaftszeit. Daher können längere Arbeitszeiten zugelassen werden als im ArbZG.

Zu Absatz 1

In der Regel darf ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin nach § 3 Satz 1 ArbZG acht Stunden pro Tag beschäftigen. Es wird zugelassen, einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin länger als acht Stunden zu beschäftigen, jedoch darf innerhalb eines Bezugszeitraums von zwölf Monaten im Durchschnitt eine Arbeitszeit von 48 Stunden in der Woche nicht überschritten werden.

Unter Berücksichtigung von vier Wochen Jahresurlaub ergibt sich rechnerisch eine Höchst-arbeitszeit innerhalb von zwölf Monaten von 2 304 Stunden (Berechnungsgrundlage: 52 Wochen abzüglich vier Wochen Mindesturlaub, mal 48 Stunden). Die vorstehend errechnete Höchstarbeitszeit verringert sich durch zusätzlich gewährten Jahresurlaub, gesetzliche Feiertage sowie Krankheitszeiten. Diese bleiben bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt.

Bei einem Arbeitsverhältnis, welches kürzer andauert als der zwölfmonatige Bezugszeitraum, ist die genannte höchstzulässige durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden je Woche innerhalb dieser verkürzten Beschäftigungsdauer zu erreichen (Pro-rata-temporis-Berechnung).

Zu Absatz 2

Die Vorschrift bietet die Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf 14 Stunden auszudehnen. Im 7-Tages-Zeitraum darf eine Höchstarbeitszeit von 84 Stunden nicht überschritten werden. Dabei ist die Höchstarbeitszeit jeweils in einem beliebig anzulegenden Zeitraum von 24 Stunden beziehungsweise von sieben Tagen einzuhalten.

Die Anzahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Arbeitszeit an Bord von Binnenschiffen variiert je nach Arbeitsorganisation, Unternehmen, Fahrtgebiet, Länge der Fahrtstrecke und Fahrzeuggröße. Auch die Arbeitsorganisation variiert. Einerseits werden

Schiffe in der Continue-Fahrt betrieben, das heißt 24 Stunden im Schichtbetrieb. Andererseits betreiben vor allem mittelständische Unternehmen ihre Schiffe 14 Stunden an fünf oder sechs Tagen in der Woche.

Die Fahrtzeit enthält in der Regel einen großen Anteil an Bereitschaftsdienst, weshalb längere Arbeitszeiten vertretbar sind. Unabhängig davon hat der Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz insbesondere die Arbeitsabläufe und die Arbeitszeit zu bewerten und zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Die Vorschrift in Satz 2 ergänzt die Vorgaben des § 7 Absatz 3 und modifiziert für den Fall, dass es nach Dienstplan mehr Arbeits- als Ruhetage gibt, die Vorgaben des § 4 Absatz 2 Nummer 2. Zusätzlich zu der Höchstarbeitszeit im 7-Tages-Zeitraum wird geregelt, dass innerhalb von vier Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 72 Stunden nicht überschritten werden darf. Hierdurch wird sichergestellt, dass auch bei einer hohen Anzahl von aufeinanderfolgenden Arbeitstagen die gesundheitlichen Belastungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen begrenzt werden. Der Begriff „Dienstplan“ ist in § 3 Nummer 4 definiert. Die Regelung des § 4 Absatz 1 bleibt unberührt. Innerhalb des dort angegebenen Bezugszeitraums darf eine Arbeitszeit von im Durchschnitt 48 Stunden in der Woche nicht überschritten werden.

Zusätzliche Mehrarbeit über die Grenzen der Regelungen dieses Absatzes hinaus ist unmittelbar auf gesetzlicher Grundlage - außer in den in § 9 genannten Notfällen - nicht zulässig.

Zu Absatz 3

Nachtarbeit stellt eine zusätzliche Belastung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dar. Um diese Belastung so gering wie möglich zu halten, wird sichergestellt, dass die Arbeit in den Nachtstunden zwischen 23 und 6 Uhr nur in einem solchen Umfang stattfindet, dass dies der Gesundheit nicht schadet. Daher wird die Arbeitszeit während der Nacht auf 42 Stunden im 7-Tages-Zeitraum begrenzt. Die Regelung in § 4 Absatz 2 Nummer 2 wird entsprechend ergänzt. Dabei ist die Höchstarbeitszeit jeweils in einem beliebig anzulegenden Zeitraum von sieben Tagen einzuhalten. Die Regelung gilt für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Nachtarbeit, nicht nur für Nachtarbeitnehmer und Nachtarbeitnehmerinnen nach § 3 Nummer 9.

Zu § 5 (Ruhepausen)

Die Vorschrift dient der Umsetzung des § 8 der Sozialpartnervereinbarung. Danach werden die Einzelheiten, insbesondere die Dauer und die Voraussetzungen zur Gewährung der Ruhepausen durch die Tarifpartner beziehungsweise die innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt. Die Verordnung greift das auf, indem die Tarifpartner in § 13 Absatz 1 Nummer 2 ermächtigt werden, abweichende Regelungen zu den Voraussetzungen der Ruhepausen und eine Aufteilung in Kurzpausen von angemessener Dauer zu vereinbaren.

Zu Absatz 1

Eine ununterbrochene Arbeitszeit von über sechs Stunden führt zu Erschöpfungserscheinungen. Spätestens nach sechs Stunden hat der Arbeitgeber eine im Voraus feststehende Ruhepause zu gewähren. Die notwendige Mindestdauer der Gesamtpause richtet sich nach der jeweiligen täglichen Arbeitszeit, um die durch die höhere Arbeitszeit entstehende Belastungen auszugleichen.

Bei einer täglichen Arbeitszeit, die über sechs Stunden hinausgeht, beträgt die Ruhepause mindestens 30 Minuten und bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten. Diese Pausenregelung entspricht der Pausenregelung des § 4 ArbZG.

Wegen der besonderen Belastung durch Arbeitszeiten bis zu 14 Stunden wird vorgeschrieben, dass bei einer Arbeitszeit von mehr als elf Stunden Ruhepausen von insgesamt einer Stunde eingelegt werden müssen.

Entsprechend der Definition in § 3 Absatz 6 können Ruhepausen über 15 Minuten auf die Ruhezeit angerechnet werden.

Zu Absatz 2

Ruhepausen sollen dem Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerin die Möglichkeit geben, für einen gewissen Zeitraum von der Arbeit Abstand zu gewinnen, eigenen Bedürfnissen nachgehen und sich erholen zu können. Dies vermindert das Risiko von langfristigen Schädigungen und verringert das Unfallrisiko. Wie in § 4 Satz 2 ArbZG wird in der Verordnung ermöglicht, die Ruhepausen in Zeitabschnitte von mindestens 15 Minuten aufzuteilen.

Zu § 6 (Ruhezeiten)

Die Regelung in den Absätzen 1 und 2 dient der Umsetzung des § 7 der Sozialpartnervereinbarung. Mit Absatz 3 wird § 1 Absatz 3 und 4 der Sozialpartnervereinbarung in Verbindung mit Artikel 2 Absatz 2 der Binnenschifffahrtsrichtlinie umgesetzt.

Zu Absatz 1

Durch die Vorgabe, dass der Arbeitgeber Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen regelmäßige, ausreichend lange und durchgängige Ruhezeiten zu gewähren hat, steht er in der Verpflichtung sicherzustellen, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht wegen Übermüdung oder wegen eines unregelmäßigen Arbeitsrhythmus sich selbst, ihre Kollegen und Kolleginnen oder sonstige Personen verletzen und weder kurzfristig noch langfristig ihre Gesundheit schädigen.

Zu Absatz 2

Die Ruhezeiten dürfen zehn Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden nicht unterschreiten. Mindestens sechs Stunden der vorgegebenen Ruhezeit müssen ununterbrochen sein.

In jedem Zeitraum von sieben Tagen dürfen die Ruhezeiten 84 Stunden nicht unterschreiten.

Zu Absatz 3

Die Verordnung steht neben anderen binnenschifffahrtsrechtlichen Vorschriften, in denen aus verkehrssicherheitstechnischen Gründen Ruhezeitvorschriften geregelt sind. Dies gilt insbesondere für Besatzungsmitglieder nach § 3.11 der RheinSchPersV und § 3.04 des Anhangs XI der BinSchUO. Es findet die jeweilige Vorschrift Anwendung, die hinsichtlich der Ruhezeit ein höheres Maß an Schutz und Gesundheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorsieht. Damit wird sichergestellt, dass das Schutzniveau für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht absinkt. In der Praxis sind die Ruhezeiten so zu gestalten, dass sowohl die Vorschriften dieser Verordnung als auch die verkehrssicherheitstechnischen Vorschriften eingehalten werden.

Zu § 7 (Arbeits- und Ruhetage)

Die Regelung dient der Umsetzung des § 5 der Sozialpartnervereinbarung. Sie enthält Vorschriften zum Verhältnis von Arbeits- und Ruhetagen.

Zu Absatz 1

Mit dieser Regelung wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die Binnenschiffe oftmals mehrere Wochen im Einsatz sind. Die Dauer der aufeinanderfolgenden Arbeitstage für den einzelnen Arbeitnehmer und die einzelne Arbeitnehmerin wird begrenzt. Maximal dürfen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an höchstens 31 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen beschäftigt werden.

Zu Absatz 2

Nach einer bestimmten Anzahl von Arbeitstagen hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin eine Mindestanzahl an aufeinanderfolgenden Ruhetagen zu gewähren. Die Regelung entspricht dem Wunsch vieler Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Binnenschiffahrt. Insbesondere Beschäftigte mit größerer Entfernung zum Heimatort wollen mehrere aufeinanderfolgende Tage an Bord arbeiten, um Reisezeit zu sparen und

anschließend mehrere Tage zu Hause oder an einem anderen frei gewählten Aufenthaltsort verbringen zu können.

Zu Absatz 3

Für den Fall, dass es nach Dienstplan mehr Arbeits- als Ruhetage gibt, sind die nach dieser Vorschrift zu gewährenden Mindestruhetage im unmittelbaren Anschluss an die geleisteten aufeinanderfolgenden Arbeitstage zu gewähren.

Für die ersten zehn aufeinanderfolgenden Arbeitstage erhält der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin jeweils 0,2 aufeinanderfolgende Ruhetage je Arbeitstag. Bei einer Tätigkeit von beispielsweise zehn Arbeitstagen in Folge müssen somit mindestens zwei aufeinanderfolgende Ruhetage gewährt werden.

Für den elften bis 20. aufeinanderfolgenden Arbeitstag werden jeweils 0,3 Ruhetage je Arbeitstag gewährt. Bei einer Tätigkeit von beispielsweise 20 Arbeitstagen in Folge müssen somit mindestens fünf aufeinanderfolgende Ruhetage gewährt werden. Zwei Ruhetage für die Beschäftigung in den ersten zehn Tagen und drei Ruhetage für die Beschäftigung vom elften bis zum 20. Tag.

Für den 21. bis 31. aufeinanderfolgenden Arbeitstag werden jeweils 0,4 Ruhetage je Arbeitstag gewährt. Bei einer Tätigkeit von beispielsweise 31 Arbeitstagen in Folge müssen somit mindestens 9,4 aufeinanderfolgende Ruhetage gewährt werden. Zwei Ruhetage für die Beschäftigung in den ersten zehn Tagen, drei Tage für die Beschäftigung vom elften bis zum 20. Tag und 4,4 Tage für die Beschäftigung vom 21. bis zum 31. Tag.

Zu Absatz 4

Sieht der Dienstplan weniger oder gleich viele Arbeitstage im Vergleich zu Ruhetagen vor, muss unmittelbar an die geleisteten Arbeitstage die gleiche Anzahl an aufeinanderfolgenden Ruhetagen gewährt werden. Von dieser Grundregel kann abgewichen werden, wenn die in dieser Vorschrift genannten Voraussetzungen kumulativ vorliegen.

Es müssen mindestens die Ruhetage nach Absatz 2 im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitsperiode gewährt werden. Die restlichen Ruhetage können später innerhalb des Bezugszeitraums nach § 4 Absatz 1 gewährt werden. Dabei gilt nach Absatz 1 die Voraussetzung, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin an höchstens 31 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen beschäftigt wird.

Zu Absatz 5

Anteilige Ruhetage sind bei der Berechnung der Mindestanzahl der zu gewährenden Ruhetage zu addieren und nur in ganzen Tagen zu gewähren. Auch diese Vorschrift trägt den Besonderheiten der Binnenschifffahrt Rechnung und dient der Vereinfachung. Für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die längere Ruhephasen an Land verbringen möchten, ist es günstiger, ihnen anteilige Ruhetage zu gewähren, wenn die Summe der anteiligen Ruhetage einen ganzen Tag ergibt.

Zu § 8 (Saisonarbeit in der Fahrgastschifffahrt)

Die Regelung setzt § 6 der Sozialpartnervereinbarung um.

Zu Absatz 1

Die Arbeits- und Lebenssituation in der Fahrgastschifffahrt unterscheidet sich von der in der übrigen Binnenschifffahrt. Das unterschiedliche soziale Umfeld, verschiedene Betriebstätigkeiten und der saisonale Charakter in diesem Teilbereich der europäischen Binnenschifffahrt zeigen sich in einer abweichenden Arbeitsorganisation. Dem wird durch besondere Regelungen entsprochen. Die Definition der „Saison“ ist § 3 Nummer 12 zu entnehmen, sie umfasst einen Zeitraum von bis zu neun aufeinanderfolgenden Monaten. Der Arbeitgeber kann für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die während der Saison an Bord eines Fahrgastschiffes arbeiten, entscheiden, ob er die Regelungen in § 4 Absatz 2 und § 7 anwendet oder stattdessen die Ausnahmen in § 8. Bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die während der Saison an Bord eines Fahrgastschiffes arbeiten, kann der Arbeitgeber eine

Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden sowie von 72 Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen anwenden. Unter dieser Voraussetzung kann er dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin abweichend von § 7 je Arbeitstag nur 0,2 Ruhetage gewähren.

Zu Absatz 2

In jedem Zeitraum von 31 Tagen müssen mindestens zwei Ruhetage tatsächlich gewährt werden. Die restlichen Ruhetage sind entsprechend einer Vereinbarung innerhalb des Bezugszeitraums nach § 4 Absatz 1 zu gewähren. Sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nur für die Zeit der Saison angestellt, sind die Ruhetage innerhalb der Beschäftigungsdauer zu gewähren. Die Vereinbarung ist in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu treffen. Besteht keine tarifvertragliche Regelung, ist die Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu treffen.

Zu § 9 (Notfälle)

Die Vorschrift dient der Umsetzung von § 13 der Sozialpartnervereinbarung.

Zu Absatz 1

In einer Notfallsituation können die für die unmittelbare Sicherheit für Fahrzeug, Personen an Bord, Ladung oder zu Hilfeleistung für Dritte erforderlichen Arbeitsstunden angeordnet werden. Diese Anordnung kann durch den Schiffsführer oder die Schiffsführerin oder eine stellvertretende Person erfolgen und bis zur Wiederherstellung der normalen Situation andauern. In einem solchen Fall hat der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinter die unmittelbare Sicherheit zurückzutreten.

Zu Absatz 2

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aufgrund der Notfallsituation ihre planmäßige Ruhezeit unterbrechen mussten, um zu arbeiten, müssen, sobald es tatsächlich möglich ist, eine ausreichende Ruhezeit erhalten. Vergleichbar zur Notfallregelung in § 47 Absatz 3 Satz 3 Seearbeitsgesetz wird festgelegt, dass die Ausgleichsruhezeit mindestens der Dauer der Ruhezeitunterbrechung entsprechen muss.

Zu § 10 (Aufzeichnungspflichten)

Die Vorschrift dient der Umsetzung des § 12 der Sozialpartnervereinbarung.

Zu Absatz 1

Um eine Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen dieser Verordnung zu ermöglichen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Aufzeichnungen über die täglichen Arbeitszeiten oder die Ruhezeiten zu führen.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 Nummer 1 bis 6 werden die Mindestangaben der Aufzeichnungen normiert. Die Mindestangaben aus der Verordnung werden inhaltlich übernommen. Hierdurch sind einheitliche und effektive Kontrollen europaweit möglich.

Zu Absatz 3

Die nach Absatz 1 erstellten Aufzeichnungen sind spätestens am Monatsende des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats gemeinsam mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin auf Richtigkeit zu prüfen und zu bestätigen. Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist eine Kopie der bestätigten Aufzeichnungen auszuhändigen.

Zu Absatz 4

Die bestätigten Aufzeichnungen müssen abweichend von § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes mindestens zwölf Monate an Bord aufbewahrt werden, damit diese der Aufsichtsbehörde auch an Bord des Schiffes im Rahmen von Kontrollen ausgehändigt werden können. In der saisonalen Fahrgastschiffahrt müssen sie bis zum Ende der Saison an Bord und im Anschluss bis zum Ablauf der 12-Monats-Frist beim Arbeitgeber aufbewahrt werden.

Zu Absatz 5

Eine Kopie der bestätigten Aufzeichnungen ist den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auszuhändigen. Sie haben nach der Aushändigung ihre Kopien zwölf Monate bei der Arbeit mitzuführen. Dabei ist es ausreichend, die Aufzeichnungen für Kontrollen in erreichbarer Nähe vorzuhalten, beispielsweise in der Koje.

Zu § 11 (Arbeitsmedizinische Untersuchungen)

Die Regelung dient der Umsetzung des § 14 der Sozialpartnervereinbarung.

Zu Absatz 1

Aufgrund der spezifischen Arbeitsbedingungen in der Binnenschifffahrt besteht für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein im Vergleich zu anderen Branchen besonderes Gesundheitsrisiko. Um den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gewährleisten zu können, wird ein Anspruch auf eine jährliche arbeitsmedizinische Untersuchung geschaffen.

Zu Absatz 2

Bei der arbeitsmedizinischen Untersuchung soll der Arzt oder die Ärztin die spezifischen Symptome beachten, die auf die besonderen Arbeitsbedingungen, insbesondere die Arbeits- und Ruhezeiten in der Binnenschifffahrt zurückzuführen sein könnten. Durch Früherkennung und Vorbeugung kann das Gesundheitsrisiko verringert werden.

Zu Absatz 3

Die Sozialpartnervereinbarung sieht vor, dass die Untersuchung für den Arbeitnehmer beziehungsweise die Arbeitnehmerin unentgeltlich zu erfolgen hat. Die Kosten der Untersuchung hat der Arbeitgeber zu tragen. Wenn der Arbeitgeber die Untersuchung durch einen Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten und Betriebsärztinnen anbietet, ist er nicht verpflichtet, die Kosten einer anderen arbeitsmedizinischen Untersuchung zu tragen.

Zu § 12 (Arbeitsrhythmus, Sicherheit und Gesundheitsschutz)

Diese Vorschrift dient der Umsetzung der §§ 15 und 16 der Sozialpartnervereinbarung. Mit Absatz 3 wird die Regelung des § 14 Absatz 2 der Sozialpartnervereinbarung umgesetzt.

Zu Absatz 1

Durch die Vorgabe, dass unter der Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes eintönige Arbeit verringert und ein maschinenbestimmter Arbeitsrhythmus nach Möglichkeit vermieden werden soll, wird verdeutlicht, dass die Bedürfnisse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin einen hohen Stellenwert haben. In der Binnenschifffahrt bestehen besondere Belastungen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beispielsweise durch Lärm, Vibration und eine Arbeitszeitgestaltung, die von einer Tätigkeit an Land abweicht. Dem muss der Arbeitgeber durch eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit Rechnung tragen. Dies gilt insbesondere auch für die Pausen während der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber sollte bei der Arbeitsplanung auch prüfen, ob er die nach § 7 mögliche Aufeinanderfolge von bis zu 31 Arbeitstagen reduzieren kann.

Zu Absatz 2

Durch Nacht- und Schichtarbeit werden besondere Bedingungen an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gestellt, die zu einer Belastung für sie werden können. Deshalb sind bei Maßnahmen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit die Besonderheiten der Nacht- und Schichtarbeit zu berücksichtigen. Es ist sicherzustellen, dass den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen jederzeit mindestens die gleichen Leistungen oder Mittel zur Sicherheit, zur Vorsorge und zum Schutz der Gesundheit zur Verfügung stehen wie anderen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.

Zu Absatz 3

Nacharbeit kann zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sollte sich bei einer arbeitsmedizinischen Untersuchung eines Nachtarbeitnehmers oder einer Nachtarbeiterin nach § 11 Absatz 1 herausstellen, dass gesundheitliche Schwierigkeiten aufgetreten sind, die mit der Nacharbeit im Zusammenhang stehen, ist der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin soweit möglich auf eine geeignete Arbeitsstelle mit Tagarbeit zu versetzen. Entsprechend dem geltenden Recht wird vorgesehen, dass eine Umsetzung auf einen Tagesarbeitsplatz möglich ist, sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Gegebenenfalls kann der Betriebs- oder Personalrat nach § 6 Absatz 4 ArbZG dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten.

Zu § 13 (Abweichende Regelungen)

Mit der Vorschrift erhalten die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, Abweichungen von bestimmten Regelungen dieser Verordnung zu vereinbaren und damit die Regelungen an die konkreten betrieblichen Erfordernisse innerhalb eines bestimmten, gesundheitlich vertretbaren Rahmens anzupassen. Außerdem wird die Möglichkeit der Anwendung tarifvertraglicher Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers geregelt.

Zu Absatz 1

Die Vorschrift fasst die tarifvertraglichen Abweichungsmöglichkeiten zusammen. Es können auch Abweichungen zulasten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zugelassen werden. Die Tarifvertragsparteien können auch bestimmen, dass die Abweichungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zugelassen werden können.

Abweichend von § 3 Nummer 9 Buchstabe b) können die Tarifvertragsparteien zur Begriffsbestimmung „Nachtarbeiter“ oder „Nachtarbeiterin“ einen anderen Anteil der Arbeitszeit festlegen, den ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin jährlich während der Nachtzeit verrichten muss, um der Definition als „Nachtarbeiter“ oder „Nachtarbeiterin“ zu entsprechen. Diese Regelung dient der Umsetzung des § 2 Buchstabe i) Doppelpunkt bb) Dreifachbuchstabe bbb) der Sozialpartnervereinbarung.

Abweichend von § 5 können die Tarifvertragsparteien Einzelheiten zu den Voraussetzungen der Ruhepausen und eine Aufteilung in Kurzpausen von angemessener Dauer festlegen. Diese Vorschrift beruht auf § 8 der Sozialpartnervereinbarung.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift ermöglicht es, im Geltungsbereich eines Tarifvertrags die vereinbarten tarifvertraglichen Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers zu übernehmen. Dies kann durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin erfolgen. Die Regelung entspricht § 7 Absatz 3 ArbZG.

Zu § 14 (Ordnungswidrigkeiten)

Mit der Vorschrift wird Artikel 3 der Binnenschifffahrtsrichtlinie umgesetzt, der vorsieht, dass die Mitgliedstaaten Sanktionen festlegen, die bei einem Verstoß gegen die nationalen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Mit dieser Vorschrift werden durch den Verweis auf § 22 Absatz 1 Nummer 4 ArbZG nur die Regelungen zu den aufeinanderfolgenden Arbeitstagen und Ruhetagen (§§ 7 und 8 Absatz 2) sowie zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten (§ 10) bußgeldbewährt.

Soweit diese Verordnung im Übrigen von den Grundnormen des ArbZG abweichende Regelungen enthält, sind Verstöße gegen die abweichenden Regelungen bereits durch die Bußgeld- beziehungsweise Strafvorschriften des ArbZG als Verstöße gegen die Grundnormen erfasst. Dies betrifft insbesondere die Regelungen zur Arbeitszeit (§ 4), zu den Ruhepausen (§ 5) sowie zu den Ruhezeiten (§ 6).

Zu § 15 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten. Die Verordnung tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gem. § 6 Absatz 1 NKRG**Entwurf einer Verordnung über die Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt
(NKR-Nr. 4151, BMAS)**

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Entwurf des oben genannten Regelungsvorhabens geprüft.

I. Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger	Kein Erfüllungsaufwand
Wirtschaft Jährlicher Erfüllungsaufwand: <i>davon aus Informationspflichten:</i>	903.500 Euro 860.000 Euro
Verwaltung	Kein Erfüllungsaufwand
Umsetzung von EU-Recht	Dem NKR liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass mit dem Vorhaben über eine 1:1 Umsetzung der Richtlinie 2014/112/EU hinausgegangen wird.
Der Nationale Normenkontrollrat erhebt im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellung der Gesetzesfolgen in dem vorliegenden Regelungsentwurf.	

II. Im Einzelnen

Mit der vorliegenden Verordnung soll § 21 des Arbeitszeitgesetzes geändert werden, der besondere Vorschriften für Beschäftigte in der Binnenschifffahrt enthält. Die europäischen Sozialpartner dieser Branche (EBU, ESO, ETF) hatten im Jahr 2014 eine Europäische Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der europäischen Binnenschifffahrt getroffen. Damit können Arbeitszeitvorschriften der besonderen Arbeits- und Lebenssituation in dieser Branche und Schutzbestimmungen für die Beschäftigten umgesetzt werden. Die Richtlinie 2014/112/EU vom 19. Dezember 2014 setzt diese europäische Sozialpartnervereinbarung um.

II.1. Erfüllungsaufwand

Bürgerinnen und Bürger sowie Verwaltung

Für Bürgerinnen und Bürger sowie die Verwaltung entsteht durch das Regelungsvorhaben kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

Wirtschaft

Der **jährliche Erfüllungsaufwand** für die Binnenschifffahrt erhöht sich um **903.500 Euro** und ergibt sich aus der Aufzeichnungspflicht in §11 und der freiwilligen Gesundheitsuntersuchung in §12.

Davon entfallen 860.000 Euro auf Informationspflichten. Für die Arbeitszeitaufzeichnungen der ca. 4.350 Arbeitnehmerinnen der Binnenschifffahrt rechnet das Ressort mit 3 Minuten pro Arbeitstag an 211 Arbeitstagen im Jahr. Bei Lohnkosten von 18,80 Euro pro Stunde ergeben sich Informationspflichten von 860.000 Euro.

Für die Vorgabe, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Gesundheitsuntersuchungen anbieten müssen, veranschlagt das Ministerium einen Erfüllungsaufwand von 43.500 Euro. Basierend auf Erfahrungswerten nimmt das Ressort an, dass Angebote zur freiwilligen Gesundheitsuntersuchung auf Kosten des Arbeitgebers selten wahrgenommen werden. Das Ressort schätzt, dass jährlich 10 Prozent der 4.350 Beschäftigten die Möglichkeit zur arbeitsmedizinischen Vorsorge nutzen. Bei einem Aufwand von etwa 100 Euro pro Gesundheitsuntersuchung ergibt sich ein Erfüllungsaufwand von 43.500 Euro jährlich.

II.2 Umsetzung von EU-Recht

Der Nationale Normenkontrollrat erhebt im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellung der Gesetzesfolgen in dem vorliegenden Regelungsentwurf.

III. Votum

Der Nationale Normenkontrollrat erhebt im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellung der Gesetzesfolgen in dem vorliegenden Regelungsentwurf.

Dr. Ludewig
Vorsitzender

Dr. Dückert
Berichterstatterin