



## EUROPÄISCHE KOMMISSION

GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit

Sozialer Dialog, soziale Rechte, Arbeitsbedingungen, Anpassungen an den Wandel  
**Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen**

### AUSSCHUSS FÜR DEN SEKTORALEN SOZIALEN DIALOG IN DER BINNENSCHIFFFAHRT

#### **Sitzung vom 17. Juni 2010 Protokoll (genehmigt am 24. September 2010)**

#### **1. Annahme der Tagesordnung und Genehmigung des Protokolls der letzten Sitzung**

Den Vorsitz der Sitzung führt bis zum Eintreffen des Vorsitzenden des Ausschusses, Herrn Koning (Arbeitgeber), der stellvertretende Vorsitzende Herr Lehninger (Arbeitnehmer). Die Tagesordnung und das Protokoll der letzten Sitzung (27. November 2009) werden angenommen bzw. genehmigt. ESO bittet darum, über die in diesem Protokoll genannten Entwicklungen in Belgien auf dem Laufenden gehalten zu werden.

#### **2. Juristische Fragen in Bezug auf die Redaktion der Vereinbarung über die Arbeitszeit**

Herr Breczewski vom Referat „Arbeitsrecht“ der GD EMPL antwortet auf die juristischen Fragen, die von der Redaktionsgruppe der Sozialpartner im Vorfeld eingereicht wurden (siehe Anhang).

Frage 1: Ist es möglich, dass unser Abkommen in eine abschließende Regelung auf der Grundlage von Artikel 14 der Richtlinie 2003/88/EG umgesetzt wird, so dass die allgemeine Richtlinie auch nicht mehr subsidiär für mobile Arbeitnehmer in der Binnenschifffahrt zur Anwendung käme? Besteht diese Möglichkeit für alle Bestimmungen der Richtlinie oder nur für die in Artikel 20 Absatz 1 genannten Artikel 3, 4, 5 und 8?

Artikel 14 der Richtlinie 2003/88/EG antwortet auf diese Frage wie folgt: „Die Bestimmungen dieser Richtlinie gelten nicht, soweit andere Gemeinschaftsinstrumente spezifischere Vorschriften über die Arbeitszeitgestaltung für bestimmte Beschäftigungen oder berufliche Tätigkeiten enthalten.“ Offensichtlich ist die Voraussetzung dafür, dass Artikel 14 gilt, dass die Vereinbarung tatsächlich zu einem Gemeinschaftsinstrument wird. In diesem Zusammenhang wäre eine Umsetzung über Artikel 155 Absatz 2 AEUV (durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission) erforderlich.

Die in Artikel 14 der Richtlinie 2003/88/EG vorgesehene Möglichkeit ist nicht auf besondere Vorschriften beschränkt und gilt daher potenziell für die gesamte Richtlinie.

Frage 2: Wenn wir ein selbstständiges abschließendes Abkommen schließen, stellt sich die Frage nach der korrekten Übernahme der inhaltlich unveränderten Vorschriften aus der allgemeinen Arbeitszeitrichtlinie und der exakten Formulierung: z. B: „Die Mitgliedstaaten treffen die Maßnahmen usw.“: Wie können wir diese Regelungen sinnvoll übernehmen?

Die Sozialpartner wollen möglicherweise Teile der Vorschriften aus der Richtlinie 2003/88/EG übernehmen. Trotzdem kann die am besten geeignete Lösung nur im Rahmen einer Einzelfallbeurteilung geprüft werden, da es potenziell mehrere Möglichkeiten gibt. Zunächst könnte man sich einen ausdrücklichen Verweis auf bestimmte Artikel der Richtlinie 2003/88/EG vorstellen; zweitens wäre eine Übernahme der einschlägigen Absätze der Richtlinie 2003/88/EG im Rahmen des Abkommens der Sozialpartner denkbar; und schließlich könnte auch ein allgemeiner Verweis auf die Richtlinie 2003/88/EG für alle Fragen, die nicht im Abkommen geregelt werden, aufgenommen werden.

Der Klarheit und Transparenz halber dürfte die zweite Lösung vorzuziehen sein (etwa dann, wenn der Wortlaut der Richtlinie 2003/88/EG in Zukunft geändert werden sollte).

Frage 3: Zur Beantwortung dieser Frage müsste man die Artikel im Einzelnen analysieren.

Frage 4: Eine spezifische Richtlinie soll in europäisches Recht umgesetzt werden, und Interpretationsfragen müssen demzufolge grundsätzlich vom Europäischen Gerichtshof entschieden werden. Welche Möglichkeiten gibt es für die Sozialpartner, sich über Interpretationsfragen zu äußern?

Auf dieses Anliegen wurde in der Vergangenheit von den Sozialpartnern im Rahmen früherer europäischer Vereinbarungen bereits eingegangen (so heißt es beispielsweise in der Präambel der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit: „Unbeschadet der jeweiligen Rolle der einzelstaatlichen Gerichte und des Gerichtshofs bitten die Unterzeichnerparteien darum, dass jede Frage im Hinblick auf die Auslegung dieser Vereinbarung auf europäischer Ebene über die Kommission zunächst an sie weitergeleitet wird, damit sie eine Stellungnahme abgeben können“<sup>1</sup>). Doch aufgrund der äußerst knapp bemessenen Fristen, die der Kommission vom Gerichtshof für die Abgabe ihrer Stellungnahme eingeräumt werden, dürfte es in technischer Hinsicht unmöglich sein, die Sozialpartner in manchen Fällen anzuhören (dabei sollte auch berücksichtigt werden, dass die Sozialpartner möglicherweise unterschiedliche Ansichten vertreten). In diesem Zusammenhang ist es von zentraler Bedeutung, dass sich die Sozialpartner nach besten Kräften bemühen, den Wortlaut ihrer Vereinbarung so klar wie möglich zu fassen, und darüber hinaus könnten sie auch die Möglichkeit prüfen, (zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung oder zu einem beliebigen Zeitpunkt in Zukunft) ein Grundlagendokument zu ihrer Vereinbarung vorzulegen. Ein solches Dokument könnte bei einem möglichen Auslegungstreit in Zukunft berücksichtigt werden.

---

<sup>1</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0081:DE:NOT>

### **3. Informationen von der GD MOVE**

Herr Dieter von der GD MOVE berichtet über die aktuellen Entwicklungen: ein neues Weißbuch, das in Kürze erscheinen soll; Überarbeitung der T-TEN Leitlinien; Schifferpatente (die Sozialpartner sollen angehört werden); Auswirkungen der Wirtschaftskrise. Zur Beantwortung der Fragen der Sozialpartner geht der Vertreter der Kommission auf eine Reihe von Punkten näher ein.

### **4. Fortschritte bei der Umsetzung des Arbeitsprogramms**

**Arbeitszeit:** Der Vorsitzende hebt hervor, dass das gemeinsame Dokument noch nicht fertig gestellt sei und die Partner bestrebt seien, für einen der allgemeinen Arbeitszeitrichtlinie gleichwertigen Schutz zu sorgen. Die Arbeitnehmerseite führt verschiedene Aspekte an, die es zu berücksichtigen gilt. Einerseits werde befürchtet, dass man bei der Verwendung des Begriffs „Arbeitszeit“ in der Vereinbarung nicht zwangsläufig an die Definition dieses Begriffs zu den Zwecken der Vereinbarung denke (die auch den Bereitschaftsdienst umfasse). Dies könnte zu einer falschen Vorstellung vom Schutzniveau führen. Die Arbeitnehmerseite verweist außerdem erneut auf die Notwendigkeit sicherzustellen, dass jeglicher Missbrauch ausgeschlossen ist: aufgrund der derzeitigen Höchstarbeitszeiten wären eine monatliche Arbeitszeit von 372 Stunden (gemäß Definition für die Vereinbarung) sowie 186 Stunden Nacharbeit möglich. Andererseits entspreche die Begrenzung auf maximal 14 Stunden einer Höchstarbeitszeit, die nicht länger sei als im maritimen Bereich, und die Ruhezeitenregelungen seien günstiger als in der allgemeinen Arbeitszeitrichtlinie. Man sei in der Frage, ob die Risiken zu diesem Zeitpunkt mithilfe eines wissenschaftlichen Berichts bewertet werden könnten, noch nicht zu einer Einigung gelangt. Die Arbeitgeberseite empfiehlt nachdrücklich, die Übersetzung des Vereinbarungsentwurfs in juristischer Hinsicht überprüfen zu lassen, da die Qualität der Übersetzung noch zu wünschen übrig lasse. Der Vorsitzende stellt abschließend fest, dass die Redaktionsgruppe vor dem Hintergrund einer Reihe von offenen Fragen (beispielsweise zu Fußnote 5 und zu Passagierschiffen) ihre Arbeit noch vertiefen müsse. Speziell zu diesen Fragen sei für den 27. Juli eine Sitzung anberaumt worden.

**Tätigkeitsprofile:** Den Teilnehmern wird das Ergebnis der gemeinsamen Arbeitsgruppe „PLATINA“ zu fachlichen Kompetenzen (Version 1.0 der fachlichen Kompetenzen, siehe Folienpräsentation) vorgestellt. EDINNA werde die Kompetenztabellen bis zum Sommer 2012 ausfüllen. Die Sozialpartner sollten entscheiden, welchen Beitrag sie zu dieser Arbeit leisten könnten. ESO befürwortet einen solchen Beitrag und unterstützt den Vorschlag von ETF, andere Funktionen an Bord nicht zu vergessen. Es wird vereinbart, die Entscheidung darüber, wie die Aufgaben der Sozialpartner in dieser Hinsicht definiert werden sollen, der Arbeitsgruppe zu überlassen (nächste Sitzung: 24. Juni in Rotterdam).

Die Diskussion über die weiteren Punkte des Arbeitsprogramms wird aus Zeitgründen verschoben.

### **5. Verschiedenes**

Die Sozialpartner tauschen sich zum aktuellen Stand der Diskussion bei der CASS (Zentrale Verwaltungsstelle für die Soziale Sicherheit der Rheinschiffer)<sup>2</sup> aus. Das

---

<sup>2</sup> <http://www.ccr-zkr.org/De/cass.htm>

Problem ist zwar noch nicht gelöst, doch die Entwicklungen auf dem Weg zu einem Vereinbarungsentwurf sind vielversprechend.

## **Participants 17 June 2010**

### **Employers (5 ♂, 2 ♀)**

EBU

Mr Dalaise (FR)

Mr Koning (NL)

Mr Van den Abbeele (BE)

Ms Wenkel (DE)

ESO

Ms Beckschäfer (DE)

Mr van Lancker (BE)

Mr Veldman (NL)

### **Workers (7 ♂, 2 ♀)**

ETF

Mr Beyer (DE)

Mr Biesold (DE)

Mr Bramley (ETF)

Ms Chaffart (ETF)

Mr Delatronchette (FR)

Mr Jerabek (CZ)

Ms Komitova (BG)

Mr Lehninger (AT)

Mr Pauptit (NL)

### **European Commission**

Mr Breczewski (DG EMPL)

Mr Dieter (DG MOVE)

Ms Durst (DG EMPL)

## **Juristische Fragen**

### **im Bezug auf die Redaktion der Vereinbarung über die Arbeitszeit**

1. Ist es möglich, dass unser Abkommen in eine abschließende Regelung auf der Grundlage von Artikel 14 der Richtlinie 2003/88/EG umgesetzt wird, so dass die allgemeine Richtlinie auch nicht mehr subsidiär für mobile Arbeitnehmer in der Binnenschifffahrt zur Anwendung käme?

Besteht diese Möglichkeit für alle Bestimmungen der Richtlinie oder nur für die in Artikel 20 Absatz 1 genannten Artikel 3, 4, 5 und 8?

2. Wenn wir ein selbstständiges abschließendes Abkommen schließen, stellt sich die Frage nach der korrekten Übernahme der inhaltlich unveränderten Vorschriften aus der allgemeinen Arbeitszeitrichtlinie und der exakten Formulierung: z. B: "Die Mitgliedstaaten treffen die Maßnahmen usw.": Wie können wir diese Regelungen sinnvoll übernehmen?

3. Unsere Vereinbarung beabsichtigt eine an der Richtlinie 2003/88/EG gleichwertige Schutznorm für mobile Arbeitnehmer in der Binnenschifffahrt.

Ist es möglich, unsere Vereinbarung auf der Grundlage des Entwurfs vom 03.05.2010 in eine Sektor-Richtlinie umzusetzen?

4. Eine spezifische Richtlinie soll in europäisches Recht umgesetzt werden und Interpretationsfragen müssen demzufolge grundsätzlich vom Europäischen Gerichtshof entschieden werden. Welche Möglichkeiten gibt es für die Sozialpartner sich über Interpretationsfragen zu äußern?

EBU, ESO, ETF

Brüssel, 03.05.2010