

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. November 2012 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der
Internationalen Arbeitsorganisation - BT-Drucksache 17/10959

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	2
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	3
Verband Deutscher Reeder	5
Gesamtmetall	9
Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.	12
Deutsche Seemannsmission Hamburg-Harburg "Duckdalben"	14
Christian Bubenzer	16
Prof. Dr. iur. Henning Jessen.	21
Karl-Heinz Biesold, Manfred Seyer	25
Dieter Benze	30

Deutscher Bundestag
17. Wahlperiode
Ausschuss für Arbeit und Soziales
(11. Ausschuss)

19. November 2012
Sekretariat des Ausschusses: ☎32487
Fax: 36030
Sitzungssaal: ☎30269
Fax: 36295

Mitteilung

Tagesordnung

**116. Sitzung des
Ausschusses für Arbeit und Soziales
am Montag, dem 26. November 2012, 14:00 bis 15:00 Uhr
10557 Berlin, Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal E 200**

Vorsitz: Abg. Sabine Zimmermann (MdB)

Einzigster Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Gesetzentwurf der Bundesregierung

**Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des
Seearbeitsübereinkommens 2006 der
Internationalen Arbeitsorganisation**

(BT-Drucksache 17/10959)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17(11)986, 17(11)1005,
17(11)1006

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Rechtsausschuss
Ausschuss für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung*

Sabine Zimmermann
Vorsitzende

Sachverständigenliste: Verbände/Institutionen:

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Verband Deutscher Reeder
Gesamtmetall
Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.
Deutsche Seemannsmission Hamburg-Harburg "Duckdalben"
IG Bauen-Agrar-Umwelt
Christian Bubenzer, Hamburg
Prof. Dr. iur. Henning Jessen, Hamburg
Karl-Heinz Biesold, Berlin
Manfred Seyer, Rostock
Dieter Benze, Esslingen
Klaus Meyer, Bremen

Einzelverständige:

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)1014

22. November 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. November 2012 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der
Internationalen Arbeitsorganisation - BT-Drucksache 17/10959

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände**Zusammenfassung**

Bis 2013 soll das Seearbeitsübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) von 2006 durch Deutschland ratifiziert und umgesetzt werden. Dies soll durch den vorliegenden Gesetzentwurf, der auch Änderungen in anderen Gesetzen, wie dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorsieht, geschehen.

Im Einzelnen

Unabhängig vom Seearbeitsgesetz (SeeArbG) muss die vorgesehene Anpassung verschiedener Einzelgesetze, die in diesem Zusammenhang erfolgt, praxisgerecht und an den Grundsätzen guter Rechtsetzung orientiert erfolgen. Insbesondere muss die Erstreckung des ArbZG auf die Ausschließliche Wirtschaftszone (AWZ) die Energiewende unterstützen. Wenn das ArbZG auch in der AWZ gelten soll, so muss dies mit im ArbZG selbst festgeschriebenen Ausnahmetatbeständen einhergehen, die den flexiblen Einsatz von Arbeitnehmern bei der Errichtung und Wartung von Offshore-Energieanlagen ermöglichen.

Flexibilität in der Offshore-Industrie sicherstellen

Art. 3 des Gesetzentwurfs sieht u.a. eine Erstreckung des ArbZG auf die AWZ vor. Bislang ist höchst zweifelhaft, ob das ArbZG dort gilt (vgl. Bayreuther, RIW 2011,446). Für Arbeitnehmer, die Offshore-Tätigkeiten (Errichtung, Änderung oder Betrieb von Bauwerken, künstlichen Inseln oder sonstige Anlagen) erbringen, wird das BMAS ermächtigt, mittels Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Ausnahmen u.a. für die tägliche Höchstarbeitszeit und die Sonntagsarbeit zu schaffen.

Es ist zu begrüßen, dass mehr Flexibilisierungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Offshore-Anlagen im ArbZG geschaffen werden sollen. Um Rechtssicherheit hinsichtlich der Anwendbarkeit des ArbZG

in der AWZ zu schaffen, müssen die arbeitszeitrechtlichen Ausnahmetatbestände für Tätigkeiten in der Offshore-Industrie im ArbZG unmittelbar verankert werden. Eine Ermächtigungsgrundlage für eine entsprechende Rechtsverordnung ist nicht ausreichend.

Durch die 2011 eingeleitete Energiewende ist der Bedarf an regenerativen Energiequellen ganz erheblich angestiegen. Eine Hauptenergiequelle wird in der Zukunft die Windkraft sein. Wesentliche Standorte für Windenergieanlagen liegen in der AWZ. Um die Energiewende vorantreiben zu können, muss den Unternehmen ohne Umwege über eine Rechtsverordnung unmittelbar ein arbeitszeitrechtliches Instrument zur Verfügung gestellt werden, um sofort die notwendige Flexibilität bei der Errichtung und Wartung von Windenergieanlagen in der AWZ zu haben. Ansonsten ginge wertvolle Zeit für die Energiewende verloren.

Jeder Tag im Offshore-Bereich, an dem das Arbeitszeitgesetz in der AWZ angewendet werden muss, ohne die dringend notwendige Flexibilisierung für Offshore-Tätigkeiten zu erhalten, schadet der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen erheblich. Bereits bestehende betriebliche Lösungen, die die Beschäftigten und die Arbeitgeber gemeinsam gefunden haben, wären Makulatur.

Daher müssen die Ausnahmen für die Offshore-Industrie unmittelbar bereits aus dem ArbZG folgen, wie dies z.B. bereits jetzt für die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in § 10 Abs. 1 ArbZG der Fall ist.

Bereichsausnahme flexibel ausgestalten

Eine Bereichsausnahme für Arbeitnehmer in der Offshore-Industrie sollte im Interesse von Arbeitnehmern und Unternehmen größtmögliche Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung gewährleisten. Ge-

setzessystematisch könnte dies in einem neu zu schaffenden § 21b ArbZG geschehen.

Eine solche Regelung müsste vor allem der Tatsache Rechnung tragen, dass die Offshore-Anlagen vielfach bis zu 200 Seemeilen von der Küstenlinie entfernt sind. Dies hat oft lange Anreisewege oder Schwierigkeiten bei der Unterbringung vor Ort zur Folge. Zudem sind aufgrund der vorherrschenden Wetterbedingungen Arbeiten auf hoher See nicht ganzjährig bzw. zu jedem Zeitpunkt möglich. Daher muss die Arbeitszeit „offshore“ bestmöglich ausgenutzt werden. Demgegenüber stehen entsprechende Ausgleichszeiträume während der Landaufenthalte.

Dabei sind insbesondere die folgenden gesetzlichen Öffnungen erforderlich:

- Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeit über zehn Stunden hinaus (Abweichung von § 3 ArbZG)
- Möglichkeit der Sonn- und Feiertagsarbeit (Abweichung von § 9 Abs. 1 ArbZG)
- Kürzungsmöglichkeit für die Mindestruhezeit (Abweichung von § 5 Abs. 1 ArbZG)
- flexiblere Ausgestaltung der Ruhepausen (Abweichung von § 4 ArbZG)
- abweichende Festlegung des Nachtarbeitszeitraums (Abweichung von § 2 Abs. 3 ArbZG)
- Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeit auch für Nachtarbeitnehmer über zehn Stunden hinaus (Abweichung von § 6 Abs. 2 ArbZG).

Seearbeitsgesetz praxisnah ausgestalten

Die Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens darf nicht zu einer Überregulierung im Seearbeitsrecht führen. Regelungen dürfen nur in dem Maße und Umfang erfolgen, wie dies vom Seearbeitsübereinkommen gefordert ist.

Der Gesetzentwurf stellt die Praktikanten und andere Personen, die beschäftigt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung handelt, den Auszubildenden gleich (§ 3 Abs. 2 S. 3 SeeArbG-E). Dies widerspricht der Systematik des § 2 SeeArbG-E. In § 3 Abs. 3 Nr. 8, 9 SeeArbG-E ist klargestellt, dass studentische oder schulische Praktikanten keine Besatzungsmitglieder i.S.v. § 3 Abs. 1 SeeArbG-E sind. Entspre-

chend sollte die in § 3 Abs. 2 S. 3 SeeArbG-E genannte Gruppe hier eingeordnet werden.

Die Bereichsausnahme für Arbeiten an Bord durch Mitarbeiter deutscher Werften und Schiffsbauer in § 2 Abs. 3 SeeArbG-E, insbesondere in Nr. 3 aber auch in Nr. 2 mit 96 Stunden greift zu kurz. Die Mitarbeiter der Unternehmen im Schiffsbau sind für Wartungs- und Reparatur- und Garantiarbeiten i. d. R. bis zu zwei Wochen, zum Teil aber auch länger, an Bord. Das ist dadurch bedingt, dass sie nur in einem Hafen zusteigen und erst im nächsten wieder von Bord gehen können. Der Einsatz einer höheren Anzahl von Mitarbeitern scheitert zudem häufig daran, dass an Bord logistisch keine weiteren Mitreisenden möglich sind. Darum sollte eine Begrenzung an dieser Stelle komplett entfallen. Zumindest sollte aber klargestellt werden, dass sich der Zeitrahmen von 96 Stunden auf den Zeitraum bezieht, in dem der betreffende Arbeitnehmer sich nicht nur an Bord des Schiffes befindet, sondern auch tatsächlich arbeitet.

In § 3 Abs. 3 Nr. 7 ArbZG-E sollte das Wort „vorübergehend“ gestrichen werden. Bei denjenigen Personen, die sich nur auf einem Errichterschiff/einer Hubinsel befinden, um eine Tätigkeit auszuführen, die sie gewöhnlich auch an Land betreiben, wie z.B. klassische Bau- oder Montagetätigkeiten, handelt es sich eindeutig nicht um nautisches Personal. Dennoch ist das Errichterschiff/die Hubinsel regelmäßig ihr gewöhnlicher Einsatzort. Eine Begrenzung durch den Begriff „vorübergehend“ schafft nicht nur Rechtsunsicherheit durch Einführung eines neuen unbestimmten Rechtsbegriffs, sondern birgt auch die Gefahr, dass Arbeitnehmer – entgegen dem klaren Willen des Gesetzgebers – dem Seearbeitsgesetz unterfallen, obwohl sie klassische nichtnautische Tätigkeiten ausführen.

Einheitliche Fristen im Kündigungsschutzgesetz gewährleisten

Soweit § 24 Abs. 4 S. 2 KSchG-E eine Frist von sechs Wochen nach Dienstende an Bord bei Zugang der Kündigung während der Fahrt des Schiffes für die Erhebung der Kündigungsschutzklage vorsieht, ist diese Frist zu lang. Hier sollte klargestellt werden, dass auch in diesem Fall grundsätzlich eine Frist von drei Wochen gilt, insbesondere für den Fall, dass das Dienstende in einem deutschen Hafen erfolgt.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)1012

22. November 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. November 2012 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der
Internationalen Arbeitsorganisation - BT-Drucksache 17/10959

Verband Deutscher Reeder

Der Verband Deutscher Reeder e.V. (VDR) begrüßt und unterstützt den Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der Internationalen Arbeitsorganisation (Drucksache 17/10959) (SeeArbG).

Gemeinsam mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) nahm der VDR in Sozialpartnergesprächen an der Entwicklung des Referentenentwurfes teil. Bei diesen Sozialpartnergesprächen wurde in den allermeisten Diskussionen ein gemeinsames Ergebnis gefunden, welches sich dank der Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auch im Gesetzentwurf wiedergefunden hat.

Generelle Anmerkungen

Der VDR sieht dennoch an einigen wenigen Stellen des Gesetzentwurfes Änderungsbedarf, um einen Gleichlauf mit internationalen Standards zu erreichen. Für den Schifffahrtsstandort Deutschland ist es ein entscheidender Wettbewerbsnachteil, dass auf Schiffen unter deutscher Flagge abweichende Regelungen gelten als die mittlerweile üblichen sehr hohen internationalen Standards. Vor diesem Hintergrund – der Schaffung einheitlicher Standards für alle Besatzungsmitglieder – wurde das Seearbeitsübereinkommen 2006 verabschiedet. Hilfreich wäre daher eine Umsetzung der Normen des Seearbeitsübereinkommens und der Verzicht auf darüber hinausgehende Regelungen.

Ausdrücklich begrüßt der VDR die Entscheidung, die Kompetenzen zur Überprüfung sämtlicher Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord der Berufsgenossenschaft für Verkehr und Transportwirtschaft (BG Verkehr) zu übertragen. Dies ist ein sehr gutes Beispiel für die Bündelung von Zuständigkeiten in

einer einzigen staatlichen Einrichtung. Für die Flaggenstaatsverwaltung ist dies ebenso wünschenswert.

Deutschland gehört nicht zu den ersten 30 Staaten, die das Seearbeitsübereinkommen 2006 ratifiziert haben. Für Deutschland tritt das Übereinkommen gemäß Artikel VIII Abs. 4 somit erst zwölf Monate nach der Eintragung der Ratifizierung Deutschlands in Kraft. Dies stellt ebenfalls einen erheblichen Nachteil für deutsche Schiffe dar, weil die notwendigen Zertifikate nicht ausgestellt werden können bzw. nicht den notwendigen Schutz bei den Hafensaatkontrollen entfalten können. Deswegen möchte der VDR ein weiteres Mal darauf drängen, dass das Seearbeitsübereinkommen schnellstmöglich von Deutschland ratifiziert wird.

Ausführungen zu den einzelnen Bestimmungen des Gesetzentwurfs und des Änderungsantrags einzelner Abgeordneter sowie der Fraktion DIE LINKE.:**Begriff des Reeders, § 4 SeeArbG**

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht in § 4 SeeArbG vor, dass der Reeder die Verantwortung, die ihm nach dem SeeArbG obliegt, auch dann behält, wenn er sich zur Erfüllung bestimmter Aufgaben anderer Personen bedient. Weiterhin wird klargestellt, dass dies auch dann der Fall ist, wenn das Besatzungsmitglied nicht direkt den Reeder als Arbeitgeber hat.

Wie die Abgeordneten Herbert Behrens, Jutta Krellmann, Matthias W. Birkwald, weitere Abgeordnete und die Fraktion DIE LINKE in ihrem Änderungsantrag aufzeigen, ist es nicht unüblich, dass Besatzungsmitglieder von Bemannungs-Agenturen eingesetzt werden. Der Arbeitgeber dieser Besatzungsmitglieder ist die Bemannungs-Agentur. Diese übt die Rechte und Pflichten eines Arbeitgebers aus und ist

bspw. für die Heuerzahlung verantwortlich. Ebenso ist es der entsprechenden vertretungsbefugten Person dieser Bemannungs-Agentur möglich, Besatzungsmitglieder einzustellen oder zu entlassen.

Der VDR kann die Bedenken nachvollziehen, dass die für den rechtlichen Laien kompliziert zu verstehende Rechtskonstruktion des Bürgen eventuell zu Verständnisproblemen führen könnte.

An der derzeitigen Konstruktion, dass eine andere Person Arbeitgeber oder Ausbildender des Besatzungsmitglieds sein kann, darf sich nach Ansicht des VDR nichts ändern. Der Gesetzentwurf bedarf lediglich im Bereich des Urlaubsrechts noch einer dahingehenden Ergänzung, dass auch der Urlaubsanspruch der Besatzungsmitglieder gegenüber dem Reeder eingefordert werden können muss.

Eine alternative Lösung zum vorliegenden Gesetzentwurf wäre eine öffentlich-rechtliche Einstandspflicht des Reeders. Auch dies hätte den Vorteil, dass der Reeder nicht automatisch Arbeitgeber wird und die arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen dem Besatzungsmitglied und seinem Arbeitgeber davon unberührt bleiben. Ein solcher Vorschlag entspräche ebenso dem Seearbeitsübereinkommen.

Höchst Arbeitszeit- und Mindestruhezeiten, § 48 SeeArbG

Das Seearbeitsübereinkommen 2006 stellt fest, dass entweder die Höchst arbeitszeiten oder die Mindest ruhezeiten zu beachten sind. § 48 SeeArbG sieht vor, dass sowohl die Höchst arbeitszeiten als auch die Mindest ruhezeiten zu beachten sind. Im Vergleich zu anderen europäischen Flaggenstaaten wie z.B. Belgien, Norwegen, Vereinigtes Königreich stellt dies einen Wettbewerbsnachteil der deutschen Flagge dar. Der VDR spricht sich daher dafür aus, die „und“-Verknüpfung durch die international übliche „oder“-Verknüpfung zu ersetzen.

Dass die Einhaltung der Höchst arbeitszeiten insbesondere bei einer häufigen Hafensfolge nicht möglich ist, fand seinen Niederschlag in § 48 Abs. 2 SeeArbG. Gerade für die Fälle, in denen eine häufige Hafensfolge vorliegt, sieht der Gesetzentwurf die Ausnahme vor, dass von den Höchst arbeitszeiten abgewichen werden kann, solange im Anschluss ein entsprechender Ausgleich erfolgt. Durch diesen Ausgleich ist sichergestellt, dass die Besatzungsmitglieder ausreichend Ruhe finden.

Die Regelung in § 48 Abs. 2 SeeArbG entspricht dem, was die Sozialpartner in § 9 Abs. 6 des Mantel tarifvertrages für die Deutsche Seeschiffahrt vereinbart haben. Auch mit der Regelung des § 48 Abs. 2 SeeArbG kann von der Regelung der Höchst arbeitszeiten tarifvertraglich abgewichen werden, vgl. § 49 Abs. 1 Nr. 1 SeeArbG. Die tarifvertragliche Flexibilität bleibt also auch durch die Regelung des § 48 Abs. 2 SeeArbG erhalten. Durch die gesetzliche Festschreibung dieser Regelung wird das Gesetz den tatsächlichen Bedürfnissen gerecht und mildert den Wettbewerbsnachteil ab.

Für den VDR ist die jetzige Lösung allerdings nur ein Kompromiss, der nur die zweitbeste Lösung und vor

allem eine deutsche Sonderlösung darstellt. Sollte der Gesetzentwurf nicht dahingehend korrigiert werden, dass auch in Deutschland, wie international üblich, die Mindest ruhezeiten als Maßstab für die Arbeitszeit genommen werden, ist es aus Gründen der Rechtssicherheit und aufgrund des Bestimmtheitsgebots unerlässlich, dass im Seearbeitsgesetz selber klargestellt wird, was unter einer häufigen Hafensfolge zu verstehen ist. Der VDR schlägt somit vor, § 48 wie folgt zu ergänzen:

„(3) Eine kurze Aufeinanderfolge von Häfen liegt in der Regel dann vor, wenn zwischen letzter Lotsenabgabe und erster Lotsenannahme für das jeweilige Revier weniger als 36 Stunden liegen. Sollte das Schiff von der Lotsenannahmepflicht befreit sein, gilt, dass eine kurze Aufeinanderfolge von Häfen dann vorliegt, wenn zwischen den Positionen des zu verlassenen Reviers und des anzufahrenden Reviers, die in die Seekarte für die erste von See kommenden Lotsenversetzposition eingezeichnet sind, weniger als 36 Stunden liegen.“

Eine Streichung des § 48 Abs. 2 SeeArbG ist aus vorgenannten Gründen nicht erforderlich.

Abweichungen durch Tarifvertrag gemäß § 49 Abs. 1 Nr. 3 SeeArbG

§ 49 Abs. 1 Nr. 3 SeeArbG ermöglicht es den Tarifvertragsparteien, für die Besatzungsmitglieder von Bergungsfahrzeugen, See- und Bergungsschleppern abweichende Höchst arbeits- und Mindest ruhezeiten zu vereinbaren. Diese Regelung entspricht der aktuellen gesetzlichen Regelung in § 139 Seemannsgesetz. Aus Sicht des VDR wäre es notwendig, wenn diese Öffnungsklausel nicht lediglich auf die Besatzungsmitglieder von Bergungsfahrzeugen, See- und Bergungsschleppern bezogen wäre. Nur so wäre es dem VDR gemeinsam mit seinem Sozialpartner ver.di möglich, für alle Besatzungsmitglieder Arbeits- und Ruhezeiten zu vereinbaren, die im konkreten Einzelfall die sachgerechteste Lösung darstellen.

Funk- und satellitenfunkärztliche Betreuung, § 112 SeeArbG

Aus Sicht des VDR ist es nicht notwendig, dass der Abs. 2 des Referentenwurfs gestrichen wurde. Die BG Verkehr ist die staatliche Einrichtung, die für die Bereitstellung und Unterhaltung eines funk- oder funksatellitenärztlichen Dienstes kompetent ist. Mit dem vorherigen Absatz 2 war sie verpflichtet, damit eine privatrechtliche Einrichtung zu beleihen, soweit dadurch eine wirksame fachärztliche Beratung gewährleistet wird. Traditionell wird der funkärztliche Beratungsdienst in Deutschland vom Krankenhaus in Cuxhaven wahrgenommen, das in den vergangenen Jahren einen großen und wertvollen Erfahrungsschatz in der funkärztlichen Beratung aufgebaut hat. Auch Krankenhäuser müssen eine Planungssicherheit haben, um Stellen vorzuhalten. Der VDR sieht die Gefahr, dass durch die Streichung des Absatzes 2 gerade die Planungssicherheit genommen wurde und somit die Qualität der funk- und satellitenfunkärztlichen Betreuung zu Lasten der Besatzungsmitglieder leiden wird. Deswegen plädiert der

VDR dafür, den Absatz 2 des § 110 des Referentenentwurfs wieder aufzunehmen:

„(2) Die Berufsgenossenschaft ist für die Bereitstellung des Beratungsdienstes nach Absatz 1 zuständig. Die Berufsgenossenschaft hat diese Aufgabe auf eine geeignete private Einrichtung zu übertragen, soweit dadurch eine wirksame und schnelle fachärztliche Beratung gewährleistet wird. Die Übertragung ist im Bundesanzeiger bekanntzugeben.“

Arbeitsmedizinische Vorsorge für Besatzungsmitglieder nach dem G 26.3-Grundsatz „Atemschutzgeräte“ der DGUV, § 114 SeeArbG

Der VDR hält seine Forderung nach einer branchenspezifischen Regelung im Seearbeitsgesetz hinsichtlich der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung für Träger von Atemschutzgeräten an Bord weiterhin aufrecht.

Eine Umsetzung der Vorgaben der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) bezüglich der G 26.3-Untersuchung findet bisher selten statt, da es sich in der Praxis als fast unmöglich erwiesen hat, diese zu erfüllen. Die Anforderungen in der G 26.3-Untersuchung sind für Seeleute zu hoch. Reedereien sind selbstverständlich willens, sich an gesetzliche Vorgaben zu halten, aber eine Regelung, die nicht umgesetzt werden kann, kann auch nicht ihren Zweck erfüllen. Trotz der nicht erfolgten Umsetzung und der nicht vorhandenen Praxistauglichkeit kam es seit der Einführung der ArbMedVV nicht zu Unfällen oder Erkrankungen von Seeleuten in diesem Regelungsbereich. Auch aus der Vergangenheit, in der die Vereinbarung mit der ehemaligen See-Berufsgenossenschaft gültig war, die vorsah, dass mit der Seediensttauglichkeit die Anforderungen für das Tragen von Atemschutzgeräten erfüllt sind, sind keine Unfälle bezüglich der Atemschutzgeräteträger bekannt.

Es soll noch einmal unterstrichen werden, dass seit der Einführung der ArbMedVV die unterschiedlichen Branchen keine für sich spezifisch angepassten Regelungen hinsichtlich der Arbeitsmedizin mit der jeweiligen Berufsgenossenschaft mehr treffen können. Ähnliches gilt für den DGUV-Grundsatz G 26.3 für die Untersuchung. Der Grundsatz enthält viel zu hohe Anforderungen für Seeleute, da diese für berufsmäßige Träger von Atemschutzgeräten wie Feuerwehrleute gedacht sind. Anzunehmen ist, dass Seeleute bei der Konzeption des Grundsatzes nicht berücksichtigt wurden. Auch hier ist keine Anpassung für unterschiedliche Branchen möglich.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist eine Regelung, die nur in Deutschland zu finden ist. Die Untersuchung wäre dabei auch für ausländische Seeleute, die auf Schiffen unter deutscher Flagge eingesetzt werden, zwingend. Die Durchführung der Untersuchung in Deutschland ist nicht zumutbar, da z.B. von den Philippinen eine Anreise nach Deutschland nötig wäre, eigens um die Vorsorgeuntersuchung durchzuführen. Hier wäre die BG Verkehr zu einer Ausnahme bereit, die Untersuchungen wären für ausländische Seeleute nicht verpflichtend. Es läge eine Ungleichbehandlung und Benachteiligung der deutschen Seeleute unter deutscher Flagge in einem

internationalen Umfeld vor. Hiervon sind besonders Schlepp- und Fährreedereien betroffen, die in hohem Maße deutsches Personal einsetzen und dafür diese zusätzliche Auflage beachten müssen. Selbst in anderen EU-Staaten ist die Vorsorgeuntersuchung nach G 26.3 nicht bekannt und wird auch nicht in einer anderen Form gefordert.

Mit der alle zwei Jahre vorgeschriebenen Untersuchung zur Seediensttauglichkeit besteht eine regelmäßige ärztliche Untersuchungspflicht für alle Besatzungsmitglieder, wie sie nach § 4 der ArbMedVV gefordert wird. Diese deckt ein breites Spektrum ab und überprüft auch die allgemeine Fitness der Besatzungsmitglieder.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Tragen des Atemschutzes nicht zum Berufsbild der Besatzungsmitglieder gehört und z.B. Feuerwehrleute einem viel höheren Risiko unterliegen, da diese sich regelmäßig in Gefahrensituationen begeben. Davon kann bei einem Besatzungsmitglied bei einem normalen Betriebsablauf an Bord nicht die Rede sein, da für ihn der Einsatz unter Atemschutz nur in Ausnahme- oder Notfällen stattfindet. Die aktuelle Regelung in der ArbMedVV käme für viele Besatzungsmitglieder einem Berufsverbot gleich.

Dabei gibt es kaum einen vergleichbaren Berufszweig an Land, in dem die Beschäftigten in demselben Maße ärztlich regelmäßig untersucht werden. Für die Seeschifffahrt ist durch die international verbindlichen Seediensttauglichkeitsuntersuchungen ein vergleichbares Schutzniveau wie bei den arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sichergestellt.

Die Beibehaltung der arbeitsmedizinischen Pflichtuntersuchungen auch für die Seeschifffahrt zusätzlich zu den Seediensttauglichkeitsuntersuchungen würde zu unnötigen Doppeluntersuchungen führen.

Aufgrund der genannten Punkte schlägt der VDR vor, eine Laienregelung für das Feuerlöschen an Bord zu treffen, ähnlich derjenigen für die medizinische Betreuung an Bord und festzustellen, dass mit der Seediensttauglichkeit die arbeitsmedizinischen Pflichtuntersuchungen erfüllt sind. Wenn das Tragen des Atemschutzgerätes nicht Inhalt der gewöhnlichen Arbeit ist, sondern die seltene Ausnahme, sollte auch die Arbeitsmedizin bzw. die ArbMedVV nicht voll zur Anwendung kommen.

Der VDR schlägt deswegen folgenden neuen Absatz im Abschnitt 6, Unterabschnitt 4 - „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“, § 114 SeeArbG - „Allgemeiner Schutz gegen Betriebsgefahren“ vor, der eine Ausnahme von der ArbMedVV vorsieht und lex specialis zum Arbeitsschutzgesetz, § 1 Abs. 2 Satz 2 wäre:

„(3) Für Besatzungsmitglieder, die über ein gültiges Seediensttauglichkeitszeugnis verfügen, muss der Reeder keine arbeitsmedizinischen Pflichtuntersuchungen nach arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften veranlassen.“

Die „Guidelines on the medical examination of seafarers“ der IAO, die mit dem Inkrafttreten des Seearbeitsgesetzes und der darauf basierenden geplanten „Verordnung zur maritimen Medizin“ als

Grundlage für die deutschen Anforderungen der Seediensttauglichkeitsuntersuchungen dienen sollen, decken die Anforderungen der für die Seeschiffahrt maßgeblichen anderen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen ab:

- Die körperlichen Anforderungen an Atemschutzgeräteträger, die an Land durch die G 26.3-Untersuchung geprüft werden, sind im Anhang C der Leitlinien ausdrücklich berücksichtigt. Danach kann die Bestimmung der Herz-Lungen-Funktion einschließlich Spirometrie und ergometrischem Test erfolgen, um „die Eignung des Besatzungsmitglieds für die Durchführung körperlich anstrengender Arbeit“ zu bestimmen. „Körperlich anspruchsvolle Kurse“ wie beispielsweise zur Brandbekämpfung sind explizit genannt.
- Mit den IAO-Guidelines wäre auch die Vorsorgeuntersuchung für Lärmbelastung (nach G 20-Grundsatz) mit der Seediensttauglichkeit als abgedeckt zu betrachten, da quasi eine Lärmvorsorgeuntersuchung in Form einer audiometrischen Untersuchung für alle Besatzungsmitglieder in der Seediensttauglichkeit integriert ist (Anhang B der Leitlinien).
- Die besonderen körperlichen Herausforderungen für Besatzungsmitglieder auf einem Seeschiff, das regelmäßig die Tropen befährt (G 35 – „Arbeitsaufenthalt im Ausland unter besonderen klimatischen und gesundheitlichen Belastungen“), sind in den Leitlinien an mehreren Stellen, insbesondere im Anhang E („Tauglichkeitskriterien für häufig auftretende Befunde“), berücksichtigt.

Bei der Erstellung der Anforderungen an die Seediensttauglichkeit der IAO-Guidelines sind alle Aspekte des seemännischen Berufes miteingeflossen. Wie dargestellt ist davon auszugehen, dass mit der Seediensttauglichkeit auch die arbeitsmedizinischen Anforderungen der anderen in Frage kommenden Pflichtuntersuchungen berücksichtigt werden. Darüber hinaus sagt die Definition der Seediensttauglichkeit im Seearbeitsgesetzentwurf ausdrücklich (§ 11

Satz 2 SeeArbG), dass die Seediensttauglichkeit gegeben ist, wenn das Besatzungsmitglied den „zur Erhaltung der Schiffssicherheit gestellten besonderen Anforderungen seines Dienstzweiges genügt“. Das bedeutet, dass die Seediensttauglichkeit auch die zum Schutz des Schiffes erforderlichen Tätigkeiten umfasst (z.B. Brandbekämpfung). Die Beurteilung des Besatzungsmitglieds nach den genauen Aufgaben seines jeweiligen Dienstzweiges ist auch Grundlage der IAO-Guidelines für die Seediensttauglichkeit.

Die Sonderstellung der Seeschiffahrt findet ihren Niederschlag in § 1 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes, der Beschäftigte von Seeschiffen vom Anwendungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes ausnimmt, soweit dafür entsprechende Rechtsvorschriften bestehen. Im Bereich der Seeschiffahrt wird der Zweck der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen - die Verhinderung möglicher Gesundheitsschäden - ausreichend durch die nach dem Seearbeitsgesetzentwurf vorgeschriebenen Seediensttauglichkeitsuntersuchungen erfüllt.

Zusammenfassend bietet das Seearbeitsgesetz die einmalige Chance, die arbeitsmedizinischen Pflichtuntersuchungen, im Besonderen die G 26.3-Untersuchung, deren Vorgaben durch die regelmäßige und umfassende ärztliche Untersuchung für die Seediensttauglichkeit erfüllt sind, branchenspezifisch für die Seefahrt zu regeln und damit zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Flagge beizutragen.

Abschließende Bemerkungen

Der VDR würde es sehr begrüßen, wenn die vorgebrachten Anmerkungen im weiteren Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt würden und im Gesetz Niederschlag fänden.

Weiter möchte der VDR nochmals ausdrücklich für eine schnellstmögliche Ratifizierung des Seearbeitsübereinkommens werben.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)1009

22. November 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. November 2012 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der
Internationalen Arbeitsorganisation - BT-Drucksache 17/10959

Gesamtmetail**Zusammenfassung**

Das Gesetzesvorhaben betrifft die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Bezug

- auf Wartungs-, Reparatur- und Garantearbeiten an Bord z. B. bei den Schiffsbauern oder Herstellern von Schiffsmotoren und
- auf sämtliche Tätigkeiten rund um die Energiegewinnung auf Offshore-Windanlagen.

Die Herausnahme von Mitarbeitern von Werften, Anlageherstellern und sonstigen Landbetrieben der M+E-Industrie, die Gewährleistungsarbeiten, Reparaturen und Wartungsarbeiten an Bord von Schiffen ausführen, aus dem **Geltungsbereich** des Seearbeitsgesetzes (§ 3 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und 3 und Satz 2), ist für die betroffenen Unternehmen unerlässlich. Auf die 96-Stunden-Grenze und das Genehmigungsverfahren bei längeren Arbeitsaufhalten sollte verzichtet werden. Diese Grenzen sind nicht praxisgerecht und nicht gerechtfertigt.

Die **Erstreckung des Arbeitszeitgesetzes** auf die ausschließliche Wirtschaftszone (§ 1 Nr. 1 ArbZG) dient der Rechtssicherheit. Sie bildet mit der Ermächtigung der Bundesregierung zum Erlass besonderer Arbeitszeitregelungen für Offshore-Arbeiten (§ 15 Abs. 2a ArbZG) eine notwendige und untrennbare Einheit. Entscheidend wird daher sein, dass die Rechtsverordnung gleichzeitig mit der Erstreckung des Arbeitszeitgesetzes in Kraft tritt und die europarechtlich zulässigen Gestaltungsmöglichkeiten ausschöpft.

Geltungsbereich des Gesetzes

Die Ausnahmeregelungen in § 3 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und 3 und Satz 2 sind für die betroffenen Unternehmen unerlässlich, aber zu eng gefasst.

Die Vorschriften nehmen Arbeitnehmer vom Geltungsbereich des Seearbeitsgesetzes aus, die im Auftrag einer Werft oder eines Anlagenherstellers notwendige Gewährleistungsarbeiten, Garantearbeiten oder unaufschiebbare Reparaturen oder Wartungsarbeiten ausführen, die von den Besatzungsmitgliedern nicht selbst ausgeführt werden können und dürfen.

Für beide Gruppen ist weitere Voraussetzung, dass die Arbeitnehmer in der Regel nicht länger als 96 Stunden an Bord tätig sind. Abweichend hiervon kann für diese Personen bei der Berufsgenossenschaft für Transport- und Verkehrswirtschaft beantragt werden, für konkrete Tätigkeiten eine Einsatzzeit von bis zu 3 Wochen zu genehmigen.

Die zeitliche Begrenzung der Tätigkeit an Bord auf 96 Stunden und das Genehmigungserfordernis bei Überschreiten dieser Zeitgrenze sind nicht praxisgerecht und nicht gerechtfertigt. Das Genehmigungsverfahren schafft zusätzlichen unnötigen bürokratischen Aufwand für die M+E-Unternehmen.

Zudem geht weder aus dem Gesetzestext noch aus der Gesetzesbegründung hervor, ob mit der Formulierung „an Bord tätig sind“ die Verweildauer oder die Tätigkeitszeit des Arbeitnehmers erfasst sein soll. Diese Unterscheidung ist für die Praxis von erheblicher Bedeutung. Eine Verweildauer von nur 96 Stunden wäre eindeutig zu kurz.

Mitarbeiter unserer Unternehmen im Schiffsbau sind für Reparatur-, Wartungs- und Garantearbeiten i. d. R. bis zu zwei Wochen an Bord, aber zum Teil auch länger. Das ist dadurch bedingt, dass sie nur in einem Hafen zusteigen können und erst im nächsten wieder von Bord gehen können. Auch kann der Arbeitsaufwand bei den hochtechnisierten Anlagen meist nur in dieser Zeit bewältigt werden. Der Einsatz einer höheren Anzahl von Mitarbeitern scheitert

häufig auch daran, dass an Bord keine weiteren Mitreisenden untergebracht werden können.

Beispiel:

Umrüstung der gesamten Motorenanlage (5 Motoren) auf einem Großtanker, der zwischen Südamerika und Europa verkehrt. Die Seereise dauert je nach Wetterlage ca. 3 bis 4 Wochen, da der Tanker wegen seiner Größe nicht durch den Panama-Kanal fahren kann. Ein Zwischenhafen wird nicht angelaufen. Die M+E-Techniker können nicht von Bord gehen. Die Umrüstung der Motoren dauert jeweils 3 Wochen, in Summe bei fünf Motoren also ca. 15 Wochen. Die Techniker können nur jeweils am Ende einer Überfahrt ausgewechselt werden.

Notwendig und sachgerecht ist es stattdessen, die zur M+E-Industrie gehörenden Arbeitnehmergruppen generell vom Geltungsbereich auszunehmen.

Zutreffend weist der Entwurf darauf hin, dass es sich „um besonders qualifiziertes Personal handelt, das überwiegend an Land tätig ist, durch das dort geltende Arbeits- und Sozialrecht geschützt ist und für das häufig auch Tarifverträge im Bereich der Metallindustrie gelten“.

Die Befürchtung, dass durch die Tätigkeit solcher Arbeitnehmer Schiffspersonal missbräuchlich ersetzt oder gar die Schiffssicherheit gefährdet werden könnte, besteht nicht.

Angesichts des aufwändigen Genehmigungsverfahrens, das für jeden Arbeitnehmer und für jeden einzelnen Einsatz eingeleitet werden muss, ist die 96 Stundengrenze deutlich zu kurz; dies gilt insbesondere dann, wenn sie sich auf die Verweildauer und nicht auf die Arbeitszeit an Bord beziehen sollte. Zumindest muss klargestellt werden, dass auf das Stundenkontingent nur die Arbeitsstunden anzurechnen sind.

Arbeitszeitregelungen für Offshore-Tätigkeiten

Für die M+E-Industrie sind folgende Regelungen des Gesetzentwurfs wesentlich für das Engagement im Offshore-Bereich:

- § 3 Abs. 3 Nr. 7 (Ausschluss aus dem Geltungsbereich des Seearbeitsgesetzes von Personen, die sich vorübergehend auf einem Schiff befinden, und von dort aus besondere Tätigkeiten zur Errichtung, zur Änderung oder zum Betrieb von Bauwerken, künstlichen Inseln oder sonstigen Anlagen auf See durchführen),
- § 55 Satz 1 Nr. 3 (Verordnungsermächtigung zur Regelung der Arbeitszeit für Besatzungsmitglieder auf Offshore-Schiffen),
- § 1 Nr. 1 ArbZG (Erstreckung des Geltungsbereichs auf die ausschließliche Wirtschaftszone),
- § 15 Abs. 2a ArbZG (Ermächtigung der Bundesregierung zum Erlass von Ausnahmen für Offshore-Tätigkeiten).

Die betroffenen Unternehmen brauchen Rechtssicherheit und vor allem praktikable Handlungsmöglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeitszeit bei Offshore-Arbeiten.

Der Entwurf macht nur den ersten Schritt zur Gewinnung von Rechtsklarheit durch die Erstreckung des Arbeitszeitgesetzes auf die ausschließliche Wirtschaftszone. Er überträgt aber den aus unserer Sicht entscheidenden zweiten Schritt, die Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrahmens auf die Bundesregierung. Entscheidend wird daher sein, dass die Rechtsverordnung gleichzeitig mit der Erstreckung des Arbeitszeitgesetzes in Kraft tritt und **die europarechtlich zulässigen Gestaltungsmöglichkeiten ausschöpft**.

Für die deutsche ausschließliche Wirtschaftszone bedarf es flexibler Regelungen, damit auch bei allen Tätigkeiten rund um die Windenergieanlagen ein unter den besonderen Verhältnissen sinnvoller, effizienter und wirtschaftlich tragbarer Einsatz der Arbeitskräfte wie in den benachbarten ausschließlichen Wirtschaftszonen möglich ist.

In der M+E-Industrie engagieren sich im Offshore-Bereich beispielsweise die **Werften, Elektrotechnikunternehmen und Windgeneratoren-Hersteller**. Einige unserer Unternehmen betreuen den gesamten Lebenszyklus dieser Windenergieanlagen inklusive Wartung und Störfallbeseitigung, andere haben sich auf einzelne Aspekte spezialisiert.

Auch die Installation bzw. Verlegung von Stromleitungen von den Anlagen zum Festland gehört zu den Tätigkeiten rund um die *Offshore*-Energiegewinnung.

Durch den eingeschränkten Platz auf den Plattformen bzw. Windrädern können die Arbeiten jeweils nur durch eine begrenzte Zahl von Beschäftigten durchgeführt werden. Dies und die Art der Arbeiten stellen besondere Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung. Schichtarbeit ist *offshore* besonders komplex, da die Arbeitsprozesse hochspezialisiert sind und die Übergabe dadurch deutlich komplizierter wird. Schichtübergaben müssen zur Vermeidung von Risiken und Störungen auf das erforderliche Minimum reduziert werden. Zudem sind die einzelnen Tätigkeiten zeitlich nicht vollständig planbar, so können komplizierte Mess- oder Verdrahtungsvorgänge relativ lange dauern und nicht im Rahmen einer Schichtübergabe unterbrochen werden.

Aufgrund der aufgeführten Besonderheiten müssen die Unternehmen besondere Arbeitszeitmodelle anwenden, die – soweit vorhanden – mit dem **Betriebsrat** abgestimmt werden. Diese Modelle basieren auf täglichen Arbeitszeiten von über 10 Stunden und einer Verblockung von Arbeits- und Freizeitphasen und erlauben so trotz der begrenzten Mitarbeiterzahl vor Ort kontinuierliches Arbeiten im Zweischichtbetrieb.

Beispiele für Arbeitszeit- bzw. Schichtmodelle beim Verbleib in der AWZ:

1. Die Mitarbeiter arbeiten 4 Arbeitstage und haben dann 3 freie Tage oder sie arbeiten 10 Tage und haben anschließend 7 freie Tage.
2. Andere Unternehmen nutzen Schichtpläne im Rhythmus 3:2 bzw. 2:1 (d.h. 3 Wochen arbeiten, 2 Wochen frei bzw. 2 Wochen arbeiten, 1 Woche frei).

In der Rechtsverordnung sind deshalb folgende Regelungen erforderlich:

- Ausdehnung der täglichen 10-Stunden-Grenze, auch für Nachtarbeiten,
- Möglichkeiten der Sonn- und Feiertagsarbeit,
- flexiblere Aufteilung der Ruhepausen,
- Verkürzung der Ruhezeiten,
- abweichende Festlegung des Nachtzeitraums.

Bei der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit, auch bei Nachtarbeit ist ein zwölfmonatiger Ausgleichszeitraum von der EU-Arbeitszeitrichtlinie gedeckt.

Die Richtlinie ermöglicht abweichende Regelungen zur Ruhezeit, zur Gesamtdauer der Ruhepausen und zum Beginn des Nachtzeitraums.

Um mehrwöchige Schichtsysteme zu ermöglichen, muss das Verbot der Sonntagsarbeit aufgehoben werden. Hier sollten Schichtpläne im Rhythmus 3:2 (also 21 Arbeitstage am Stück) oder 2:1 (14 Arbeitstage am Stück) zugelassen werden.

Die im deutschen Arbeitszeitgesetz vorgesehene strenge 10-Stundengrenze bei der Tageshöchststarbeitszeit kennen andere EU-Mitgliedstaaten nicht. Die Tageshöchststarbeitszeit liegt z. B. in Dänemark und im Vereinigten Königreich bei 13 Stunden und in Norwegen bei 12 Stunden. Zusätzlich haben insbesondere Dänemark und das Vereinigte Königreich von der Möglichkeit der EU-Arbeitszeitrichtlinie Gebrauch gemacht, spezielle Regelungen für die Tätigkeit auf Offshore-Anlagen zu treffen.

Auch die meisten Arbeitnehmer wünschen sich, täglich länger als 10 Stunden zu arbeiten, wenn sie im Gegenzug für möglichst lange Zyklen wieder zurück an Land können – vor allem, um ihre Freizeit

zu Hause zu verbringen. Soweit sie nicht täglich an Land zurückkehren, übernachten sie meistens auf der sog. Übertragungs- oder Zentralplattform in einem **Wohncontainer**. Der Platz reicht für ca. 8 bis 12 Beschäftigte. Versorgungsschiffe, auf denen die Arbeitnehmer übernachten, werden nur beim Aufbau sehr großer Anlagen eingesetzt. Die Schiffe müssen in der Nähe der Windräder angedockt werden. Dies ist bei schwierigen Wind- und Wetterverhältnissen besonders problematisch und teilweise unmöglich.

Soweit die Arbeitnehmer täglich zur Anlage pendeln können, betragen die Fahrtzeiten mit den **Zubringerschiffen** bis zu vier Stunden (Hin- und Rückweg). Bei weiter in der See gelegenen Anlagen erfolgt der Transport mit dem **Helikopter** (ca. eine Flugstunde für einen Weg). Damit verbunden ist jedoch eine geringe Transportkapazität (6-10 Beschäftigte, bei Transport von Material weniger) und sehr hohe Kosten (ca. 6000 € / Flugstunde). Je nach Witterungslage ist der Flug nicht möglich.

Im Einsatz sind Ingenieure und qualifizierte Facharbeiter (überwiegend Elektro-Ingenieure, Techniker und im Einzelfall Mechatroniker oder Schlosser). Sie müssen problemlos auf See und in der Höhe unter z.T. schwierigen Witterungsverhältnissen arbeiten können. Wenn solchen Arbeitnehmern keine akzeptablen Arbeitszeitmodelle angeboten werden können, wird es schwierig, benötigte Fachkräfte in ausreichender Zahl zu gewinnen. Außerdem besteht dann die Gefahr der Abwanderung deutscher Fachkräfte in ausländische Offshore-Bereiche.

Die Interessen der Beschäftigten sind durch die zwingende **betriebliche Mitbestimmung** ausreichend und umfassend berücksichtigt. Zudem enthalten die **Tarifverträge** der M+E-Industrie Regelungen zur Verteilung der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit (in der Regel 35-Stunden/Woche) und zu Ausgleichszeiträumen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)1011

22. November 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. November 2012 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der
Internationalen Arbeitsorganisation - BT-Drucksache 17/10959

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V.

Die Deutsche Bauindustrie ist für die Bewältigung der Energiewende unverzichtbar. Ohne die Produkte der Bauwirtschaft wird die Energiewende nicht gelingen (Erneuerbare Energien: Windenergie, Solarenergie, Wasserkraft, Geothermie; Gebäudesanierung und Ersatzbauten; moderne Infrastruktur; Kraftwerke, Rückbau von Atomkraftwerken). Die Errichtung und der Betrieb von Offshore-Anlagen ist dabei ein wichtiger Baustein im Rahmen der Erschließung alternativer Energiequellen.

Das Gesetz zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der Internationalen Arbeitsorganisation soll nun im Kern die Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute an Bord von Kauffahrteischiffen unter deutscher Flagge regeln. Davon erfasst werden sollen auch die Beschäftigten auf Hubinseln und Hubschiffen, die der Erbringung von baulichen Leistungen auf See dienen.

Dazu zählen sowohl das Betreiber- als auch das Errichterpersonal. Das Betreiberpersonal erfasst dabei die seefahrtstypischen Berufsgruppen wie den Kapitän und die nautischen Offiziere, die den Routinebetrieb der Hubinsel sicherstellen. Die – zahlenmäßig weit überwiegende - Errichtermansschaft (Bauleiter, Ingenieure, Kranführer usw.) hingegen dient im klassischen Sinne als Baupersonal der Errichtung der Offshore-Anlage.

Dabei ist auf folgenden Umstand besonders hinzuweisen: Hubinseln und Hubschiffe dienen als Spezialgerät der Errichtung von Offshore-Anlagen. Zur Führung dieses hochtechnisierten Arbeitsgerätes sind - ebenso wie auf Baustellen an Land - entsprechend ausgebildete Arbeitnehmer erforderlich. Diese Funktion der Baugeräteführer wird auf Hubinseln und Hubschiffen in besonderem Maße durch die Kranführer und das Jacking Personal wahrgenommen. Dabei können gerade bei letzterem auch nautische Kenntnisse zu den Spezialkenntnissen für die

Führung dieses hochtechnisierten Baugerätes gehören, wenn die Seebewegungen in die Bedienung der Hydraulik beim Verankern der „Beine“ auf dem Boden einberechnet werden müssen. Hochspezielle Kenntnisse sind auch bei Tätigkeiten an Land mitunter unerlässlich, zum Beispiel im Tunnel oder im Kraftwerksbau. Bei einem Kranführer an Land steht dabei unstrittig fest, dass es sich nach dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe nicht um Fahrpersonal („Betreiber“), sondern um Arbeitnehmer des Baugewerbes handelt. Baugeräteführer einer „See-Baustelle“ einer anderen Wertung zu unterziehen halten wir nicht für sachgerecht.

Diese mit einer Einstufung als Seeleute einhergehende Verschiebung von tariflichen Zuständigkeiten können wir daher nicht akzeptieren. Neben diesem Eingriff in die grundrechtlich garantierte Tarifautonomie wird zudem der durch haustarifvertragliche Lösungen bereits herbeigeführte Betriebsfrieden sowie die hohe Akzeptanz dieses Tarifwerks unnötigerweise gestört. Der vom Gesetzgeber mit dem Seearbeitsgesetz intendierte arbeitsrechtliche Schutz wird ohnehin im beiderseitigen Interesse wie auch durch die umfassenden tarifvertraglichen Regelungen für die Betriebe des Baugewerbes gewahrt. Die Problematik der Ausflagung ist der Bauwirtschaft unbekannt.

Das neben dem Betreiberpersonal bei der Errichtung von Offshore-Anlagen zum Einsatz kommende Errichterpersonal wird im Schichtsystem (in der Regel halbmonatiger Rhythmus) wiederkehrend während eines Bauprojekts eingesetzt wird. Es befindet sich nicht nur vorübergehend auf der Hubinsel oder dem Hubschiff, sondern hat dort seinen regelmäßigen Arbeitsort. Eine Subsumtion unter den für das Errichterpersonal intendierten Ausnahmetatbestand des § 3 Abs. 3 Nr. 7 SeearbeitsG-E, nach dem keine Besatzungsmitglieder solche Personen sind, „die

sich vorübergehend auf einem Schiff befinden, um von dort aus besondere Tätigkeiten zur Errichtung, Veränderung oder zum Betrieb von Bauwerken, künstlichen Inseln oder sonstigen Anlagen auf See durchzuführen“ ist daher nicht möglich. Allerdings wird an dieser Formulierung des Gesetzgebers deutlich, dass eine Unterscheidung zwischen dem Betreiber- und dem Errichterpersonal in der rechtlichen Behandlung gewollt ist. Durch die Einschränkung auf den „vorübergehenden“ Einsatz fällt jedoch auch das Errichterpersonal unter das neue Seearbeitsgesetz. Dies hat die Analyse der bestehenden Praxis bei der Einrichtung von Offshore-Anlagen deutlich gezeigt. Für die Unterscheidung zwischen dem Betreiber- und dem Errichterpersonal ist die Streichung des Wortes „vorübergehend“ daher unerlässlich.

Schließlich ist neben der Frage der Tarifzuständigkeit und der arbeitsrechtlichen Verortung der Ar-

beitnehmer auf Hubinseln und Hubschiffen ein Wechsel sowohl des Rentenversicherungsträgers als auch der Berufsgenossenschaft aus unternehmerischer Sicht nicht wünschenswert. Ein Betrieb des Baugewerbes ist einheitlich auch als solcher zu behandeln.

Zusammengefasst sind für die deutsche Bauindustrie daher drei Punkte von entscheidender Bedeutung:

1. einheitliche Behandlung aller Beschäftigten auf Hubinseln und Hubschiffen als Arbeitnehmer des Baugewerbes; keine Verschiebung von tariflichen Zuständigkeiten
2. Zuständigkeit der Berufsgenossenschaft Bau
3. Zuständigkeit der Rentenversicherung Bund

Insbesondere sollte in § 3 Abs. 3 Nr. 7 SeearbeitsG-E das Wort „vorübergehend“ gestrichen werden.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)1008

21. November 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. November 2012 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der
Internationalen Arbeitsorganisation - BT-Drucksache 17/10959

Deutsche Seemannsmission Hamburg-Harburg e. V.

Wir danken Ihnen für die Einladung zur Anhörung über den Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens, den Sie dankenswerter Weise der Deutschen Seemannsmission Hamburg-Harburg e.V. zur Stellungnahme zugesandt haben. Wir sprechen zugleich für die in vielen Vereinen gegliederte und aktive Deutsche Seemannsmission als einer wesentlichen Sozialeinrichtung für Seeleute aus aller Welt. Auch wir unterstützen eine schnellstmögliche Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens.

Unsere Stellungnahme zum Gesetzesentwurf betrifft natürlich den Abschnitt „Zugang zu Sozialeinrichtungen an Land“, der im Seearbeitsübereinkommen die Norm A4.4. und im Entwurf des Gesetzes zu seiner Umsetzung den Abschnitt 6, Unterabschnitt 5, § 119 betrifft.

Das Seearbeitsübereinkommen auferlegt den Mitgliedern, also den Mitgliedsstaaten, diverse Verpflichtungen. Der Gesetzesentwurf zur Umsetzung nimmt diese Verpflichtungen auf und reicht sie quasi als Pflichten den Sozialeinrichtungen in den Häfen weiter. Das betrifft die Seemannsmission mit ihren bestehenden Einrichtungen wesentlich, wenn sie nunmehr die Pflichten der Bundesrepublik Deutschland zu erfüllen hätte. Wir vermuten, dass dies nicht die Absicht der Autoren gewesen sein kann. Das Seearbeitsübereinkommen sieht u.a. vor, dass jedes Mitglied allen Seeleuten die vorhandenen Sozialeinrichtungen leicht zugänglich macht und ggf. zur Verfügung stellt. Zur Finanzierung wird unter Leitlinie B4.4.4. (1 a und b) ausdrücklich ausgeführt, dass an Zuschüsse aus öffentlichen Mitteln ebenso gedacht ist wie an geregelte Abgaben oder andere Sonderbeiträge der Seeschifffahrt. Freiwillige Beiträge für ihre Arbeit in den Häfen – wie sie unter 1 c und 1 d erwähnt werden – erhält die Deutsche

Seemannsmission schon bisher u.a. von den Sozialpartnern.

Wenn nennenswerte Mittel der öffentlichen Hand oder verpflichtende Abgaben oder Sonderbeiträge gewährleistet wären (Absatz (4) müsste in dieser Richtung präziser gefasst werden), spräche nichts gegen eine Sicherstellungspflicht der Dienstleistungen seitens der Sozialeinrichtungen. Ohne eine entsprechende finanzielle Unterstützung jedoch kann es keine derartige Verpflichtung auf unserer Seite geben.

§ 119, Absatz (1) muss u. E. entsprechend ergänzt und Absatz (4) präzisiert werden.

Im Blick auf die **Sozialbeiräte** sieht das Seearbeitsübereinkommen vor, dass sie auf nationaler, regionaler oder Hafenebene eingerichtet werden und Aufgaben der Überprüfung wahrnehmen sollen. Die Verpflichtung, wie sie der Gesetzesentwurf vorsieht, dass die Sozialeinrichtungen selbst diese Beiräte einrichten sollen, entspricht **nicht** der Intention des Seearbeitsübereinkommens, und wir halten sie auch **nicht für angemessen**.

Es gibt noch einige Punkte des Seearbeitsübereinkommens, die wir im Gesetz gern umgesetzt sehen würden, die aber im Entwurf keine Erwähnung finden:

1. Die Festlegung von „geeigneten“ Häfen, in denen bestehende Sozialeinrichtungen oder auch Neugründungen zu fördern sind. (Regel A4.4(2))
2. Die Zusammenarbeit der „Mitglieder“: darunter verstehen wir insbesondere einerseits die Zusammenarbeit mit den Staaten, in denen die Deutsche Seemannsmission bereits Einrichtungen unterhält. Durch diese Zusammenarbeit könnten „unnötige Duplikationen“ vermieden werden. Andererseits verstehen wir darunter die

- Zusammenarbeit mit den Staaten, in denen die Deutsche Seemannsmission neue Einrichtungen schaffen könnte/sollte. (Leitlinie B4.4.1(4))
3. In B4.4.1(3) geht es um die Förderung des freien und zügigen Umlaufs von Freizeitmaterial und Informationen. Der freie Zugang zu Freizeitmaterial und Informationen ist Kennzeichen gesellschaftlicher Teilhabe, die für Seeleute auf Grund ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen grundsätzlich schwierig ist. Eine wirkliche Lösung wäre nur mit einem erheblichen finanziellen Aufwand herzustellen, wie z.B. freiem Internetzugang, Zugang zu aktuellen Nachrichten, Zugang zu aktuellen Filmen ohne Sprachbarrieren. – Für uns stellt sich die Frage, wie die damit verbundenen Kosten auf Dauer finanziert werden können.
 4. In der Leitlinie B4.4.5 ist die Information der Seeleute über vorhandene Sozialeinrichtungen vorgesehen. Auch dies halten wir für immens wichtig und bitten um Umsetzung.
 5. U. U. ist auch Unterstützung notwendig, dass Seeleute überhaupt vom Schiff aus in die Sozialeinrichtungen an Land gelangen können. Regel A4.4. (1) fordert, dass die Mitglieder (!) sicherzustellen haben, dass Sozialeinrichtungen für Seeleute leicht zugänglich sind. Dies ist in den meisten Häfen (u. a. aufgrund von ISPS - oder auch) aus Sicherheitsgründen nur per Fahrzeug möglich, d.h. die Personenbeförderung zu den Einrichtungen und zurück an Bord muss sichergestellt werden. Auch hier ist die Finanzierung ungeklärt.
- Soweit unsere Gedanken hinsichtlich des uns betreffenden Teils des Gesetzesentwurfes. Entsprechende Ergänzungen des Gesetzes halten wir im Sinne des Seearbeitsübereinkommens für notwendig. Für Rückfragen oder weitere Erläuterungen stehen wir bei der Anhörung selbstverständlich gern zur Verfügung.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)1013

22. November 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. November 2012 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der
Internationalen Arbeitsorganisation - BT-Drucksache 17/10959

Christian Bubenger, Hamburg

I. Bedeutung des Gesetzentwurfes

Für die Seeschifffahrt unter deutscher Flagge stellt das Seearbeitsgesetz - der Kern des vorliegenden Gesetzentwurfes - einen wesentlichen Baustein des deutschen Schifffahrtsrechts dar. Das Seearbeitsgesetz wird das bisherige Seemannsgesetz aus dem Jahr 1957 ablösen.

Das Seearbeitsgesetz hat für die Seeschifffahrt unter deutscher Flagge eine hohe Bedeutung:

- Das Seearbeitsgesetz schafft die Voraussetzungen für die deutsche Ratifikation des Seearbeitsübereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation. Damit trägt Deutschland als Schifffahrtsnation zur Durchsetzung des Seearbeitsübereinkommens als der vierten Säule des internationalen maritimen Rechts bei.
- Das Seearbeitsgesetz verbessert die Arbeits- und Lebensbedingungen von Seeleuten auf Seeschiffen unter deutscher Flagge. Das bisherige Seemannsgesetz sicherte den Seeleuten zwar schon in der Vergangenheit ein hohes Schutzniveau, das Seearbeitsgesetz enthält aber weitergehende Verbesserungen. Beispielsweise erhalten Seeleute im Krankheitsfall zukünftig länger ihren Arbeitslohn und ihre Beschwerderechte werden erweitert.
- Das Seearbeitsgesetz sichert die Wettbewerbsfähigkeit der Seeschifffahrt unter deutscher Flagge. Die vorgesehene Erweiterung der Arbeitszeiten an Bord beim Anlaufen von Häfen in kurzer Abfolge bedeutet eine zumindest teilweise Angleichung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der deutschen Flaggen an die wichtigsten Konkurrenzflaggen.
- Mit dem Seearbeitsgesetz werden erstmals in Deutschland für eine gesamte Wirtschaftsbranche umfassende und regelmäßig stattfindende Ar-

beitsinspektionen eingeführt. Der Staat stellt damit die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen auch an Bord solcher deutschflaggen Schiffe sicher, die nur ausländische Häfen anlaufen.

- Das Seearbeitsgesetz ist die Grundlage dafür, dass die Kontrollen deutschflaggender Schiffe im Ausland (sogenannte Hafenstaatkontrollen) möglichst problemlos ablaufen. Bisher war die Durchsetzung deutschen Seearbeitsrechts ausschließlich Aufgabe deutscher Behörden. Zukünftig kontrollieren auch ausländische Hafenstaatinspektoren zumindest anhand von Teilen des Seearbeitsgesetzes die ordnungsgemäße Einhaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen.
- Mit dem Seearbeitsgesetz wird ein wesentlicher Teil des Schifffahrtsrechts modernisiert und ein wirksamer Beitrag zur Entbürokratisierung geleistet. Allein die Abschaffung des bisherigen Musterverfahrens sorgt für eine Entlastung der Reedereien und der Verwaltung in Höhe von 800.000 Euro.

II. Bewertung des Gesetzentwurfes

Der Gesetzentwurf ist zu begrüßen und zu unterstützen. Das Gesetz schafft einen angemessenen Ausgleich zwischen dem traditionell hohen deutschen Schutzniveau für Seeleute auf der einen Seite und der notwendigen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Flagge aufgrund der scharfen Konkurrenz zu anderen Flaggen auf der anderen Seite.

1. Das Seearbeitsgesetz berücksichtigt die spezifischen Besonderheiten der Seeschifffahrt

Der Gesetzentwurf trägt den spezifischen Besonderheiten der Seeschifffahrt Rechnung. Seeschifffahrt wird heutzutage wie kein anderer Wirtschaftszweig

global betrieben. Die Regelungen des Seearbeitsgesetzes berücksichtigen, dass viele Schiffe unter deutscher Flagge in der weltweiten Fahrt – anders als 1957 bei Inkrafttreten des Seemannsgesetzes – keine deutschen Häfen mehr anlaufen. Beispielsweise müssen ausländische Seeleute nach dem Seearbeitsgesetz nicht mehr nach Deutschland heimgeschafft werden, sondern je nach Wahl an ihren ausländischen Wohnort. Die Möglichkeit, Kopien der Heuerverträge an Bord der Schiffe zu mailen sowie Dienstbescheinigungen elektronisch auszustellen, bedeutet eine Anpassung an die Praxis und ist daher zu begrüßen.

Das Seearbeitsgesetz berücksichtigt, dass ein Seeschiff neben seiner Eigenschaft als Transportmittel einen abgeschlossenen Arbeits- und Lebensraum für Seeleute darstellt, der zudem weitreichenden internationalen Sicherheitsbestimmungen unterliegt. Zudem sind Seeleute trotz moderner Kommunikationsmittel auch heutzutage in vielen Bereichen an Bord auf sich allein gestellt sind und müssen häufig Entscheidungen unabhängig von landseitiger Unterstützung treffen. Die Regelungen des Seearbeitsgesetzes sind daher nur eingeschränkt mit dem „Land“-Arbeitsrecht vergleichbar. Das Beispiel der „Befehlsgewalt“ des Kapitäns an Bord zeigt dies besonders deutlich: Alle Personen an Bord, auch Seeleute, die nicht bei der Reederei, sondern bei einem anderen Arbeitgeber angestellt sind, unterliegen den Anordnungen des Kapitäns zur Erhaltung der Sicherheit und Ordnung an Bord. Eine vergleichbare Rechtskonstruktion kennt das „Land“-Arbeitsrecht nicht. Diese spezifische Kombination aus zivil-(arbeits-)rechtlichen und öffentlich-rechtlichen Regelungen zieht sich wie ein roter Faden durch das Seearbeitsgesetz.

2. Der Anwendungsbereich des Gesetzes ist sachgerecht

Das Seearbeitsgesetz wird – wie das bisherige Seemannsgesetz auch – für alle gewerblich genutzten Seeschiffe (Kauffahrtschiffe) gelten. Darunter fallen auch Errichterschiffe für Offshore-Windenergieanlagen. Diese Fahrzeuge haben in der Regel einen eigenen Antrieb und erfüllen alle Merkmale eines Schiffes. Sie verlieren ihre Schiffseigenschaft auch dann nicht, wenn sie mit ihren Hubstelzen von der Wasseroberfläche hochfahren. Dieser vorübergehende Zustand ist mit einem vor Anker liegenden oder im Hafen festgemachten Schiff vergleichbar.

Die Einbeziehung aller an Bord beschäftigter oder tätiger Personen in den Anwendungsbereich des Seearbeitsgesetzes entspricht den Vorgaben des Seearbeitsübereinkommens. Keine Besatzungsmitglieder sind dagegen solche Personengruppen, die nur vorübergehend an Bord tätig sind oder nicht Teil des Schiffsbetriebes im engeren Sinne sind. Beispielsweise sind Studenten an Seefahrtsschulen, die ihr Praxissemester an Bord leisten, keine Besatzungsmitglieder, da sie keine Angestellten des Reeders sind. Würden diese Studenten als Besatzungsmitglieder eingestuft, könnten sie nicht mehr Leistungen des BaföG oder der gesetzlichen studentischen Krankenversicherung in Anspruch nehmen. Gleichwohl haben die Praxissemester-Studenten mit

Ausnahme der Vorschriften zum Heuervertrag alle Rechte und Pflichten wie Besatzungsmitglieder. Das Seearbeitsübereinkommen lässt solche eng begrenzten Ausnahmen zu.

3. Das Seearbeitsgesetz beinhaltet starke Durchsetzungsmechanismen

Bisher beschränkte sich die Kontrolle von Seeschiffen durch staatliche Behörden im Wesentlichen auf Sicherheitsaspekte. Mit dem Seearbeitsübereinkommen werden die Kontrollen durch die Einbeziehung der Arbeits- und Lebensbedingungen inhaltlich erheblich ausgeweitet. Im Rahmen der Flaggenstaatkontrolle überprüft der jeweilige Flaggenstaat die Seeschiffe unter seiner Flagge. Zusätzlich besichtigen Inspektoren der Hafenstaaten in ihren Häfen weltweit Schiffe unter ausländischer Flagge. Diese Kontrollen haben sich in der Vergangenheit als sehr effektiv herausgestellt, weil jede Mängelfeststellung zu teuren Auslaufverzögerungen oder sogar Festhaltungen von Schiffen führen können. Jeder festgestellte Mangel kann die Kontrollhäufigkeit für das jeweilige Schiff, für die Flotte einer gesamten Reederei und sogar für die Flagge insgesamt erhöhen.

Bei den Hafenstaatkontrollen in ausländischen Häfen werden grundsätzlich nur die internationalen Anforderungen des Seearbeitsübereinkommens abgeprüft. In einigen Bereichen überlässt das Übereinkommen aber den einzelnen Flaggenstaaten, wie sie den vorgegebenen völkerrechtlichen Rahmen im Detail in ihr nationales Recht umsetzen. Bei den Arbeits- und Ruhezeiten schreibt das Seearbeitsübereinkommen beispielsweise nur die Einhaltung der Mindestruhezeit oder der Höchstarbeitszeit vor. Nach deutschem Recht müssen dagegen die Mindestruhezeit und die strengere Höchstarbeitszeit eingehalten werden. Diese strengeren deutschen Arbeitszeitvorschriften werden zukünftig nicht wie bisher nur von deutschen Behörden geprüft werden, sondern dann auch von ausländischen Kontrolleuren. Zur Vermeidung von Problemen bei Hafenstaatkontrollen ist es daher wichtig, dass das Seearbeitsgesetz möglichst verständlich und präzise formuliert ist.

Die staatlichen Kontrollen werden durch ein umfassendes Beschwerdeverfahren für Seeleute ergänzt. Seeleute können sich zukünftig über alle Verstöße gegen die Anforderungen des Seearbeitsgesetzes an Bord, aber auch bei externen staatlichen Stellen im In- und Ausland beschweren.

Nicht zuletzt enthält das Seearbeitsgesetz Bußgeld- und Strafvorschriften zur nachträglichen Sanktionierung von Regelverstößen. Die Zahl der entsprechenden Paragraphen wird von 23 im Seemannsgesetz auf drei im Seearbeitsgesetz reduziert. Die Straffung auf wenige Vorschriften macht die Rechtsanwendung einfacher und transparenter. Wegen der starken Durchsetzungsmechanismen der Flaggenstaat- und der Hafenstaatkontrolle wird das Schutzniveau für die Seeleute nicht reduziert. Im Gegenteil: Der Verwaltungsvollzug in Form von Anordnungen zur Beseitigung festgestellter Mängel an Bord wirkt erheblich effektiver als nachträglich verhängte Bußgelder.

4. Beim Seearbeitsgesetz wurde und wird die Praxis eingebunden

Es dürfte kaum ein vergleichbares Gesetz geben, bei dessen Vorbereitung und Entstehung die betroffenen Interessengruppen derart intensiv eingebunden wurden. Die enge Beteiligung der Sozialpartner der Seeschifffahrt - der Gewerkschaft ver.di und des Verbandes Deutscher Reeder – bereits weit vor der Einleitung des formalen Gesetzgebungsverfahrens entspricht der dreigliedrigen Struktur der Internationalen Arbeitsorganisation (Staaten, Seeleute, Reeder). Die seit mehreren Jahren durchgeführten Sozialpartnergespräche haben zu vielen Verbesserungsvorschlägen aus der Praxis geführt.

Auch nach dem Inkrafttreten des Seearbeitsgesetzes wird ein hoher Praxisbezug sichergestellt. Auf der Grundlage des Gesetzes wird ein Fachausschuss gegründet, der zukünftig die erforderliche medizinische Ausstattung an Bord von Seeschiffen unter deutscher Flagge beschließen wird. Mitglieder des Ausschusses werden alle maritim-medizinische Experten in Deutschland, Juristen sowie Nautiker aus der Verwaltung und der Sozialpartner sein. Die Beschlussfassung durch den Fachausschuss anstelle des Ordnungsgebers sorgt für ein transparentes Verfahren und die schnelle Anpassung an Änderungen in der Medizin.

5. Die Gelegenheit zur Entbürokratisierung wurde genutzt

Unabhängig von den Vorgaben des Seearbeitsübereinkommens wird mit dem Seearbeitsgesetz die Gelegenheit genutzt, das Seearbeitsrecht zu modernisieren und umfassend zu entbürokratisieren. Das nicht mehr zeitgemäße Musterungsverfahren bei den Seemannsämtern wird richtigerweise abgeschafft. Trotz der neuen Vorgaben des Seearbeitsübereinkommens für die Ausstellung von Zeugnissen und für die Erweiterung der Kontrollen wird durch das Seearbeitsgesetz der Bürokratieaufwand für Verwaltung und Wirtschaft insgesamt gesenkt.

Besonders zu begrüßen ist die Verlagerung bisheriger Zuständigkeiten der Länder auf den Bund. Hierdurch wird die Zahl der Behörden und Ansprechpartner für Seeleute und Reedereien merklich reduziert. Die Bündelung von Zuständigkeiten auf eine Stelle schafft Synergien und sichert eine effektive Aufgabenwahrnehmung ohne Reibungsverluste. Diesem ersten Schritt müssen weitere gesetzliche Maßnahmen für die notwendige Straffung der deutschen Flaggenstaatverwaltung und die Schaffung einer einheitlichen deutschen Flaggenstaatagentur folgen.

III. Verbesserungsvorschläge

1. Seearbeitsgesetz (Artikel 1 des Gesetzentwurfes)

Zu § 3 (Besatzungsmitglieder):

In § 3 Absatz 3 Nummer 6 und 7 sollte das Wort „vorübergehend“ gestrichen werden. Sowohl Wissenschaftler als auch Personen, die sich beispielsweise auf einem Offshore-Errichterschiffen befinden, um von dort aus Windenergieanlagen zu montieren,

sind häufig nicht nur vorübergehend an Bord. Die Einsatzzeiten des „Offshore-Personals“ sind unterschiedlich lang je nach Arbeitsaufgabe, Baufortschritt und Organisation der Arbeitsabläufe durch die beteiligten Unternehmen. Maßgebend sollte daher nicht die Einsatzdauer an Bord sein, sondern der Zweck der Tätigkeit. Insbesondere sollte der Gesetzgeber die Tatbestandsvoraussetzungen mit Blick auf zukünftige, noch nicht absehbare Tätigkeitsfelder im Offshore-Bereich nicht zu sehr einengen. Wegen des Gleichheitsgebotes des Artikels 3 des Grundgesetzes ist bei Wissenschaftlern, die wissenschaftlich an Bord von Schiffen tätig sind, ebenfalls nicht auf eine nur vorübergehende Tätigkeit abzustellen. Die vorgeschlagene Änderung ist mit dem Seearbeitsübereinkommen (Artikel II Absatz 3) vereinbar.

Zu § 4 (Reeder):

Der Absatz 2 des § 4 sollte inhaltlich und sprachlich präzisiert werden. Insbesondere sollte die Vorschrift so einfach formuliert werden, dass Seeleute sowie ausländische Hafenstaatkontrollinspektoren, die Nautiker oder Techniker, aber keine Juristen sind, die Regelung verstehen können. Entscheidend ist, dass der Reeder die Verantwortung für den gesamten Schiffsbetrieb trägt und sie auch dann behält, wenn er einzelne Aufgaben an andere Personen oder Organisationen delegiert. Es ist dem Reeder überlassen, ob er selbst Arbeitgeber von Besatzungsmitgliedern sein will oder ob er einer anderen Person oder Organisation die Arbeitgeberbereiungenschaft überlässt. Ist nicht der Reeder zugleich der Arbeitgeber der auf seinem Schiff tätigen Besatzungsmitglieder, ist zunächst der andere Arbeitgeber für Einhaltung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen aus dem Seearbeitsgesetz und den anderen Rechtsvorschriften verantwortlich. Der andere Arbeitgeber wird daher im Heuervertrag als Vertragspartei aufgeführt, § 28 Absatz 2 Nummer 1 und 12. Dasselbe gilt für einen anderen Auszubildenden als den Reeder, § 82 Absatz 3. Kommt allerdings der andere Arbeitgeber seinen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen nicht nach, ist der Reeder in der Pflicht und muss die Erfüllung der Verpflichtungen selbst übernehmen. Bei der Formulierung des § 4 Absatz 2 sollte diese alle Arbeits- und Lebensbedingungen umfassende Einstandspflicht des Reeders deutlicher herausgestellt werden. Außerdem sollte der letzte Satz des § 4 Absatz 2 gestrichen werden (Beschränkung auf die übliche Vergütung), weil er den falschen Eindruck erweckt, dass die nach dem Seearbeitsübereinkommen umfassende Gesamtverantwortung des Reeders nach deutschem Recht beschränkt sei. Es ist nicht notwendig und auch nicht Aufgabe des Gesetzgebers, den Reeder vor Fehl- oder Schlechtleistungen eines anderen Arbeitgebers, mit dem der Reeder vertragliche Beziehungen hat, zu schützen.

Zu § 48 (Höchstleistungszeiten und Mindestruhezeiten):

In § 48 Absatz 2 sollte nach dem Satz 1 ein neuer Satz 2 mit folgendem Wortlaut eingefügt werden:

„Eine kurze Aufeinanderfolge von Häfen liegt dann vor, wenn zwischen den seewärtigen

Lotsversetz-positionen des zu verlassenem Reviers und des anzufahrenden Reviers weniger als 36 Stunden liegen.“

Mit dem Änderungsvorschlag werden die Voraussetzungen, unter denen eine Abweichung von der Höchstarbeitszeit nach § 48 Absatz 2 Satz 1 zulässig ist, näher konkretisiert. Diese Konkretisierung ist notwendig, weil auch ausländische Kontrolleure bei Hafenstaatkontrollen im Ausland die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten überprüfen und Auslegungsschwierigkeiten zu Auslaufverzögerungen oder sogar Festhaltungen deutschflaggiger Schiffe im Ausland führen könnten. Auch für die Flaggenstaatkontrolle ist eine klar bestimmbare Regelung wichtig, weil die Frage der Mindestruhezeit zum Hauptbestandteil der Überprüfung der Arbeits- und Ruhezeiten gehört.

Nach dem Änderungsvorschlag liegt eine kurze Aufeinanderfolge mehrerer Häfen dann vor, wenn ein Schiff kürzer als 36 Stunden in der Revierfahrt zu einem oder mehreren Häfen fährt (Ansteuerung von Häfen, Gebiete in Küstennähe etc.). Die Regelung stellt eine praxisgerechte Abwägung zwischen den Erfordernissen der internationalen Seeschifffahrt, den Anforderungen an die Schiffssicherheit durch Vermeidung von Übermüdung sowie den Ruhebedürfnissen der Besatzungsmitglieder dar. Auch mit dem Änderungsvorschlag verbleibt es beim strengen deutschen Arbeitszeitrecht im Vergleich zum europäischen und internationalen Recht.

Zu § 109 (Durchführung der medizinischen Betreuung und Kontrollen an Bord):

§ 109 Absatz 2 sollte wie folgt gefasst werden:

„Der Reeder hat ferner dafür zu sorgen, dass sein Schiff

- 1. bei Indienstellung,*
- 2. bei einem Flaggenwechsel,*
- 3. im Rahmen der Flaggenstaatkontrolle in den in § 129 Absatz 2 genannten Abständen*

hinsichtlich der medizinischen Räumlichkeiten und der medizinischen Ausstattung durch die Berufsgenossenschaft überprüft wird.“

Mit dem Änderungsvorschlag werden die Intervalle der Überprüfung der medizinischen Räumlichkeiten und Ausstattung an die Intervalle der flaggenstaatlichen Überprüfungen, die in § 129 Absatz 2 geregelt werden, angepasst. Die Änderung dient der Harmonisierung und Angleichung an die ohnehin stattfindenden flaggenstaatlichen Überprüfungen; die Überprüfungen können bei derselben Besichtigung zusammen durchgeführt werden. Bei kleineren Fischereifahrzeugen, für die kein Fischereiarbeitszeugnis ausgestellt wird und die keiner turnusgemäßen seearbeitsrechtlichen Überprüfung unterliegen, werden die Überprüfungen der medizinischen Ausstattung im Rahmen der regelmäßigen schiffssicherheitsrechtlichen Überprüfungen für das Sicherheitszeugnis mit durchgeführt.

Die Änderung spart Kosten und schafft Synergien, da keine gesonderten Überprüfungen nur für die medizinische Ausstattung und die medizinischen

Räumlichkeiten notwendig sind. Für die Reeder bedeutet die Änderung darüber hinaus eine Vereinfachung, da sie keine unterschiedliche Fristen für Überprüfungen beachten müssen.

Zu §§ 129, 133 (Überprüfungsintervalle bei Fischereiarbeitszeugnissen):

In § 129 Absatz 2 sollte die Nummer 3 wie folgt geändert werden:

„3. Fischereifahrzeuge nach § 133 regelmäßig alle vier Jahre mit einer Zwischenüberprüfung alle zwei Jahre und“

In der Folge sollte § 133 wie folgt geändert werden:

- a) In Absatz 1 Satz 2 wird nach den Wörtern „für eine Dauer von bis zu“ die Angabe „fünf“ durch die Angabe „vier“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 wird im 1. Halbsatz die Angabe „Nummer 2 bis 5“ in der Angabe „§ 130 Absatz 6 Satz 1“ gestrichen.

Durch die Änderung wird das Überprüfungsintervall für größere Fischereifahrzeuge, die ein Fischereiarbeitszeugnis benötigen, von fünf auf vier Jahre verkürzt. Mit dem Änderungsvorschlag werden die seearbeitsrechtlichen Überprüfungen mit den ohnehin stattfindenden schiffssicherheitsrechtlichen Überprüfungen nach der Richtlinie 2002/34/EG angeglichen und können zusammen durchgeführt werden. Die Änderung spart Kosten und Aufwand für die Reeder und wird von Vertretern der Seefischerei unterstützt. Die Änderung entspricht darüber hinaus dem Artikel 41 Absatz 2 des Übereinkommens Nr. 188 über die Arbeit im Fischereisektor, 2007, das ausdrücklich dieselbe Gültigkeitsdauer eines seearbeitsrechtlichen Zeugnisses wie die eines nationalen oder internationalen Fischereifahrzeug-Sicherheitszeugnisses zulässt.

Zu § 149 (Auslegen von Gesetzen und Rechtsverordnungen):

§ 149 sollte wie folgt geändert werden:

„Der Reeder hat sicherzustellen, dass sich die Besatzungsmitglieder an Bord über den Inhalt der nach den §§ 20, 55, 92, 96, 113 und 136 dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen und des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten informieren können.“

Der Änderungsvorschlag ermöglicht die einfachere Aktualisierbarkeit von Rechtsvorschriften und die Anpassung an die heutigen technischen Gegebenheiten an Bord eines Seeschiffes. Es ist ausreichend, wenn der Reeder den Wortlaut der auf Grundlage des Seearbeitsgesetzes erlassenen Verordnungen und des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten in elektronischer Form, zum Beispiel an einem für alle Besatzungsmitglieder frei zugänglichen Computer, zur Verfügung stellt.

Zu § 153 (neu):

Das Seearbeitsgesetz sollte für den Beginn der Hafenstaatkontrollen in deutschen Häfen eine Übergangsregelung enthalten, nach der die Hafenstaat-

kontrollen erst nach dem Inkrafttreten des Seearbeitsübereinkommens in Deutschland beginnen. Die Übergangsregelung ist notwendig, weil nach Artikel VIII Absatz 4 des Seearbeitsübereinkommens das Übereinkommen für den jeweiligen Vertragsstaat erst zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft tritt. Damit darf auch erst zwölf Monate nach der Ratifikation mit Hafenstaatkontrollen in Deutschland begonnen werden. Es ist absehbar, dass das Seearbeitsgesetz deutlich vor Ablauf dieser Zwölf-Monats-Frist in Kraft treten wird. Nach dem Seearbeitsgesetz müsste dann mit den Hafenstaatkontrollen begonnen werden, obwohl das Übereinkommen völkerrechtlich für Deutschland noch nicht gelten würde. Die Einfügung einer Übergangsregelung stellt sicher, dass es zu keinem Widerspruch zum Völkerrecht kommt.

2. Ratifikationsgesetz zum Seearbeitsübereinkommen

Über das vorliegende Gesetzgebungsverfahren zum Seearbeitsgesetz hinaus sollte das Gesetz zur Ratifikation des Seearbeitsübereinkommens durch die Bundesrepublik Deutschland schnellstmöglich auf den Weg gebracht werden. In der Übergangszeit von August 2013 (weltweites Inkrafttreten des Seearbeitsübereinkommens) bis zum voraussichtlichen Inkrafttreten des Übereinkommens in Deutschland im Jahr 2014 könnte es zu Problemen bei Hafenstaatkontrollen in ausländischen Häfen von deutschflaggen Schiffen kommen. Auslaufverzögerungen oder sogar Festhaltungen von Schiffen würden die bisher hervorragende Leistungsbilanz der deutschen Flagge gefährden und könnten dazu führen, dass deutschflagge Schiffe zukünftig häufiger im Ausland kontrolliert werden. Das Seearbeitsübereinkommen ist daher schnellstmöglich durch Deutschland zu ratifizieren.

IV. Zusammenfassung

Das Seearbeitsgesetz stellt einen gelungenen Ausgleich zwischen den notwendigen Standards für die Arbeits- und Lebensbedingungen von Seeleuten auf deutschflaggen Schiffen und der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Flagge dar. Das Gesetz berücksichtigt die spezifischen Besonderheiten der Seeschifffahrt und kombiniert privat-(arbeits-)rechtliche mit öffentlich-rechtlichen Regelungen. Der Anwendungsbereich des Gesetzes ist sachgerecht. Das Seearbeitsgesetz beinhaltet starke Durchsetzungsmechanismen und stellt eine effektive staatliche Kontrolle sicher, reduziert aber zugleich die Zahl der Bußgeld- und Strafvorschriften, ohne das Schutzniveau für Seeleute zu senken. Die starke Einbindung der Sozialpartner sorgt für einen hohen Praxisbezug und erhöht die Akzeptanz des Gesetzes. Mit dem Seearbeitsgesetz wird die Gelegenheit genutzt, überkommene Regelungen des Seemannsgesetzes zu modernisieren und den Erfüllungsaufwand für Verwaltung und Wirtschaft zu reduzieren. Der eingeschlagene Weg der Bündelung von Verwaltungszuständigkeiten im Schifffahrtsbereich sollte auch in anderen Gesetzen konsequent fortgesetzt werden. Der Gesetzentwurf sollte hinsichtlich der Regelungen zu den an Bord von Offshore-Errichterschiffen tätigen Personen (§ 3), zur Haftung des Reeders (§ 4), zu den Arbeits- und Ruhezeiten (§ 48 Absatz 2), zu den Überprüfungsintervallen der medizinischen Ausstattung (§ 109 Absatz 2), zur Laufzeit der Fischereiarbeitszeugnisse (§§ 129, 133), zum Auslegen von Rechtsvorschriften an Bord (§ 149) sowie zum Beginn der Hafenstaatkontrollen (§ 153 neu) optimiert werden. Über den vorliegenden Gesetzentwurf hinaus sollte das deutsche Ratifikationsgesetz zum Seearbeitsübereinkommen schnellstmöglich auf den Weg gebracht werden und nach Möglichkeit noch vor dem Seearbeitsgesetz in Kraft treten.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)1010

22. November 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. November 2012 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der
Internationalen Arbeitsorganisation - BT-Drucksache 17/10959

Prof. Dr. iur. Henning Jessen, Hamburg

Zur Vorbereitung der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 26. November 2012 nehme ich zum o.g. Entwurf sowie dem Änderungsantrag wie folgt Stellung.

Auf Grund kurzer Fristsetzung und hoher weiterer Arbeitsbelastung enthalten die nachfolgenden Ausführungen lediglich die Zusammenfassung der wichtigsten Aussagen (drucktechnisch hervorgehoben), direkt verbunden mit den wesentlichen Erläuterungen.

Vorbemerkungen:

1. Der Arbeitsschutz für Seeleute wird völkerrechtlich zunehmend vereinheitlicht, um einen **international einheitlichen Mindeststandard** zu etablieren und in der internationalen Schifffahrt möglichst **faire und vergleichbare Wettbewerbsbedingungen** zu schaffen. Dennoch steht den Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bei der nationalen Umsetzung der internationalen Vorgaben des Teils A des Seearbeitsübereinkommens 2006 grundsätzlich **politische Flexibilität** sowie ein **rechtlicher Ermessensspielraum** zu. Dies ergibt sich z.B. direkt aus dem „ILO-Handbuch“ zur (nationalen) Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006.¹ Eine wortwörtliche Umsetzung der Vorgaben des Übereinkommens ist daher zwar äußerst wünschenswert, völkerrechtlich jedoch nicht zwingend erforderlich, solange Ziel sowie Sinn und Zweck der internationalen Mindestvorgaben durch die nationale Umsetzung erreicht wird.

2. Dennoch haben einige Flaggenstaaten – so z.B. die Schweiz² – im Rahmen ihrer notwendigen nationalen Implementierung der internationalen Vorgaben die **gesetzgeberische Wertentscheidung getroffen, das Seearbeitsübereinkommen 2006 nach der staatlichen Ratifikation als „self-executing“ anzusehen**. Damit finden die Vorschriften des Seearbeitsübereinkommens dort **direkte gesetzliche Anwendung, ohne nationalen Umsetzungsakt**. Zwar ist eine unmittelbare gesetzliche Anwendbarkeit des Seearbeitsübereinkommens 2006 in Deutschland politisch nicht gewollt bzw. wäre ein solches Vorgehen EU-rechtlich nicht zulässig und verwaltungstechnisch auch nicht ohne Weiteres umsetzbar. **Angesichts des globalen Wettbewerbsdrucks in der internationalen Schifffahrt sollte hinsichtlich des Seearbeitsübereinkommens 2006 dennoch die direkte Vorgehensweise anderer Flaggenstaaten in die deutschen gesetzgeberischen Wertentscheidungen insgesamt mit einfließen. Dies gilt insbesondere, wenn der deutsche Gesetzgeber beabsichtigt, über die international vereinheitlichten Mindeststandards des Seearbeitsübereinkommens 2006 hinauszugehen.**

Zu § 4 Seearbeitsgesetz-E:

3. **Es ist davon abzuraten, im Wege einer Änderung in § 4 des Seearbeitsgesetzes bereits früher missverständlich übersetzte Rechtsbegriffe des Seearbeitsübereinkommens 2006 im deutschen Recht zu verstetigen bzw. unbestimmte Rechtsbegriffe neu in das deutsche Recht einzuführen.** Im Einzelnen:

¹ ILO-Handbook: Guidance on implementing the Maritime Labour Convention, 2006 and Social Security for Seafarers, Genf (2012), S. 8.

² Direkte Auskunft des Schweizerischen Seeschiffahrtsamtes (SSA) vom 20.11.2012 an den Verfasser dieser Stellungnahme.

- a. Der Rechtsbegriff „*Leiter*“ ist bereits seit 2006 im seearbeitsrechtlichen Kontext missverständlich in die deutsche Gesetzgebung übersetzt worden und sollte vermieden werden.³ Die in Art. II Nr. 1 lit. j) des Seearbeitsübereinkommens 2006 enthaltene Formulierung „*manager*“ wäre zutreffend mit „*Vertragsreeder*“ zu übersetzen,⁴ dieser wird durch die Definition in § 4 Abs. 1 S. 2 Seearbeitsgesetz bereits erfasst.
- b. Der Begriff „*Agent*“ ist rechtlich unbestimmt. **Eine Tätigkeit als „Agent“ ist im Kontext der maritimen Wirtschaft mehrdeutig besetzt, jedenfalls nicht ausschließlich auf die Vermittlung und Durchführung von Beschäftigungsverhältnissen bezogen und sollte daher im Seearbeitsgesetz vermieden werden.** Das Seearbeitsübereinkommen 2006 geht in Art. II Nr. 1 lit. j) mit der Formulierung „*agent*“ von sog. „*crewing agencies*“ (in etwa: „Bemannungs-Agenturen“) als Arbeitgeber aus. Auch diese werden durch die Definition in § 4 Abs. 1 S. 2 und S. 3 Seearbeitsgesetz tatbestandlich erfasst.
- c. Die übergeordneten Schutzziele des Seearbeitsübereinkommens 2006 werden auch insgesamt durch die Formulierung in § 4 Abs. 1 S. 2 und S. 3 Seearbeitsgesetz hinlänglich erfasst, **daher ist – trotz rechtlicher Bestimmbarkeit – die ausdrückliche Erwähnung des „Bareboat-Charterers“ in der Norm nicht zusätzlich erforderlich.**

Zu § 48 Abs. 1 Seearbeitsgesetz-E:

4. **Um das Ziel global einheitlicher Mindeststandards hinsichtlich der Höchstarbeitszeiten sowie der Mindestruhezeiten für Seeleute in der internationalen Seeschifffahrt zu erreichen, wäre eine Auflösung der im Entwurf gegenwärtig zwingend ausgestalteten tatbestandlichen Verknüpfung von Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten in § 48 Abs. 1 des Seearbeitsgesetzes dringend anzuraten.** § 48 Abs. 2 des Seearbeitsgesetzes, der keine direkte Entsprechung im Seearbeitsübereinkommen 2006 hat, bedürfte es dann zusätzlich nicht. Dies beruht auf folgenden Erwägungen:
- a. Die Gesetzesbegründung enthält in den Erläuterungen auf S. 135 zu § 48 Abs. 1 des Seearbeitsgesetzes den richtigen Hinweis, **dass das Seearbeitsübereinkommen 2006 die Mitgliedstaaten verpflichtet, Höchstarbeitszeiten „oder“ Mindestruhezeiten vorzuschreiben.** Dies ergibt sich direkt aus Regel A 2.3 Ziff. 1 und Ziff. 14 des Seearbeitsübereinkommens 2006. **Die ILO hat selbst ein umfangreiches Werk mit Fragen und Antworten zu der rechtlich möglichen Differenzierung zwischen**

Höchstarbeitszeiten sowie Mindestruhezeiten und den praktischen Konsequenzen veröffentlicht.⁵ Auch aus diesem ILO-Dokument ergibt sich unzweifelhaft, dass ein *Wahlrecht* zwischen den beiden möglichen Zeitberechnungen besteht.

- b. Hinsichtlich der Verknüpfung der Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten nicht-jugendlicher Seeleute verwendet das Seearbeitsübereinkommen 2006 in Regel A 2.3 insgesamt sowohl die Konjunktion „*und*“ als auch die Konjunktion „*oder*“. Die Überschriften und Tatbestände des Seearbeitsübereinkommens 2006 beruhen hier wiederum auf den nahezu identischen Vorgaben des ILO-Übereinkommens Nr. 180 von 1996. **Die Konjunktion „und“ wird im Zusammenhang mit Höchstarbeits- sowie Mindestruhezeiten aber ausschließlich in den Überschriften beider Übereinkommen verwendet.** Hierdurch wird lediglich der gesamte Anwendungsbereich der nachfolgenden Tatbestände eingeleitet. **In den Detail-Regelungen der internationalen Vorgaben zu den Höchstarbeits- sowie Mindestruhezeiten der Seeleute wird dagegen ausdrücklich die Konjunktion „oder“ verwendet,** vgl. insb. Regel A 2.3 Ziff. 5 Seearbeitsübereinkommen 2006 bzw. Art. 5 Ziff. 1 des ILO-Übereinkommens Nr. 180 von 1996. **Bezüglich der besonders schutzwürdigen Rechte jugendlicher Seeleute ist diese politische Flexibilität nicht gegeben, nur hier wird ausschließlich die Konjunktion „und“ verwendet.**
- c. Die Gesetzesbegründung verweist in den Erläuterungen auf S. 135 darauf, dass im Entwurf des Seearbeitsgesetzes „*wie in § 84a des Seemannsgesetzes [...] sowohl die Regelungen für die Höchstarbeitszeiten als auch für die Mindestruhezeiten vorgeschrieben werden*“. Die Einhaltung beider Vorschriften habe „*die Konsequenz, dass für die Seeleute beide Regelungen anzuwenden*“ seien. „*De facto*“ werde damit grundsätzlich die Höchstarbeitszeit nach § 84a Abs. 1 des Seemannsgesetzes mit einer Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 72 Stunden geregelt. Dies entspricht bekanntermaßen einer Höchstarbeitszeit von 10,28 Stunden am Tag. **Als gesetzgeberische Wertentscheidung führt die strengere nationale Vorgabe in § 84a Abs. 1 SeemannsG bzw. § 48 Abs. 1 Seearbeitsgesetz mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit zu einer – rechtlich allerdings zulässigen – Inländerdiskriminierung, soweit deutsche Reeder (bzw. „*Vertragsreeder*“, s.o.) für ihre Handelsschiffe die Bundesflagge nutzen und damit dem Recht des Flaggenstaates Deutschland unterliegen.** Es lässt sich in diesem Zusammenhang nämlich nachweisen, dass weltweit nahezu alle anderen Flaggenstaaten – darunter auch EU-Staaten – ihr *Wahlrecht* anders ausüben und

³ BGBl. 2006, Teil II, Nr. 14, S. 453 („Gesetz zu dem Übereinkommen Nr. 180 der internationalen Arbeitsorganisation vom 22. Oktober 1996 über die Arbeitszeit der Seeleute und der Besatzungsstärke der Schiffe“).

⁴ Vgl. zur identischen Diskussion im Kontext des Bunkerölübereinkommens und der dortigen – ebenfalls missverständlichen – Übersetzung des Begriffs „*manager*“ als „*Ausrüster*“: *Ramming, Versicherungsrecht* 2007, S. 306f.

⁵ Maritime Labour Convention, 2006. Frequently asked questions. Revised Edition, 2012, vgl. S. 25 („C2.3.d.: *Does the choice between hours of work and hours of rest lead to any different result in practice?*“)

statt der Nicht-Überschreitung der Höchst- arbeitszeit auf die Nicht-Unterschreitung der wöchentlichen Mindestruhezeiten i. H. v . 77 Stunden abstellen.

- d. Sowohl die gesetzliche Formulierung des „alten“ Rechts (§ 84a Abs. 1 SeemannsG) als auch die des „neuen“ Rechts (§ 48 Abs. 1 Seearbeitsgesetz) geht damit über die internationalen ILO-Vorgaben hinaus, da den Staaten in dieser Frage durch völkerrechtliche Vorgaben ein alternatives Vorgehen eingeräumt wird. Exemplarisch sei in diesem sachlichen Kontext der Umsetzung der internationalen Vorgaben des Seearbeitsübereinkommens 2006 z.B. auf die Niederlande verwiesen, da hier das konkrete Format der beiden zukünftigen „Kerndokumente“ eines modernen, international vereinheitlichten Seearbeitsrechts, nämlich das Seearbeitszeugnis und die Seearbeits-Konformitätserklärung, seit dem 01. November 2012 einsehbar sind (vgl. zu den betreffenden Dokumenten §§ 130-132 des Seearbeitsgesetzes).

Dort heißt es in Teil I der niederländischen Seearbeits-Konformitätserklärung (DMLC):

6. Hours of work or rest (Regulation 2.3)

The Working hours Act, article 1:1, paragraphs 1 and 2, and the Working Hours Decree Transport, art. 6.4:1-6.4:2 and 6.5:2-6.5:7, regulate the hours of rest on board in accordance with the MLC, 2006.

The MLC, 2006, requires Member states to regulate either hours of work or hours of rest. In the Netherlands hours of rest have been stipulated.⁶

- e. Bereits eine lediglich cursorische Überprüfung des Verfassers dieser Stellungnahme hat des Weiteren ergeben, dass neben den Niederlanden definitiv nachweisbar auch die international weit verbreiteten Flaggenstaaten
- Liberia⁷
 - Antigua und Barbuda⁸
 - Marshall Islands⁹ und z.B. auch
 - Singapur¹⁰

⁶ Seearbeits-Konformitätserklärung (DMLC) abrufbar unter: http://www.ilent.nl/Images/DMLC%2C%20part%20I_tcm334-330759.pdf (Stand: 22.11.2012).

⁷ Vgl. Marine Notice MLC-001 Rev. 02/11: „By the foregoing, the Administration has adopted the minimum hours of rest standard“, die liberianische Seearbeits-Konformitätserklärung (DMLC) ist abrufbar unter <http://www.liscr.com/liscr/portals/0/MLC-001.pdf> (Stand: 22.11.2012).

⁸ Vgl. Circ. 09-001-2012, Abschnitt 6. B. „Every seafarer shall receive the hours of rest specified in Standard A2.3 of the Convention“, abrufbar unter: http://www.antiguamarine.com/Circulars%20OTHER%20CONVENTIONS/2012_circular_09-001-2012%20MLC.pdf (Stand: 22.11.2012).

⁹ Marine Notice 7-051-2 – Minimum Hours of Rest „The Administration has established a minimum hours of rest standard for the regulation of Hours of Work and Hours of Rest.“; die Seearbeits-Konformitätserklärung (DMLC) in der Version der Marshall Islands ist abrufbar unter <http://www.register-iri.com/forms/upload/MN-2-011-33.pdf> (Standf: 22.11.2012).

im Rahmen ihrer jeweiligen Vorgaben auf die Überprüfung der Nicht-Unterschreitung der Mindestruhezeiten in der nationalen Seearbeits-Konformitätserklärung abstellen. Praktisch noch bedeutsamer ist allerdings, dass bereits zuvor – hinsichtlich der nationalen Umsetzung der in diesem Bereich mit dem Seearbeitsübereinkommen 2006 nahezu wortgleichen ILO-Konvention Nr. 180 – die weiteren EU-Staaten Vereinigtes Königreich, Malta, Zypern, Luxemburg, Belgien und Dänemark sowie auch der europäische Flaggenstaat Norwegen auf die Mindestruhezeiten abstellten. Eine Änderung dieser gesetzgeberischen Haltungen ist nicht ersichtlich.

Identisches wird i.Ü. für den EU-Staat Rumänien gelten, dessen Flaggenregister unter Nutzung der Management-Strukturen des etablierten Flaggenregisters Liberias zukünftig von Zypern aus (mit Zweigstellen-Büros in Hamburg und Bukarest) organisiert werden wird.¹¹

- f. Nach alledem erscheint es daher äußerst ungewöhnlich, dass in der Gesetzesbegründung hierzu auf S. 135 lediglich die bereits oben zitierte Bemerkung enthalten ist, „die Einhaltung beider Vorschriften habe die Konsequenz, dass für die Seeleute beide Regelungen anzuwenden seien“. Die anderen Flaggenstaaten beweisen hier durch ihre internationale Praxis das genaue Gegenteil. Auch dieses Verhalten ist gem. Art. 31 Abs. 3 b) des Wiener Übereinkommens über das Recht der Verträge als „spätere Übung bei der Anwendung des Vertrags, aus der die Übereinstimmung der Vertragsparteien über seine Auslegung hervorgeht“ zu berücksichtigen. Daher wäre in diesem Bereich entweder in der Gesetzesbegründung eine detaillierte Argumentation über die Hintergründe der gesetzgeberischen Haltung in Deutschland zu erwarten oder eine Anpassung Deutschlands an die überwältigende Mehrheit der internationalen Flaggenstaatspraxis. Dem Verfasser dieser Stellungnahme ist jedenfalls kein Flaggenstaat bekannt bzw. bekannt geworden, der wie Deutschland die „und“-Haltung wie im Tatbestand des deutschen § 48 Abs. 1 Seearbeitsgesetz verankert hat oder dies im Rahmen der nationalen Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 noch vornehmen wird.

Zu § 48 Abs. 2 Seearbeitsgesetz-E:

5. § 48 Abs. 2 des Seearbeitsgesetzes ist grundsätzlich mit den internationalen Vorgaben des Seearbeitsübereinkommens 2006 vereinbar. Dies ergibt sich (auch) aus der umfassenden Angleichung des STCW-Instrumentariums der Internationalen Maritimen Organisation (IMO) an die entsprechenden ILO-Rechtsakte seit 2010, vgl. Abschnitt

¹⁰ Maritime and Port Authority of Singapore Shipping Circular to Shipowners No. 18 of 2012, S. 7 (No. 6 „Hours of Rest“,), abrufbar unter http://www.mpa.gov.sg/sites/circulars_and_notices/pdfs/shipping_circulars/sc_no_18_of_2012.pdf (Stand: 22.11.2012).

¹¹ „Romanian International Flag Administration“, vgl. hierzu Lloyds List vom 13.11.2012, S. 2.

A-VIII/1 Ziff. 2 STCW 2010.¹² Nach Abschnitt A-VIII/1 Ziff. 9 STCW 2010 ist im Kontext des Wachdienstes auf Handelsschiffen **unter bestimmten Voraussetzungen temporär eine ausnahmsweise Herabsetzung der Mindestruhezeiten auf bis zu 70 Stunden wöchentlich möglich. Gegenmaßnahmen gegen Übermüdung („fatigue“) sind dabei umzusetzen.**

Letztlich sollte es bei allen arbeitsrechtlichen Bedenken gegen eine Überschreitung von Höchstarbeitszeiten bzw. gegen eine Unterschreitung von Mindestruhezeiten weniger um statische Betrachtungsweise gehen, sondern die Problematik besteht v.a. darin, wie dem bekannten **Problem der „Übermüdung“ in einem laufenden Schiffsbetrieb** effektiv entgegen gewirkt werden kann. **Auch aus Sicht der betroffenen Seeleute ist eine Verknüpfung der Mindestruhezeiten mit einem in der Verantwortung des Unternehmers liegenden effektiven Systems des „Fatigue-Managements“ die beste Lösung.** So kann z.B. bei hafensstaatlichen Kontrollen (siehe näher noch unten) durchaus hinterfragt werden, inwieweit die Besonderheiten des Schiffstyps, des Fahrgebietes, der Zusammensetzung und Anzahl der Schiffsbesatzung, etc., ausreichende Berücksichtigung bei der Gestaltung eines **schiffsspezifischen Systems zum Schutz vor Übermüdung** gefunden haben.

6. **Allerdings bedürfte es der neuen Norm in § 48 Abs. 2 Seearbeitsgesetz nicht, wenn Deutschland sich durch die Änderung des Wortes „und“ in „oder“ in § 48 Abs. 1 Seearbeitsgesetz der Praxis der anderen Flaggenstaaten weltweit anschließen würde.** Im Kern wird durch § 48 Abs. 2 Seearbeitsgesetz lediglich § 9 Abs. 6 Manteltarifvertrag für die deutsche Seeschifffahrt (MTV-See) in das Gesetz inkorporiert. Grundsätzlich können per Tarifvertrag Ausnahmen von den Vorschriften zu Höchstarbeitszeiten und zu Mindestruhezeiten vereinbart werden. **Ob es staatsrechtlich überhaupt zulässig ist, eine manteltarifvertragliche Regelung per Gesetz zu verstetigen, ist eine offene Frage, die einer vertieften gutachterlichen Prüfung bedarf.** Diese Frage kann im Rahmen dieser Stellungnahme nicht abschließend geklärt werden. Es steht hier bei erster Betrachtung durchaus ein möglicher Verstoß gegen das rechtsstaatliche Gebot der Bestimmtheit im Raum. **Bedenklich erscheint hinsichtlich § 48 Abs. 2 Seearbeitsgesetz jedenfalls, dass mit dem Tatbestandsmerkmal der „kurzen Aufeinanderfolge mehrerer Häfen“ (zu) unbestimmte Rechtsbegriffe in das Seearbeitsgesetz neu eingeführt werden, die das internationale Vorbild so überhaupt nicht enthält.** Dies ist auf Grund der eingangs erwähnten politischen Flexibilität und des den Staaten zur Verfügung stehenden rechtlichen Ermessensspielraums einerseits völkerrechtlich nicht unzulässig, steht aber andererseits dem Ziel einer möglichst weltweit einheitlichen Umsetzung des ILO-Seearbeitsübereinkommens 2006 entgegen.

7. Tatsache ist, dass bei unveränderter Fassung des § 48 Seearbeitsgesetz **spätestens ab 20. August 2014**, also nach einem weiteren Moratorium von einem Jahr nach Inkrafttreten des Seearbeitsübereinkommens 2006 am 20. August 2013, die **Hafenstaatkontrolle** die spezifische Überprüfung der national ausgestellten Seearbeitszeugnisse und Seearbeits-Konformitätserklärungen umfasst wird. **In Fällen, in denen jedoch auf Handelsschiffen unter deutscher Flagge die Höchstarbeitszeit von 72 Stunden im Schiffsbetrieb ausnahmsweise nicht eingehalten werden konnte, werden deutsche Reedereien nach dem „Territorialprinzip“ und nach Maßgabe der Durchsetzungskompetenzen des Hafenstaates ein Bußgeld der jeweiligen Arbeitsschutzbehörden riskieren, da die Hafenstaatkontrolle v. a. dokumentär geprägt ist.** Bei festgestellten Verstößen („deficiencias“) kann es für deutschflaggige Schiffe nach dem 20. August 2014 zu zeitlichen Auslaufverzögerungen, im schlimmsten Fall sogar zu einem behördlichen Arrest („detention“) wegen der Nicht-Einhaltung international vereinheitlichter seearbeitsrechtlicher Vorgaben „nach deutscher Version“ kommen. **Diese Gefahr droht Schiffen unter den anderen EU-Flaggen bzw. unter den anderen weltweit am häufigsten gewählten Flaggenregistern nicht in vergleichbarer Weise.**

Zu § 49 Abs. 1 Nr. Seearbeitsgesetz-E:

8. Im gegenwärtigen Gesetzesentwurf wird in § 49 Abs. 1 Nr. 3 eine Ausnahme hinsichtlich einer abweichenden Arbeitszeitregelungen durch Tarifvertrag nur für die Besatzungsmitglieder von Bergungsfahrzeugen, See- und Bergungsschleppern geregelt. **Die Regelung erklärt sich durch die bereits oben erwähnten neueren STCW-Vorgaben. Das STCW-Übereinkommen differenziert jedoch nicht in derselben Art und Weise wie § 49 Abs. 1 Seearbeitsgesetz, sondern gilt generell für alle Besatzungsmitglieder im Wachdienst auf Handelsschiffen, die mit sicherheitsrelevanten Aufgaben betraut sind. Dies sollte sich auch in § 49 des Gesetzesentwurfs so wiederfinden.**

9. Die in § 49 Abs. 1 Nr. 3 Seearbeitsgesetz normierte Öffnungsklausel sollte daher generell für Tarifverträge gelten und sich nicht nur auf Tarifverträge für Besatzungsmitglieder von Bergungsfahrzeugen, See- und Bergungsschleppern beschränken. **Dies würde auch dem gemeinsamen Sinn und Zweck des Seearbeitsübereinkommens 2006 i. V. m. dem 2010 aktualisierten STCW-Übereinkommen entsprechen.**

¹² Siehe IMO-Dok. STCW/CONF.2/34 vom 03. August 2010 (Anhang 2, Resolution 2 der sog. „Manila Amendments“ zum STCW-Übereinkommen.)

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)1005

13. November 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. November 2012 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der
Internationalen Arbeitsorganisation - BT-Drucksache 17/10959

Karl-Heinz Biesold, Berlin und Manfred Seyer, Rostock

Wir beziehen uns auf den Entwurf für das Seearbeitsgesetz (SeeArbG). Das Gesetz soll der Bundesrepublik ermöglichen, das Seearbeitsübereinkommen (SeeArbÜ/MLC) der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Genf zu ratifizieren. Das Übereinkommen ist 2006 mit den Stimmen der Bundesregierung, der Stimme des Verbandes Deutscher Reeder und der Stimme von ver.di angenommen worden.

Das Gesetz soll das derzeit in kraft befindliche Seemannsgesetz und eine Vielzahl von eigenständigen Verordnungen zu Teilbereichen der Arbeits- und Sozialbedingungen der Seeleute ersetzen.

Die Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens in nationales Recht ist u.a. an zwei sehr wichtige Regeln der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) geknüpft:

1. das so genannte Schlechterstellungsverbot (siehe Anlage a) und
2. die Verpflichtung zur Beratung mit den repräsentativen Verbänden (Anlage b).

Der Entwurf des Seearbeitsgesetzes ist unter der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) entstanden. Die repräsentativen Verbände Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und Verband Deutscher Reeder (VDR) wurden in unregelmäßigen Zeitabständen durch das BMAS zu Teilentwürfen angehört. Eine Anhörung zu den im Gesetz vorgesehenen Rechtsverordnungen, die wesentliche Bestandteile bisheriger Arbeits- und Sozialbedingungen enthalten, hat bis **heute** mit Ausnahme der Beratung zur Schiffbesetzungs-Verordnung, zur Schiffsmechaniker-Ausbildungsverordnung und See-Unterkunftsverordnung **nicht** stattgefunden.

Die abschließende Anhörung des Referentenentwurfs fand am 29.06.2012 im BMAS statt. Ein Proto-

koll dieser Sitzung ist den Verbänden bisher **nicht** zugegangen,

ebenso wenig eine Erklärung warum Teile des Referentenentwurfes des Gesetzes im Kabinettsentwurf verändert wurden, ohne eine neuerliche tripartite Anhörung der Sozialpartner zu ermöglichen.

Der neue Entwurf war nicht nur vielfach redaktionell und sprachlich bearbeitet, sondern auch in für die Gewerkschaft ver.di entscheidenden Punkten gegenüber dem beratenen Referentenentwurf zu Lasten der Arbeitnehmer verschlechtert worden.

Die umfangreichen Änderungen erzwangen in aller Kürze die Erstellung einer Synopse zu den beiden Entwürfen, die in einen Brief mündete, der am 01.08.12 dem BMAS zugestellt wurde. Leider ohne Erfolg, weil, wie wir später erfuhren, der Entwurf am gleichen Tag unverändert in das Bundeskabinett eingebracht worden ist.

Die Gewerkschaft ver.di bittet Sie, als federführenden Ausschuss, mit all Ihren Möglichkeiten in der Beratung darauf hinzuwirken, dass die zu Lasten der Seeleute eingefügten gravierenden Abweichungen vom MLC behoben werden.

Die Gewerkschaft ver.di hat großes Interesse daran, dass das Seearbeitsübereinkommen so schnell wie möglich ratifiziert werden kann, lässt aber auch keinen Zweifel daran, dass sie alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel einsetzen wird, um das Gesetz in der jetzt vorliegenden Form zu verhindern. ver.di behält sich vor, auch direkt mit der IAO in Genf Kontakt aufzunehmen, wenn die Benachteiligungen für die Seeleute nicht abgestellt werden. (Anlage c)

Ohne Anhörung eingefügt oder materiell geändert wurden folgende §§:

§ 2 Abs. 2 Satz 3, § 3 Abs. 3 nach Ziffer 12 (Ermächtigung), § 4 Abs. 2, § 28 Abs. 3, § 30 Abs. 1 und 2, §

48 Abs. 2, § 69, § 73 Ziffer 4, § 82 Abs. 4, § 83, § 126, § 135 und § 146.

Die weitaus größere Zahl unserer Beanstandungen zielt auf die Nichtanhörung ab, **nicht jedoch die Inhalte zu § 3 und die Verstöße gegen eine Schlechterstellung in § 4 Abs. 2 und § 48 Abs. 2.**

Die Schlechterstellung in § 4 besteht darin, dass die Regelungen in Abs. 2 nach Satz 1 und 2 der Intention des Seearbeitsübereinkommens widersprechen. Nach dem Text des Seearbeitsübereinkommens ist der Reeder für alle Forderungen des Seemannes uneingeschränkt haftbar und nicht wie vorgesehen in bestimmten Organisationsfällen nur eingeschränkt als „Bürge“. (Anlage d)

Die Schlechterstellung bei den Höchstarbeitszeiten beruht darauf, dass die eingeführte Regel zu längeren Arbeitszeiten führt als bisher im Seemannsgesetz vorgesehen, darüber hinaus in die Tarifautonomie eingreift (Norm A 2.3 Ziffer 13) und ein Verstoß gegen die Regel 2.3 Arbeitszeiten und Ruhezeiten Norm A 2.3 Ziffer 4 des Seearbeitsübereinkommens ist. (Anlage e)

Die Gewerkschaft ver.di erwartet, dass Sie speziell bezüglich der **§§ 3, 4, und 48** Ihren Einfluss im Sinne des Übereinkommens geltend machen und damit eine Verzögerung der Ratifizierung oder eventueller Beschwerden, die für Deutschland blamabel ausgehen könnten, entgegen wirken.

Als Seeleutevertreter –national und international stehen wir Ihnen im Rahmen der Anhörung jederzeit fachlich zur Verfügung.

Anlage a

(Schlechterstellungsverbot)

Artikel 19 ILO-Verfassung

8. In keinem Fall darf die Annahme eines Übereinkommens oder einer Empfehlung durch die Konferenz oder die Ratifikation eines Übereinkommens durch ein Mitglied so ausgelegt werden, als würde dadurch irgendein Gesetz, Rechtsanspruch, Gewohnheitsrecht oder Vertrag berührt, die den beteiligten Arbeitnehmern günstigere Bedingungen gewährleisten, als sie in dem Übereinkommen oder in der Empfehlung vorgesehen sind.

Anlage b

(Grundsätzliche Verpflichtung zur Beratung)

Seearbeitsübereinkommen

BERATUNG MIT DEN VERBÄNDEN DER REEDER UND DER SEELEUTE

Artikel VII

Jede Abweichung, Ausnahme oder sonstige flexible Anwendung dieses Übereinkommens,

für die das Übereinkommen eine Beratung mit den Verbänden der Reeder und

der Seeleute vorschreibt, kann in Fällen, in denen repräsentative Verbände der Reeder

oder der Seeleute im Gebiet eines Mitglieds nicht bestehen, von diesem Mitglied nur

durch Beratung mit dem in Artikel XIII genannten Ausschuss beschlossen werden.

Mit anderen Worten:

1. Nach Anhörung der repräsentativen Verbände darf die neue Gesetzgebung nicht hinter den Standard bereits existierender gleicher Regelungen zurückfallen (Schlechterstellungsverbot).
2. Abweichende, neue bisher nicht geregelte Tatbestände sind mit den repräsentativen Verbänden zu beraten. Können die Verbände sich nicht auf ein einheitliches Verfahren einigen, entscheidet das federführende Ministerium.

Anlage c

(Beschwerde)

ILO-Verfassung

Artikel 24

Richtet ein Berufsverband von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern an das Internationale Arbeitsamt eine Beschwerde, daß irgendein Mitglied die Durchführung eines Übereinkommens, dem es beigetreten ist, nicht in befriedigender Weise sichergestellt habe, so kann der Verwaltungsrat sie der betreffenden Regierung übermitteln und diese Regierung einladen, sich in einer ihr geeignet erscheinenden Weise zur Sache zu äußern.

Anlage d

(Reeder als Bürge)

Im Gesetzentwurf versucht das BMAS an vielen Stellen die Regelungen des SeeArbÜ/MLC zu Gunsten der Reeder und zu Lasten der Seeleute zu verändern. Besonders geschieht dies bei der Reederhaftung gegenüber dem Seemann.

Der Begriff des Reeders ist in der MLC, Artikel II Ziffer 1.j) klar geregelt. Diese Definition findet sich auch weitgehend im Gesetzentwurf § 4 Abs. 1 wieder. Danach ist der Reeder verpflichtet, die Aufgaben und Pflichten dieses Gesetzes zu erfüllen. Der Reeder kann die Verantwortung für das Schiff auch einer anderen Person oder Organisation übertragen.

Mit der Übernahme der Verantwortung für das Schiff übernimmt die andere Person oder Organisation (neuer Reeder) auch die Verantwortung für die Einhaltung des Seearbeitsgesetzes. Im verbindlichen englischen Text des MLC heißt es dazu entsprechend: „another organisation or person... who has assumed the responsibility of the operation of the ship from the owner who, on assuming such responsibility, has agreed to take over the duties and responsibilities imposed on shipowner in accordance with the convention...“

Es ist also nicht erforderlich, wie die später in den Regierungsentwurf eingefügten Worte „in dem Vertrag mit dem Reeder“ besagen, dass sich der neue Reeder in einem Vertrag mit dem alten Reeder ausdrücklich verpflichtet „die Aufgaben und Pflichten zu erfüllen, die dem Reeder nach diesem Gesetz und den anderen Rechtsvorschriften... auferlegt werden“. Die Verpflichtung zur Einhaltung des Gesetzes ergibt sich aus der Funktion als Reeder und nicht aufgrund

eines Vertrages zwischen dem alten und dem neuen Reeder.

Das muss korrigiert werden. Die neu in den Gesetzentwurf eingefügten Worte müssen gestrichen werden, damit er sich wieder im Einklang mit der MLC befindet.

Sowohl in der MLC als auch im Gesetzentwurf befindet sich eine maritime Besonderheit, die der Erläuterung bedarf. Danach bleibt der Reeder auch dann für die Einhaltung des Gesetzes in der Verantwortung, wenn er Teile seiner Aufgaben auf andere Organisationen oder Personen überträgt. Dies ist deshalb so vereinbart worden, weil es in der Schifffahrt immer wieder vorkommt, dass beispielsweise Seeleute von Bemannungs-Agenturen (BA) im Auftrag des Reeders an Bord geschickt werden, das Schiff von A nach B bringen und dann von der BA kein Geld bekommen. In solch einem Fall haben die Seeleute dann das Recht sich wegen der Heuerzahlung direkt an den Reeder zu wenden.

Es gibt in der Schifffahrt auch Reeder, die sich um die Heuerzahlung an die Besatzung drücken. In einem solchen Fall haben die Seeleute international das Recht, in einem ausländischen Hafen so genannte Schiffsgläubiger-Rechte geltend zu machen und notfalls das Schiff in die Kette legen zu lassen bis die Heuerforderung erfüllt ist.

Die Reederhaftung ist in § 4 Abs. 1 umfänglich abgehandelt. Sie besagt auch, dass der Reeder bestimmte Aufgaben oder Pflichten des Gesetzes auf andere Personen oder Organisationen übertragen kann. Abweichend von dieser Regelung, die mit dem MLC voll übereinstimmt, hat der Gesetzgeber noch einen Abs. 2 geschaffen, der offensichtlich eine Spezialregelung für eine Bemannungsagentur (BA) beinhaltet.

Sie besagt zunächst, dass der Reeder vertraglich mit „einer anderen Person“ sicherzustellen hat, dass die Rechte und Pflichten des Reeders nach diesem Gesetz und den anderen Rechtsvorschriften von „der anderen Person“ gegenüber dem Besatzungsmitglied erfüllt werden, d.h. das heißt beispielsweise in Bezug auf Ausbildung, Beschäftigung, Entschädigung bei Schiffsverlust, Unterkunft, Freizeiteinrichtung, Verpflegung und Bedienung, medizinische Betreuung an Bord und an Land sowie Schutz der Gesundheit und Sicherheit. Das alles ist von einer BA vor allem mit Sitz im Ausland kaum zu erfüllen und es wird an Bord noch komplizierter, wenn sowohl Seeleute mit einem Heuervertrag mit dem Reeder an Bord sind als auch Seeleute mit einem Heuervertrag mit der BA.

Ungeklärt ist auch die Frage, wer denn letztendlich haftet, wenn zum Beispiel die Koje nur 55 cm statt 80 cm breit ist, wenn der Arztgang im Hafen nicht gewährleistet ist, wenn die Apothekenausrüstung mangelhaft ist, wenn keine Freizeiteinrichtungen an Bord sind usw. Auf diese Fragen gibt Abs. 2 keine Antwort, sondern nur in Bezug auf Zahlungsverpflichtungen, die die andere Person nicht leistet. Für diesen Fall soll der Reeder haften, aber nicht als Reeder, sondern „wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat“.

Ein Beispiel: Ein nicht-deutscher Seemann, der auf einem deutschen Zweitregisterschiff tätig ist, hat

drei Monate von der BA keine Heuer erhalten und wendet sich zwecks Heuerzahlung über den Kapitän an den Reeder. Dieser verweist ihn auf die Regelung des vorgehend beschriebenen Absatzes.

Der nicht-deutsche Seemann müsste, um seine Ansprüche doch noch umsetzen zu können, Kenntnis darüber haben, was ein Bürge bzw. was ein Bürgschaftsvertrag ist. Er kann aus sprachlichen und organisatorischen Gründen weder ein BGB noch ein HGB zu Rate ziehen. Er wird deshalb seine Ansprüche nicht durchsetzen können.

Er müsste, um seine Ansprüche geltend machen zu können, wissen, dass ein Bürge sich in einem Bürgschaftsvertrag verpflichtet haben muss (§ 765 BGB). Folglich muss er darauf achten, dass zusätzlich zu seinem Heuervertrag mit dem BA auch zwischen ihm und dem Reeder ein Bürgschaftsvertrag abgeschlossen wurde, in dem dieser sich verpflichtet für die Verbindlichkeiten eines Dritten einzutreten.

Weiter verkompliziert werden die Rechte des Seemannes durch die Hinzufügung im Gesetzestext, dass der Bürge auf die „Einrede der Vorausklage“ (§ 771 BGB) verzichtet hat. Die Folgen oder Bedeutung sind für den Seemann nicht nachvollziehbar.

Völlig verwirrt wird der Seemann, wenn er im Seearbeitsgesetz liest, dass es sich bei der Bürgschaft des Reeders nicht um eine Privat-Bürgschaft, sondern um ein Handelsgeschäft (§ 343 HGB) handelt und dem Bürgen/Reeder eine solche Einrede der Vorausklage überhaupt nicht zusteht (§ 349 HGB).

Und endgültig am Ende sieht sich der Seemann, falls er überhaupt alles nachlesen kann, wenn er feststellt, dass

- der Bürge/Reeder die Befriedigung des Gläubigers (Heuerzahlung an den Seemann) auch verweigern kann, solange dem Hauptschuldner/BA das Recht zusteht das der Verbindlichkeit zugrunde liegende Rechtsgeschäft anzuzweifeln (§ 770 Abs. 1 BGB),
- der Bürge/Reeder die Heuerzahlung verweigern kann, wenn die Heuerforderung durch früher zuviel gezahltes Geld befriedigt werden kann (§ 770 Abs. 2 BGB)

und

- dass der Bürge/Reeder die dem Hauptschuldner/BA zustehenden Einreden geltend machen kann (§ 768 BGB)

Aus allem oben gesagten geht hervor, dass der Seemann in ein kompliziertes ihm unbekanntes Verfahren gedrückt wird, wenn er seine Rechte geltend machen will. Das entspricht nicht der Intention und dem Wortlaut des Seearbeitsübereinkommens, in der der Reeder der einzige Ansprechpartner für den Seemann ist.

Ergänzend sei noch hinzugefügt, dass in dem jetzt vorgeschlagenen Verfahren der Bürge/Reeder dem Seemann auch alle zusätzlichen Kosten wegen der ausstehenden Heuer wie Gebühren, Zinsen, Provisionen, Rechtsanwaltskosten usw. ersetzen (§ 767 Abs. 2 BGB) muss. Der eigentlich dafür zuständige Reeder durch Satz 2 und 3 des § 4 Abs. 2 des Gesetzentwurfes vor dieser Verpflichtung geschützt.

Der Reeder tritt gegenüber dem Seemann/Gläubiger nicht mehr als Reeder auf, sondern als Bürge. Wenn der Bürge sich von seiner Bürgschaft nicht befreien kann und dann seinen Zahlungsverpflichtungen nicht nachkommt, kann der Seemann/Gläubiger versuchen, in Deutschland einen vollstreckbaren Titel gegen den Bürgen/Reeder zu bekommen. Unmöglich für einen Zweitregisterseemann ohne Aufenthaltsgenehmigung in Deutschland und ohne deutsche Sprachkenntnisse.

Da der Reeder nicht mehr als Reeder, sondern als Bürge gegenüber den Seemann/Gläubiger auftritt, ist dem Seemann wohl auch die Möglichkeit genommen für seine ausstehende Heuer die speziellen Schiffsgläubiger - Rechte gegen den Reeder geltend zu machen

Fazit

§ 4 Abs. 2 des Gesetzentwurfes stellt eine erhebliche Benachteiligung der Seeleute dar.

Er nimmt ihnen wesentliche Rechte, die ihnen nach MLC zustehen.

Der zweite Absatz nutzt die Unerfahrenheit der Seeleute über das Bürgschaftsrecht und ist schon deswegen sittenwidrig (§ 138 BGB).

§4 Abs. 2 muss nur ersatzlos gestrichen werden.

Anlage e

Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten

Verlängerung der Höchstarbeitszeit

Bei der Entstehung der MLC 2006 in Genf spielte die Arbeitszeit eine große Rolle. Festgelegt wurde schließlich, dass die Normalarbeitszeit für Seeleute auf einen Achtstundentag an sechs Tagen in der Woche und Arbeitsruhe am Feiertag beruhen soll.

Um aber allen möglichen Situationen der Seeschiffahrt auch in den Randbereichen gerecht zu werden, wurde darüber hinaus eine maximale Höchstarbeitszeit bzw. eine Mindestruhezeit festgelegt. Siehe dazu MLC A2.3 Ziffer 5. und 6. bzw. Seemannsgesetz § 84a. Sie ist für den normalen Schiffsbetrieb zu lang, denn nach den beiden möglichen maximalen Arbeitszeitregimes der MLC: hours of rest und hours of work ist es möglich, Seeleute an zwei aufeinander folgenden Tagen täglich 14 Stunden arbeiten zu lassen.

Trotz dieser langen Höchstarbeitszeiten sollte nicht ausgeschlossen werden, dass es in der Schifffahrt eine Extremsituation geben kann, wo die Höchstarbeitszeiten möglicherweise trotzdem nicht ausreichen können. Die Regierungs-, Reeder- und Seeleutevertreter haben sich deshalb für so einen Fall auf ein Verfahren geeinigt, das in der MLC in der Norm A 2.3 Ziffer 13. seinen Niederschlag gefunden hat. Sie haben für so eine zusätzliche Verlängerung aber enge Grenzen gesetzt. Danach können die Tarifvertragsparteien unter Einhaltung der Vorgaben einen Tarifvertrag zur Verlängerung der maximalen Höchstarbeitszeiten vereinbaren, der danach aber noch von der zuständigen nationalen Regierungsstelle genehmigt werden muss.

Übersetzungsfehler: Der Ausdruck im MLC A 2.3 Ziffer 13.: "collective agreements" ist in der deutschen Übersetzung nicht mit Tarifvertrag übersetzt worden, sondern merkwürdigerweise mit dem Ausdruck: Gesamtarbeitsverträge

Im Gegensatz zum MLC -Verfahren hat jetzt das BMAS ohne Information der Sozialpartner die Höchstarbeitszeit nach dem Seemannsgesetz in § 48 des Gesetzentwurfes pauschal für alle Schiffe verlängert. Der neue Text in Abs. 2 bedeutet für Seeleute beispielsweise auf einem großen Feederschiff eine Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit von 10,3 Stunden auf 13 Stunden bzw. eine Verlängerung der wöchentlichen maximalen Arbeitszeit von 72 auf 91 Stunden. Auch wenn sich die Verlängerung nicht auf allen Schiffen so extrem auswirken wird, ist sie unzumutbar.

Die Tarifvertragsparteien, Verband Deutscher Reeder und ver.di, haben zwar von der Regel A 2. 3 Ziffer 13. Gebrauch gemacht und im Manteltarifvertrag für die deutsche Seeschiffahrt § 9 Abs. 6 MTV See für ganz besondere Fälle eine ähnliche Regelung vereinbart, aber das heißt noch lange nicht, dass der Gesetzgeber deshalb befugt ist, diese Regelung auszuweiten und ins Gesetz zu übernehmen. Denn dadurch verlieren die Tarifvertragsparteien bei so einem sensiblen Thema die notwendige tarifvertragliche Flexibilität. Die benötigen sie aber, um auf aktuelle Entwicklungen reagieren zu können, d. h. den Tarifvertrag zu modifizieren oder bei groben Missbrauch sogar annullieren zu können. Nach Ziffer 13. hat die nationale Regierungsstelle lediglich die Aufgabe einen vorgelegten Tarifvertrag zur Ausweitung der Höchstarbeitszeit zu genehmigen oder auch nicht und nicht daraus ein Gesetz zu machen.

Fazit

Der neue § 48 Abs. 2 des Gesetzentwurfes verstößt:

gegen die Tarifautonomie,

gegen die Präambel der MLC (Verbot der Schlechterstellung) und

gegen MLC Normen A2.3 Ziffer 4 und 13.

§ 48 Abs. 2 muss gestrichen werden.

Norm A2.3 – Arbeitszeiten und Ruhezeiten

4. Bei der Festlegung der nationalen Normen hat jedes Mitglied die Gefahren, die von der Übermüdung von Seeleuten ausgehen, insbesondere bei denen, deren Aufgaben die sichere Navigation und den sicheren Schiffsbetrieb betreffen, zu berücksichtigen

13. Die Absätze 5 und 6 dieser Norm hindern ein Mitglied nicht daran, innerstaatliche Rechtsvorschriften oder ein Verfahren anzunehmen, wonach die zuständige Stelle Gesamtarbeitsverträge genehmigen oder registrieren kann, die Ausnahmen von den festgelegten Beschränkungen gestatten. Diese Ausnahmen haben soweit wie möglich den festgelegten Normen zu folgen, können aber häufigeren oder längeren Urlaubszeiten oder der Gewährung von Ausgleichsurlaub für wachegehende Seeleute oder Seeleute, die an Bord von Schiffen mit kurzer Reisedauer arbeiten, Rechnung tragen.

Originalfassung

2. Each Member shall within the limits set out in paragraphs 5 to 8 of this Standard fix either a maximum number of hours of work which shall not be exceeded in a given period of time, or a minimum number of hours of rest which shall be provided in a given period of time.

3. Each Member acknowledges that the normal working hours' standard for seafarers, like that for other workers, shall be based on an eight-hour day with

one day of rest per week and rest on public holidays. However, this shall not prevent the Member from having procedures to authorize or register a collective agreement which determines seafarers' normal working hours on a basis no less favourable than this standard.

4. In determining the national standards, each Member shall take account of the danger posed by the fatigue of seafarers, especially those whose duties involve navigational safety and the safe and secure operation of the ship.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)1006

19. November 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. November 2012 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der
Internationalen Arbeitsorganisation - BT-Drucksache 17/10959

Dieter Benze, Esslingen

Vorbemerkung

Das Seearbeitsübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ist ein Meilenstein auf dem Weg zu weltweiten Mindestbedingungen. Es ist das erste Übereinkommen dieser Art und damit auch Vorbild für andere Industriebranchen.

Verspätetes Inkrafttreten und Bewertung

Das Seearbeitsübereinkommen (SAÜ) ist auf der 10. Seerechtskonferenz der IAO in Genf am 23. Februar 2006 von Regierungs-, Reeder- und Seeleutevertretern angenommen worden. Es tritt zwölf Monate, nachdem die Ratifikationen von mindestens 30 Mitgliedsstaaten mit 33 Prozent der Welthandlstonnage eingetragen worden sind, international in Kraft. Dies ist am 20. August 2013 der Fall.

Die Bundesregierung will das SAÜ erst im Frühjahr 2013 ratifizieren. Es tritt dann nach den Grundsätzen der IAO erst 12 Monate später, d.h. im Frühjahr 2014 in Kraft. Das bedeutet, dass sich die Bundesrepublik für ca. 9 Monate auf der Liste der Staaten befindet, die das SAÜ nicht ratifiziert haben. Die Folge wird sein, dass die Schiffe unter deutscher Flagge während dieser Zeit noch keine SAÜ-Zertifikate haben und deshalb in Kauf nehmen müssen, in ausländischen Häfen strengerer und aufwendigeren Kontrollen ausgesetzt zu sein.

Für diese siebenjährige Verzögerung der Inkraftsetzung durch die Bundesregierung gibt es keine Entschuldigung. Es ist leichtfertig, die Schiffe unter deutscher Flagge in eine so nachteilige Situation zu manövrieren.

Aber langsam gewinnt man ohnehin den Eindruck, dass es der Bundesregierung egal ist, wie viele Schiffe noch unter deutscher Flagge fahren, obwohl mit diesen Schiffen der Erhalt des maritimen Knowhows verknüpft ist. Wie anders ist es zu erklären, dass

- die auf der Nationalen Maritimen Konferenz festgelegte Mindestanzahl von Schiffen im Monitoring-schiffsbestand von 500 Schiffen unter deutscher Flagge inzwischen auf eben über 300 gefallen ist und weiter im Fallen begriffen ist und die Bundesregierung trotzdem völlig tatenlos zuschaut, und
- dass der Bundestag Anfang des Monats die Änderung des Flaggenrechtsgesetzes beschlossen hat, mit dem Ziel, das Ausflaggen zu legitimieren und es in Verbindung mit der Gewährung der Tonnagesteuer sogar zu legalisieren und dabei zulässt, dass sich die 3200 Schiffe mit Tonnagesteuer unter Billiflagge von der Pflicht zur Ausbildung freikaufen können. Die Pflicht, von den subventionierten Schiffen wenigstens einige unter deutscher Flagge zu betreiben oder zumindest einige nationale Seeleute zu beschäftigen wurde völlig ausgeklammert.

Verstöße gegen das SAÜ

Damit sich das deutsche Seemannsrecht im Einklang mit dem SAÜ befindet, wird gegenwärtig das alte Seemannsgesetz durch ein neues Seearbeitsgesetz ersetzt. In dem vorliegenden Gesetzesentwurf konnten aber noch einige gravierende Verstöße gegen das SAÜ festgestellt werden. Sie müssen noch beseitigt werden, denn die IAO in Genf legt großen Wert darauf, dass das SAÜ vollständig in nationales Recht übertragen wird. Bei den Verstößen geht es vor allem um die Reederhaftung, die Ausweitung der Höchstarbeitszeit und die Ausklammerung einiger Dienstgrade aus dem Begriff des Besatzungsmitgliedes.

a) Reederhaftung

Ich habe die Entstehung des SAÜ bei der IAO von Anfang an als ver.di Vertreter begleitet und habe auch an der Diskussion um den Reederbegriff teilgenommen. Eine große Rolle spielten dabei die Berich-

te aus der internationalen Seeschifffahrt, wo es immer wieder vorkommt, dass Seeleuten ihre Heuern vorenthalten werden, sei es für das Cateringpersonal auf Kreuzfahrtschiffen oder für das Deckspersonal auf Frachtschiffen. Vielfach sind dafür Bemannungsagenturen verantwortlich, die Seeleute auf Schiffe schicken und ihnen dann die Heuern nur teilweise oder manchmal überhaupt nicht auszahlen und gelegentlich sogar völlig von der Bildfläche verschwinden.

Aufgrund dieser Bestandsaufnahme haben die Seeleutevertreter in Genf großen Wert darauf gelegt, dass der Reeder für alle Aufgaben und Pflichten des SAÜ in der Verantwortung bleibt und sofort in die Pflicht genommen werden kann, wenn beispielsweise sein Subunternehmer die vereinbarte Heuer nicht zahlt. Nach ausführlicher Diskussion haben die Reeder und Regierungsvertreter diesem Begehren der Seeleute zugestimmt, und man hat dann gemeinsam folgenden Text entwickelt, der sich im SAÜ unter Begriffsbestimmungen in Artikel II 1 f) wiederfindet:

Der Reeder hat **„...die Aufgaben und Pflichten zu erfüllen, die dem Reeder gemäß diesem Übereinkommen auferlegt werden, ungeachtet dessen, ob eine andere Organisation oder Personen bestimmte dieser Aufgaben oder Pflichten im Auftrag des Reeders erfüllen“**.

Diese Begriffsbestimmung ist in § 4 Abs. 1 des Gesetzentwurfes übernommen worden.

Abweichend vom SAÜ ist dann aber im § 4 des Gesetzentwurfes noch ein Abs. 2 hineingekommen, der festlegt, dass wenn ein vom Reeder beauftragter Subunternehmer Arbeitgeber von Besatzungsmitgliedern ist und diesen beispielsweise keine Heuer zahlt, der Reeder nicht mehr als Reeder haftet, sondern nur noch als Bürge. Das ist eine wesentliche Veränderung. Denn, wie bereits ausgeführt, war es Wille der Seerechtskonferenz, den Reeder beim Übertragen von Aufgaben und Pflichten auf einen Subunternehmer in der direkten Mitverantwortung zu belassen. Auch das haben Biesold/Seyer richtig herausgearbeitet und auch hier hat die Fraktion Die Linke die einzig richtige Konsequenz gezogen und die Streichung des Abs. 2 beantragt.

Die von Biesold/Seyer und der Fraktion Die Linke vorgetragene Begründung muss allerdings präzisiert und ergänzt werden, dann wird noch deutlicher, dass sich der Gesetzgeber auf einem falschem Kurs befindet. Beide Begründungen gehen davon aus, dass ein Schuldverhältnis eines Bürgen grundsätzlich durch ein Rechtsgeschäft entsteht, d.h. durch einen Bürgschaftsvertrag. Sie handeln dann die relevanten Paragraphen im BGB und im HGB ab.

Es darf aber nicht übersehen werden, dass der Gesetzgeber hier die Bürgenhaftung des Reeders nicht durch ein Rechtsgeschäft, sondern durch das Gesetz herbeiführen will. Vorbild dafür war der Paragraph 566 BGB(, ... so haftet der Vermieter...**wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat**“) und auch der Paragraph 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AentG) („Ein Unternehmer, der...haftet für...**wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat**“). Genau diese Formulierung: **“wie ein Bürge, der auf die Einrede der**

Vorausklage verzichtet hat“ ist dann im Hinblick auf den Reeder auch in den Entwurf des Seearbeitsgesetzes § 4 Abs.2 übernommen worden. Vor allem der § 14 im AentG enthält durchaus Parallelen zum § 4 des Gesetzentwurfes. Gleichwohl sind die Ausgangspositionen völlig unterschiedlich.

Im AentG geht es darum, Sozialdumping und Schwarzarbeit zu verhindern. Insbesondere im Baugewerbe werden oft vom Generalunternehmer mehrere Subunternehmer beauftragt, die ihrerseits Mitarbeiter beschäftigen, deren Löhne weit unter den von der Gewerkschaft ausgehandelten tarifvertraglichen Mindestlöhnen liegen. Mit Hilfe des § 14 wird deshalb der Generalunternehmer in Bürgenhaftung genommen, damit er dafür sorgt, dass auch die Beschäftigten der Subunternehmen den tariflichen Mindestlohn erhalten.

In der Seeschifffahrt gibt es dagegen eine ganz konkrete Vorgabe durch das SAÜ. Sie sieht vor, dass der Reeder für alle Aufgaben und Pflichten nach dem SAÜ direkt verantwortlich bleibt, unabhängig davon, ob er bestimmte Teile davon von einem Subunternehmer erfüllen lässt. Es ist also nicht zulässig, den Reeder mit Hilfskonstruktionen, wie zum Beispiel dem Bürgen in einen Hilfsschuldner umzuwandeln, der nur noch indirekt haftet.

Das merkwürdige an dem Gesetzentwurf ist, dass es wie selbstverständlich hingenommen wird, dass der Reeder immer dann direkt haftet, wenn nach § 4 Abs. 1 ein Subunternehmer die ihm übertragenen Aufgaben und Pflichten nicht erfüllt. Das gilt sogar für Subunternehmer, die Praktikanten an Bord schicken oder solche, die bewaffnete Wachleute für die Schifffahrt zur Verfügung stellen. In dem Moment, wo ein Subunternehmer aber Arbeitgeber oder Ausbilder von Besatzungsmitgliedern wird, soll das nach § 4 Abs.2 plötzlich nicht mehr gelten. Dann kann sich der Reeder hinter einem Bürgen verstecken; d.h. der Reeder haftet nur noch indirekt.

Aufgrund der Beschwerden von ver.di gegen die Umwandlung des Reeders in einen Bürgen antwortet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einem Schreiben vom 10. Oktober 2012 an ver.di: **„Das von einem Dienstleister(z.B. Restaurantpächter) an Bord beschäftigte Besatzungsmitglied kann also rückständige Heuer unmittelbar gegen den Reeder(als Bürgen) einklagen. So wird das bei dem anderen Arbeitgeber beschäftigte Besatzungsmitglied in seiner Rechtsstellung gegenüber dem Reeder dem unmittelbar bei den Reeder beschäftigten Besatzungsmitglied gleichgestellt.“**

Hier irrt das Ministerium gewaltig. Von wegen Gleichstellung: das Besatzungsmitglied eines Reeders kann Heuerrückstände relativ einfach beim Arbeitsgericht Hamburg - Fachkammer Seeschifffahrt - durchsetzen. Das Besatzungsmitglied eines Subunternehmers dagegen hat eine andere Rechtsstellung; es müsste seine Forderung gegen einen Bürgen aufwendig und kompliziert bei einem ordentlichen Gericht durchsetzen.

Die andere Rechtsstellung des Reeders verschlechtert auch die Position des Seemanns im Hinblick auf die Schiffsgläubigerrechte. Sie basieren auf dem Internationalen Übereinkommen über Schiffsgläubi-

gerrechte. In Deutschland sind sie in HGB §754 geregelt. Sie geben der Besatzung das Recht, in den Seehäfen wegen ausstehender Heuerzahlungen das Schiff in die Kette legen zu lassen. Die Forderungen richten sich gegen den Reeder. Wenn der Reeder gegenüber den Seeleuten nicht mehr als Reeder sondern nur noch als Bürge auftritt, ist es zweifelhaft, ob die Besatzung noch Schiffsgläubigerrechte geltend machen kann.

Zum Schluss muss man noch die Frage stellen, wie das bei Heuerrückständen in ausländischen Häfen ablaufen soll, wenn sich die Besatzung deswegen beim Hafensinspektor beschwert und der aufgrund des SAÜ den Reeder auffordert, die Heuern zu zahlen. Soll dann der Hafensinspektor des Reeders dem Hafensinspektor auseinandersetzen, dass er zwar grundsätzlich Recht habe und auf allen Handelsschiffen der Welt der Reeder direkt für Heuerrückstände haften muss, dass dies aber auf einem Schiff unter deutscher Flagge anders sei und sein Reeder nicht Reeder, sondern für die Besatzung nur Bürge sei und sein Reeder alle Einreden geltend macht, die ihm nach BGB als Bürgen zustehen.

Da ist offensichtlich vieles nicht zu Ende gedacht worden und man kann nur inständig hoffen, dass der § 4 Abs. 2 ersatzlos gestrichen wird.

b) Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit

Bei der Höchstarbeitszeit wundert man sich, wie daraus ein Disput entstehen konnte. Denn in Genf waren wir uns einig, dass die national festgelegte Höchstarbeitszeit unter Einhaltung bestimmter Normen von den Sozialpartnern durch Tarifvertrag verlängert werden kann. Ein solcher Tarifvertrag bedarf aber der Zustimmung der national zuständigen Stelle (Regel A 2.3 Ziffer 13). Es ist also keineswegs zulässig, dass der Mitgliedsstaat selber anlässlich der Ratifizierung des SAÜ die Höchstarbeitszeit verlängert.

Der Punkt ist von Biesold/Seyer und der Fraktion Die Linke gut heraus gearbeitet worden und diesen Ausführungen kann ich mich anschließen. Denn es kann nicht angehen, dass durch eine Verlängerung der Höchstarbeitszeiten das Leben der Seeleute nur noch aus Arbeiten, Waschen, Essen und Schlafen besteht.

c) Definition von Besatzungsmitgliedern

Bei der Definition von Besatzungsmitgliedern gibt es drei Positionen, die nicht die Zustimmung der Gewerkschaft ver.di gefunden haben. Der Sachverhalt

wurde mehrfach vorgetragen und mit Schreiben vom 01. Juli und 23. September an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ausführlich begründet.

1. In § 3 Abs.2 Satz 3 werden Praktikanten und andere Personen, „die beschäftigt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung handelt...“ zu den Besatzungsmitgliedern gezählt und in Teilen den Auszubildenden gleichgestellt, in anderen Teilen § 86 (Probezeit) haben sie eigenständige Regelungen.

Hier handelt es sich um eine Einfügung von Besatzungsmitgliedern, die es so oder ähnlich in der deutschen Seeschifffahrt nicht gibt. Der Begriff, „andere Personen“ macht deutlich, dass man hierunter alle denkbaren Personen, Qualifikationen etc. subsumieren kann, die irgendwie vorstellbar sind. In der Seeschifffahrt sind jedoch die Besatzungsmitglieder eindeutig definiert in Schiffsoffiziere und Mannschaften unterschiedlicher Qualifikation. Praktikanten im Sinne von Schülerpraktika sind bereits durch die in Abs. 3 Ziffer 10 genannten Personen abgedeckt

Es ist ganz offensichtlich eine Gefälligkeitsformulierung unter der man mitfahrende Ehefrauen, Geschäftskunden, Passagiere o.ä. verstecken kann, um lästige Bürokratien in fremden Ländern zu vermeiden. Anders macht der Personenkreis keinen Sinn. Er ist deshalb zu streichen.

2. In § 3 Abs. 3, Ziffern 8 und 9 werden Praktikanten als Nichtbesatzungsmitglieder aufgeführt, die genau im Gegensatz zu den vorher Genannten in den Schiffsbetrieb eingegliedert sind und produktive Arbeit verrichten. Sie erfüllen nicht die Kriterien, die seitens des Bundesarbeitsgerichtes an die Definition Praktikant gestellt werden. Sie müssen daher als Besatzungsmitglieder gelten.
3. In § 3 Abs. 3 Ziffer 12 werden Sicherheitskräfte privater Unternehmen als Nicht-Besatzungsmitglieder aufgeführt. Diese Personen sind länger als 96 Stunden an Bord des Schiffes. Sie unterstehen der Hoheitsgewalt des Kapitäns und führen ähnlich wie Monteure etc. eine spezielle Tätigkeit an Bord aus. Es gibt keinen Grund sie nicht zu den Besatzungsmitgliedern zu zählen. Diese Forderung wurde mehrfach erhoben.