

RICHTLINIEN

RICHTLINIE 2014/112/EU DES RATES

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

(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 „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 in unter Artikel 153 AEUV fallenden Angelegenheiten durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission stellen.
- (2) Mit Schreiben vom 10. Dezember 2007 haben die Europäische Binnenschifffahrts Union (EBU), die Europäische Schifferorganisation (ESO) und die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) 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 „Vereinbarung“).
- (4) Die Vereinbarung enthielt einen gemeinsamen Antrag, die Vereinbarung durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission gemäß Artikel 155 Absatz 2 AEUV durchzuführen.
- (5) Eine Richtlinie ist das angemessene Instrument für die Durchführung der Vereinbarung.
- (6) Die Kommission hat das Europäische Parlament von ihrem Vorschlag unterrichtet.
- (7) Die Kommission hat ihren Richtlinienvorschlag entsprechend ihrer Mitteilung vom 20. Mai 1998 über die Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene ausgearbeitet, wobei der Repräsentativität der Unterzeichnerparteien und der Rechtmäßigkeit jedes einzelnen Absatzes der Vereinbarung Rechnung getragen wurde.
- (8) Um zu einem kohärenten Rechtsrahmen für die Arbeitszeitgestaltung beizutragen, sollten bei der Durchführung dieser Richtlinie das geltende Unionsrecht und angesichts des Inhalts der Vereinbarung insbesondere die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁽¹⁾ berücksichtigt werden. In jener Richtlinie sind Mindestvorschriften im Hinblick auf den Gesundheitsschutz und die Sicherheit bei der Arbeitszeitgestaltung festgelegt, die auch für Arbeitnehmer in der Binnenschifffahrt gelten.
- (9) Die Mitgliedstaaten sollten den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung dieser Richtlinie übertragen können, sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Schritte einleiten, um zu gewährleisten, dass die Ziele dieser Richtlinie erfüllt werden können.

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

- (10) Diese Richtlinie und die Vereinbarung in deren Anhang enthalten spezifischere Vorschriften im Sinne von Artikel 14 der Richtlinie 2003/88/EG über die Arbeitszeitgestaltung für mobile Arbeitnehmer in der Binnenschifffahrt als die in der letzteren Richtlinie enthaltenen Vorschriften.
- (11) Diese Richtlinie sollte unbeschadet etwaiger Unionsvorschriften gelten, die spezifischer sind oder mobilen Arbeitnehmern in der Binnenschifffahrt ein höheres Schutzniveau gewähren.
- (12) Diese Richtlinie sollte 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 in deren Anhang enthalten Mindestvorschriften. Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner sollten günstigere Vorschriften beibehalten oder einführen können.
- (14) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannten Grundrechten und Grundsätzen, insbesondere mit deren Artikel 31.
- (15) 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 ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.
- (16) Die Durchführung der Vereinbarung trägt zur Erreichung der Ziele des Artikels 151 AEUV bei.
- (17) Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ⁽¹⁾ kann der Umstand, dass es eine bestimmte Tätigkeit, auf die sich eine Richtlinie bezieht, in einem Mitgliedstaat nicht gibt, den Mitgliedstaat nicht von seiner Verpflichtung entbinden, Rechts- oder Verwaltungsvorschriften zu erlassen, um eine angemessene Umsetzung sämtlicher Bestimmungen dieser Richtlinie zu gewährleisten. Sowohl der Grundsatz der Rechtssicherheit als auch die Notwendigkeit, die volle Anwendung der Richtlinien in rechtlicher und nicht nur in tatsächlicher Hinsicht zu gewährleisten, verlangen nämlich, dass alle Mitgliedstaaten die Bestimmungen der betreffenden Richtlinie in einen eindeutigen, genauen und transparenten gesetzlichen Rahmen aufnehmen, der in dem von dieser Richtlinie betroffenen Bereich zwingende Bestimmungen vorsieht. Eine solche Verpflichtung obliegt den Mitgliedstaaten, um jeder Änderung der zu einem bestimmten Zeitpunkt gegebenen Situation zuvorzukommen und um zu gewährleisten, dass alle Rechtssubjekte in der Gemeinschaft einschließlich derjenigen in den Mitgliedstaaten, in denen eine bestimmte, von einer Richtlinie erfasste Tätigkeit nicht existiert, klar und genau wissen, welche Rechte und Pflichten sie unter allen Umständen haben. Nach der Rechtsprechung ist die Umsetzung einer Richtlinie nur dann nicht erforderlich, wenn sie aus geografischen Gründen gegenstandslos ist. In diesem Fall sollten die Mitgliedstaaten die Kommission davon unterrichten.
- (18) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung vom 28. September 2011 der Mitgliedstaaten und der Kommission zu „Erläuternde Dokumente“ ⁽²⁾ 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 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 dieser Richtlinie als Anhang beigefügt ist.

Artikel 2

- (1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften, die günstiger sind als die Bestimmungen dieser Richtlinie, beibehalten oder einführen.

⁽¹⁾ Siehe unter anderem das Urteil des Gerichtshofs vom 14. Januar 2010 in der Sache C-343/08, Kommission gegen Tschechische Republik (Slg. 2010, S. I-275).

⁽²⁾ ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

(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 Unionsvorschriften oder nationale Vorschriften, Gewohnheitsrechte und 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, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie bis spätestens zum 31. Dezember 2016 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

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 der Bezugnahme.

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

Artikel 5

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

Artikel 6

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 19. Dezember 2014.

Im Namen des Rates

Der Präsident

S. GOZI

ANHANG

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

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. ⁽¹⁾ 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 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 ⁽²⁾ 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 Nacharbeit und durch die Arbeitsorganisation Rechnung getragen werden.

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

⁽²⁾ ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1.

- (10) In der Binnenschifffahrt sind neben Arbeitnehmern auch Selbständige tätig. ⁽¹⁾ 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 Betriebs-tätigkeiten 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 Artikel 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:

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 Binnenschifffahrt betreibt.
- g) „Dienstplan“ beinhaltet die im Voraus vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bekanntgegebene Planung von Arbeits- und Ruhetagen.

⁽¹⁾ Vgl. Mitteilung der Kommission KOM(2010) 373 endgültig vom 13.7.2010: Bekräftigung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer: Rechte und wesentliche Entwicklungen, Abschnitt 1.1.

- 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 ⁽¹⁾ 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 Binnenschifffahrt befördert, und Verweise auf „Arbeitnehmer“ in dieser Vereinbarung sollen entsprechend ausgelegt werden.
- m) „Saison“ ist ein Zeitraum von höchstens 9 aufeinander folgenden Monaten innerhalb von 12 Monaten, in dem Tätigkeiten aufgrund äußerer Umstände, wie z. B. 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 2 304 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. Ruhezeitenansprüche, 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.

⁽¹⁾ 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).

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 konsekutiven Arbeitstag (zum Beispiel: 10 konsekutive Arbeitstage = 2 Ruhetage),
 - b) 11.-20. konsekutiver Arbeitstag: je 0,3 Ruhetage pro konsekutiven Arbeitstag (zum Beispiel: 20 konsekutive Arbeitstage = 5 Ruhetage),
 - c) 21.-31. konsekutiver Arbeitstag: je 0,4 Ruhetage pro konsekutiven 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 Paragrafen 3 Absatz 4 findet die Abgeltung der Ruhetage sowie die Einhaltung der durchschnittlichen Arbeitszeit von 48 Stunden gemäß Paragraf 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

Höchstarbeitszeit während der Nachtzeit

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

Paragraf 10

Jahresurlaub

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 vorgehen sind, zu.

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 ⁽¹⁾.
- (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 Paragrafen 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.
- (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.

⁽¹⁾ ABl. L 216 vom 20.8.1994, S. 12.

- (4) Mindestangaben sind:
- Schiffsname,
 - Name des Mitarbeiters,
 - Name des verantwortlichen Schiffsführers,
 - Datum,
 - Arbeits- oder Ruhetag,
 - 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

- 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.
- 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.
- 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

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

Paragraf 15

Sicherheits- und Gesundheitsschutz

- Nacht- und Schichtarbeitern muss hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit in einem Maß Schutz zuteil werden, das der Art ihrer Arbeit Rechnung trägt.
- 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)
