



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den  
K(2009)

**Mehr und bessere Arbeitsplätze in der Seefahrt der EU durch Überprüfung des sozialrechtlichen Rahmens:**

**Zweite Anhörung der europäischen Sozialpartner zur Überarbeitung der in den Richtlinien 2008/94/EG, 94/45/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG, 2001/23/EG und 96/71/EG enthaltenen Ausschlüsse in Bezug auf Seeleute**

## **Mehr und bessere Arbeitsplätze in der Seefahrt der EU durch Überprüfung des sozialrechtlichen Rahmens:**

### **Zweite Anhörung der europäischen Sozialpartner zur Überarbeitung der in den Richtlinien 2008/94/EG<sup>1</sup>, 94/45/EG<sup>2</sup>, 2002/14/EG<sup>3</sup>, 98/59/EG<sup>4</sup>, 2001/23/EG<sup>5</sup> und 96/71/EG<sup>6</sup> enthaltenen Ausschlüsse in Bezug auf Seeleute**

#### **EINLEITUNG**

Im Grünbuch „Die künftige Meerespolitik der Europäischen Union“ wurde ausdrücklich auf die Bedeutung eines stabilen, einfachen und besser konsolidierten Rechtsrahmens für eine wettbewerbsfähige maritime Wirtschaft sowie auf die Notwendigkeit eines integrierten Ansatzes hingewiesen und die Frage des Ausschlusses maritimer Sektoren von bestimmten Bereichen des europäischen Arbeits- und Sozialrechts aufgeworfen; dieser Ausschluss solle in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern überprüft werden.

In seiner Entschließung vom 11. Juli 2007<sup>7</sup> forderte das Europäische Parlament, „dass alle Arbeitnehmer in den Genuss eines gleich hohen Schutzniveaus kommen und dass bestimmte Gruppen nicht von vornherein von einem weitestgehenden Schutz ausgeschlossen werden, so wie es derzeit oft für Seeleute, Schiffsarbeiter und für auf Offshore-Anlagen [...] Beschäftigte der Fall ist“. In seiner Stellungnahme zu dem Grünbuch<sup>8</sup> hielt der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss fest, „dass Fischer und Seeleute in zahlreichen Bereichen von der europäischen Sozialgesetzgebung ausgenommen sind (z. B. die Richtlinie über Massenentlassungen, die Richtlinie zum Übergang von Unternehmen, die Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowie die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen). Ungeachtet der Gründe für diese Ausnahmeregelungen ist es jedoch notwendig, diese Diskriminierung wo nötig aufzuheben.“ Daher forderte der Ausschuss die Kommission auf, diese Ausnahmeregelungen in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zu überprüfen.

Die Kommission nahm am 10. Oktober 2007 die Mitteilung „Mehr und bessere Arbeitsplätze in der Seefahrt der EU durch Überprüfung des sozialrechtlichen Rahmens“<sup>9</sup> an, mit der die erste Phase der Anhörung der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene gemäß Artikel 138 Absatz 2 EG-Vertrag eingeleitet wurde. Die Sozialpartner wurden gebeten, der Kommission ihre Auffassung zu einer möglichen Aufhebung bestimmter Bestimmungen über den Ausschluss der Berufe in der Seefahrt vom Anwendungsbereich des europäischen Arbeitsrechts („Ausschlüsse“) zu übermitteln. Sie wurden insbesondere gefragt, ob Seeleute in den allgemeinen Anwendungsbereich der einschlägigen Richtlinien fallen sollten, oder ob

---

<sup>1</sup> ABl. L 283 vom 28.10.2008, S. 36. Die Richtlinie ist das Ergebnis der Konsolidierung der Richtlinien 80/987/EWG und 2002/74/EG.

<sup>2</sup> ABl. L 254 vom 30.9.1994, S. 64.

<sup>3</sup> ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29.

<sup>4</sup> ABl. L 225 vom 12.8.1998, S. 16.

<sup>5</sup> ABl. L 82 vom 22.3.2001, S. 16.

<sup>6</sup> ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

<sup>7</sup> 2007/2023(INI).

<sup>8</sup> EWSA-Stellungnahme TEN/255 CESE 609/2007 vom 3. April 2007, Nummer 1.7.

<sup>9</sup> Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: „Mehr und bessere Arbeitsplätze in der Seefahrt der EU durch Überprüfung des sozialrechtlichen Rahmens (Erste Phase der Anhörung der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene gemäß Artikel 138 Absatz 2 EG-Vertrag)“ (KOM(2007) 591 endgültig).

es sinnvoller sei, spezifische Rechtsvorschriften für sie zu erlassen. Des Weiteren sollten die Sozialpartner dazu Stellung nehmen, ob in Fällen, in denen ihrer Ansicht nach ein Ausschluss aus dem Geltungsbereich einer Richtlinie wegen der Besonderheiten des Wirtschaftszweigs oder aus anderen Gründen gerechtfertigt ist, ein angemessenes Schutzniveau für Berufe in der Seefahrt auf andere Weise sichergestellt wird.

## **I. ÜBERBLICK ÜBER DIE ERGEBNISSE DER ERSTEN PHASE DES ANHÖRUNGSPROZESSES**

Die Kommission erhielt Rückmeldungen von den Verbänden der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (European Community Shipowners' Associations, ECSA), der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (European Transport Workers' Federation, ETF) sowie eine gemeinsame Antwort von ETF und EUROPECHE (im Rahmen der Arbeiten des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog „Seefischerei“ (im Folgenden ASSD „Seefischerei“)).

Die erste Anhörung ergab, dass die Sozialpartner im Sektor Seeverkehr unterschiedliche Auffassungen dazu hatten, ob die bestehenden Ausschlüsse aufgehoben werden sollten. Während sich die Arbeitnehmer (ETF) dafür aussprachen, sämtliche Ausschlüsse aufzuheben, erachteten die Arbeitgeber (ECSA) die Gründe für ihre Einführung, die in den Besonderheiten des Sektors liegen, als nach wie vor stichhaltig und vertraten daher die Ansicht, dass die Ausschlussregelungen weiterhin gelten sollten.

Nach Auffassung des ASSD „Seefischerei“ sollten einige der bestehenden Ausschlüsse (insbesondere die in den Richtlinien 2002/74/EG (Zahlungsunfähigkeit), 98/59/EG (Massenentlassungen) und 2001/23/EG (Übergang von Unternehmen) genannten) aufgehoben werden. Darüber hinaus unterstrich er die Notwendigkeit entsprechender Bestimmungen für den gesamten Sektor bezüglich der Unterrichts- und Anhörungsrechte (Richtlinie 2002/14/EG über die Unterrichtung und Anhörung) und forderte die Kommission dazu auf, alle Mitgliedstaaten in dieser Hinsicht gleichzustellen.

Unter den vorgeschlagenen Optionen prüften die Sozialpartner ausschließlich die Alternative zwischen einer Aufhebung und der Beibehaltung der fraglichen Ausschlüsse. Dabei war die Aufhebung der Ausschlüsse als Erweiterung des Geltungsbereichs der einschlägigen Richtlinie auf derzeit ausgenommene Kategorien ausgestaltet. Der ASSD „Seefischerei“ betonte die Notwendigkeit einer systematischen Prüfung der europäischen Sozialvorschriften unter dem Aspekt der Besonderheiten der Fischereitätigkeit und forderte, gegebenenfalls spezifische Bestimmungen zu erlassen oder Anpassungen vorzunehmen. Sektorspezifische Rechtsvorschriften wurden jedoch in Bezug auf keinen der Ausschlüsse vorgeschlagen.

Die angehörten Sozialpartner stimmten darin überein, dass die besonderen rechtlichen Bedingungen, die in den Mitgliedstaaten gelten, geprüft werden müssen, um zu gewährleisten, dass für die Seefahrtsberufe – insbesondere bei an Bedingungen geknüpften Ausschlüssen – ein angemessenes Schutzniveau gegeben ist, und dass die Mitgliedstaaten spezifischere Regelungen oder andere Garantien vorsehen müssen, die das gleiche Schutzniveau sicherstellen. Die ECSA betonte vor allem die Notwendigkeit einer verstärkten Durchsetzung dieser Vorschriften, während die ETF sie als unzureichend erachtete und ihre Aufhebung vorschlug. Der ASSD „Seefischerei“ erklärte, die Verwendung von an Bedingungen geknüpften Ausschlüssen solle nicht dazu führen, dass auf die spezifischen Regelungen oder alternativen Garantien verzichtet werde.

ECSA und ETF vertreten sehr unterschiedliche Ansichten hinsichtlich der praktischen Möglichkeiten einer Wahrnehmung der Unterrichts- und Anhörungsrechte an Bord. Die ETF unterstrich die Bedeutung von Unterrichts- und Anhörungsrechten in einer stark internationalisierten Umgebung und hielt die Bestimmungen der Richtlinien für ausreichend

flexibel. Sie betonte, dass die Wahrnehmung solcher Rechte dank neuer Technologien und Kommunikationssysteme wesentlich einfacher geworden sei. Die ECSA führte an, aufgrund wirtschaftlicher und logistischer Probleme sei es nicht machbar, Besatzungen, die in großer Entfernung von Häfen und voneinander arbeiteten, „zusammenzuführen“. Ähnliche Argumente wurden bezüglich der Bestimmungen über Unterrichts- und Anhörungsrechte in den verschiedenen Richtlinien vorgebracht.

Die ECSA nannte als zusätzliche Schwierigkeit im Zusammenhang mit der Anwendbarkeit der Richtlinien 94/45/EG (europäische Betriebsräte) und 2002/14/EG (Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer) auf den maritimen Sektor den Abschluss kurzfristiger Verträge und häufige Übergänge des Eigentums an Schiffen.

Sowohl die ETF als auch der ASSD „Seefischerei“ sprachen sich dafür aus, die in den Richtlinien 98/59/EG (Massenentlassungen) und 2001/23/EG (Übergang von Unternehmen) festgelegten Ausschlüsse aufzuheben. Die ECSA erklärte jedoch, dies könne sich störend auf den Kauf und Verkauf von Schiffen auswirken, der in der Regel kurzfristig erfolge. Nach Ansicht der ECSA machen Meldepflichten und bestimmte Vertragsarten, wie etwa das Bareboat-Chartering<sup>10</sup>, die Anwendung dieser Richtlinien sehr schwierig. Bezüglich der Richtlinie 2001/23/EG wurde als weiteres Problem der Umstand genannt, dass der Käufer oder Bareboat-Charterer eines Schiffs nicht seine eigenen Tarifverträge auf die von seiner Gesellschaft beschäftigten Seeleute anwenden kann. Die ECSA erwähnte außerdem die in diesem Sektor oft komplexen Bemannungsregelungen.

Hinsichtlich der Richtlinie 2002/74/EG (Zahlungsunfähigkeit)<sup>11</sup> befürworteten sowohl die ETF als auch der ASSD „Seefischerei“ die Aufhebung der geltenden Ausschlüsse; dagegen schlug die ECSA ihre Beibehaltung vor, forderte aber die Kommission auf zu prüfen, ob sich andere von den Mitgliedstaaten angewandte Schutzmechanismen als gleichwertig erwiesen hätten.

Die ETF erklärte, das internationale Privatrecht reiche für die Regelung von Fällen, in denen es zur Entsendung von Arbeitnehmern im maritimen Sektor komme, nicht aus. Ihrer Auffassung nach sind die spezifischen Merkmale der ortsveränderlichen Arbeit auf See und die damit verbundenen Schwierigkeiten ihrer Überwachung kein hinreichender Grund dafür, Seeleute weiterhin vom Geltungsbereich der Richtlinie 96/71/EG (Entsendung von Arbeitnehmern) auszuschließen. Die ETF forderte eine Überprüfung des Geltungsbereichs der Richtlinie und rief die Kommission dazu auf, die Möglichkeiten zu prüfen, deren Bestimmungen auf den maritimen Sektor oder zumindest auf innergemeinschaftliche maritime Aktivitäten, wie zum Beispiel Fährbetriebe, anzuwenden.

## II. ZIELE

Das Ziel der Kommission bei der Überprüfung des Ausschlusses von Seeleuten vom Geltungsbereich des europäischen Arbeitsrechts ist die Verbesserung und Erweiterung der Rechte von Arbeitnehmern in der Seefahrt der EU, um diese auf denselben Standard anzuheben, den Arbeitnehmer an Land genießen. Die Bekämpfung geringwertiger Arbeitsplätze und des unzureichenden Schutzes bei der Arbeit auf See ist wichtig, wenn man europäische Seeleute für den Sektor gewinnen will, und kann somit dazu beitragen, deren zahlenmäßigem Rückgang entgegenzuwirken. Eine gründliche Bewertung der

---

<sup>10</sup> Charter eines Leerschiffs, bei der der Mieter (Charterer) ein Schiff ohne Kapitän und Besatzung mietet und für die Dauer der Miete (Charter) sein eigenes Personal auf diesen Positionen einsetzt.

<sup>11</sup> Die Richtlinie 80/987/EWG und ihre Änderungsrechtsakte (einschließlich der Richtlinie 2002/74/EG) wurden durch die Richtlinie 2008/94/EG aufgehoben. Siehe Fußnote 1.

wirtschaftlichen Folgen von Änderungen des Rechtsrahmens ist nötig, um irreparable Schäden für die internationale Wettbewerbsfähigkeit und die Nachhaltigkeit der maritimen Sektoren der EU zu vermeiden. Dies ist von entscheidender Bedeutung für die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen in diesen Sektoren.

### III. GEPLANTE ÄNDERUNGEN DES GEMEINSCHAFTSRECHTS

Bei der Überprüfung der in den Richtlinien 2008/94/EG, 94/45/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG, 2001/23/EG und 96/71/EG festgelegten Ausschlüsse muss den Grundsätzen der Gleichheit und der Verhältnismäßigkeit Rechnung getragen werden. Wie vom Europäischen Gerichtshof definiert, verlangt der Grundsatz der Gleichbehandlung, dass „vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, sofern eine solche Behandlung nicht objektiv gerechtfertigt ist“<sup>12</sup>, während es der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verlangt, dass die Handlungen der Gemeinschaftsorgane „nicht die Grenzen dessen überschreiten, was zur Erreichung der mit der fraglichen Regelung zulässigerweise verfolgten Ziele geeignet und erforderlich ist“<sup>13</sup>.

Aus diesem Ansatz ergeben sich zwei Folgen: Zum einen sollten die Ausschlüsse nur so lange aufrechterhalten werden, wie es die zugrunde liegenden objektiven Gründe rechtfertigen; zum anderen sollten bei der Aufhebung der Ausschlüsse die zusätzlichen Belastungen für Unternehmen auf das beschränkt werden, was unbedingt notwendig ist, um die wirksame Wahrnehmung der Arbeitnehmerrechte sicherzustellen.

Hinsichtlich der Ausschlüsse in allen fraglichen Richtlinien wären folgende Optionen denkbar:

- a) Aufrechterhaltung des geltenden Ausschlusses ohne weitere legislative Maßnahme;
- b) Aufrechterhaltung des geltenden Ausschlusses sowie Sicherstellung, dass dasselbe Schutzniveau durch nationale Rechtsvorschriften gewährleistet würde<sup>14</sup>;
- c) Aufrechterhaltung des geltenden Ausschlusses sowie die Aufnahme spezifischer Bestimmungen über den Schutz von Seeleuten in die geltenden Richtlinien oder in sektorspezifische Richtlinien<sup>15</sup>;
- d) Aufhebung des Ausschlusses und Ausdehnung des allgemeinen Anwendungsbereichs der betreffenden Richtlinie auf die zuvor unter den Ausschluss fallenden Kategorien.

#### 1. Richtlinie 94/45/EG des Rates (Europäischer Betriebsrat)

Artikel 1 Absatz 5 der Richtlinie 94/45/EG lautet: „Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diese Richtlinie nicht für das seefahrende Personal der Handelsmarine gilt.“ Diese Option der Nichtanwendung der Richtlinie, von der bislang nur sechs Mitgliedstaaten<sup>16</sup>

<sup>12</sup> Siehe Rechtssache C-210/03 *Swedish Match* [2004] Slg. I 11893 oder Rechtssache C-300/04 *Eman und Sevinger* [2006] Slg. I 08055.

<sup>13</sup> Siehe Rechtssache C-504/04 *Agrarproduktion Staebelow* [2006] Slg. I 679.

<sup>14</sup> Diese Lösung wurde für die Richtlinien 2008/94/EG und 2002/14/EG gewählt.

<sup>15</sup> Beide Optionen wurden bei den Rechtsvorschriften über die Arbeitszeit gewählt. Seeleute sind vom Geltungsbereich der Richtlinie 2003/88/EG ausgenommen, doch die Richtlinie 1999/63/EG verleiht einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern zur Festlegung spezifischer Vorschriften für sie bindende Wirkung. Die Richtlinie 2003/88/EG enthält spezifische Bestimmungen für Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen.

<sup>16</sup> CY, EE, EL, HU, IT und LV.

Gebrauch gemacht haben, wurde mit Kommunikationsschwierigkeiten wegen der physischen Entfernung zwischen Besatzungen und/oder zwischen Besatzungen und Unternehmensleitung begründet.

Dieses Argument verliert jedoch zunehmend an Bedeutung, da die Informationsübermittlung und Kommunikation über weite Entfernungen durch den technologischen Fortschritt immer effizienter und erschwinglicher geworden ist. Noch weniger stichhaltig ist dieses Argument im Fall von Fährenbesatzungen, die häufig über kürzere Distanzen eingesetzt werden und in bestimmten Häfen ansässig sind, weshalb sie regelmäßiger an Land gehen können als Seeleute auf Ozeanüberfahrten. Eine physische Entfernung zwischen Arbeitnehmern sowie zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitung existiert außerdem auch häufig in anderen Sektoren (z. B. Straßentransportwesen), die von der Richtlinie erfasst werden.

Ferner wurde angeführt, dass kurzfristige Arbeitsverträge und der Umstand, dass Schiffe im Verlauf maritimer Aktivitäten oft kurzfristig verkauft werden, die Anwendung der Richtlinie auf den maritimen Sektor besonders erschweren könnten. Hierbei scheint es sich jedoch nicht um ein sektorspezifisches Problem zu handeln: Es gibt auch andere Sektoren, wie etwa die Bauindustrie oder die Landwirtschaft, in denen kurzfristige Arbeitsverträge gängig sind und auf welche die Richtlinie Anwendung findet. Der häufige Einsatz kurzfristiger Verträge rechtfertigt somit nicht per se eine unterschiedliche Behandlung.

Des Weiteren ist die Einführung von Verfahren zur wirksamen Wahrnehmung grenzüberschreitender Unterrichts- und Anhörungsrechte ganz besonders gerechtfertigt im Fall stark internationalisierter Belegschaften, die für die maritimen Sektoren typisch sind.

Die Optionen b (nationale Bestimmungen, die ein gleichwertiges Schutzniveau gewährleisten) und c (Festlegung spezifischer Bestimmungen) erscheinen nicht gerechtfertigt angesichts der sehr großen Freiheit von Unternehmen und Arbeitnehmern bei der Aushandlung der Voraussetzungen für die Tätigkeit der europäischen Betriebsräte. Deshalb erscheint es gerechtfertigt, die Streichung von Artikel 1 Absatz 5 der Richtlinie 94/45/EG vorzuschlagen. Außerdem sollte ein spezifisches Kriterium für die Ermittlung der Zahl der Beschäftigten vorgesehen werden, wenn einige oder alle an Bord arbeiten, und für ihre Zuweisung zu einem bestimmten Mitgliedstaat.

## **2. Richtlinie 2002/14/EG (Unterrichtung und Anhörung)**

Laut Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie 2002/14/EG können die Mitgliedstaaten „durch Erlass besonderer Bestimmungen für die Besatzung von Hochseeschiffen“ von dieser Richtlinie abweichen. Diese Ausnahme gilt für alle Hochseeschiffe und erfasst damit sowohl das seefahrende Personal der Handelsmarine als auch Fischer (im Gegensatz zum Ausschluss gemäß der Richtlinie 94/45/EG, der ausschließlich das seefahrende Personal der Handelsmarine betrifft, unabhängig davon, wo das Schiff eingesetzt wird). Der Rückgriff auf die Ausnahmeregelung durch die Mitgliedstaaten sollte die Unterrichts- und Anhörungsrechte der Seeleute unberührt lassen, da „spezifische Bestimmungen“ zu erlassen sind.

Die Mehrheit der Mitgliedstaaten hat von der Ausnahme nach Artikel 3 Absatz 3 keinen Gebrauch gemacht; von den acht Mitgliedstaaten, die dies taten, haben nur drei „spezifische Bestimmungen“ für Besatzungen erlassen, die unter die Regelung fallen<sup>17</sup>.

Die ursprünglich für die Abweichung angeführten Gründe ähnelten denen für den Ausschluss in der Richtlinie 94/45/EG. Bezüglich der Richtlinie 94/45/EG wurde der Schluss gezogen,

---

<sup>17</sup> DE, DK und UK.

dass diese Gründe den Ausschluss des seefahrenden Personals der Handelsmarine nicht per se zu rechtfertigen scheinen. Die Sozialpartner bestätigten, dass dieselbe Argumentation auf in der Hochseefischerei beschäftigte Fischer zutrifft. Der Vorschlag, diesen Ausschluss abzuschaffen und Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie 2002/14/EG aufzuheben, ist daher zu rechtfertigen.

Allerdings ist es erwägenswert, die flexible Lösung für die Festlegung von Unterrichts- und Anhörungsstrukturen auf nationaler Ebene beizubehalten. Die Kommission beabsichtigt, im Einzelnen zu untersuchen, in welcher Weise die Mitgliedstaaten die Ausnahmeregelung nach Artikel 3 Absatz 3 als Bestandteil ihrer Überwachung der Anwendung der Richtlinie 2002/14/EG genutzt haben. Sie wird die Ergebnisse dieser Untersuchung im Zusammenhang mit der Folgenabschätzung, die für jede künftige gesetzgeberische Initiative in diesem Bereich vorgenommen werden muss, prüfen.

### **3. Richtlinie 2008/94/EG des Rates (Zahlungsunfähigkeit)**

Gemäß Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 2008/94/EG des Rates können die Mitgliedstaaten die Ansprüche bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausnahmsweise ausschließen, sofern andere Garantieförm bestehen, die den Betroffenen im Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers einen gleichwertigen Schutz gewährleisten.

Diese Bestimmung ist nicht auf maritime Berufe beschränkt, obwohl sie dazu genutzt werden könnte, Seeleute vom allgemeinen Geltungsbereich der Richtlinie auszuschließen. Sie kann daher nicht im strengen Sinne als Ausschlussregelung für Seeleute gelten. Ihre Überprüfung ist somit nicht Gegenstand dieser Anhörung, die sich ihrer Definition nach auf den maritimen Sektor beschränkt. Außerdem kann eine Gruppe von Arbeitnehmern nur dann ausgeschlossen werden, wenn „andere Garantieförm“ bestehen, die den Betroffenen im Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers einen gleichwertigen Schutz gewährleisten. Diese Feststellung ist wesentlich spezifischer und genauer als der Wortlaut in der Richtlinie 2002/14/EG, wo „spezifische Bestimmungen“ erwähnt werden (siehe Punkt 2).

Zusätzlich zur Möglichkeit des Ausschlusses nach Artikel 1 Absatz 2 gestattet es Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe b der Richtlinie 2008/94/EG den Mitgliedstaaten, die bei Inkrafttreten der Richtlinie am Ertrag beteiligte Fischer<sup>18</sup> vom Geltungsbereich ihrer nationalen Rechtsvorschriften ausgenommen hatten, solche Ausschlüsse aufrechtzuerhalten<sup>19</sup>.

Im Fall dieses zweiten Ausschlusses von am Ertrag beteiligten Fischern ist kein alternativer Schutz erforderlich, und dies könnte zu einem niedrigeren Schutzniveau der Rechte dieser Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers führen. Daher ist zu betonen, dass im Fall einer Aufhebung dieses Ausschlusses die allgemeine Bestimmung des Artikels 1 Absatz 2 dennoch auf am Ertrag beteiligte Fischer angewandt werden könnte, sofern eine zusätzliche Verpflichtung zur Gewährleistung „anderer Garantieförm“ besteht. Am Ertrag beteiligte Fischer hätten somit das Recht auf einen Schutz, der dem anderer Seeleute und aller anderen unter die Richtlinie fallenden Arbeitnehmer gleichwertig ist.

Folglich kann der Vorschlag, Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe b der Richtlinie 2008/94/EG aufzuheben, gerechtfertigt werden.

---

<sup>18</sup> Das Konzept ist in der Richtlinie nicht definiert. Es bezieht sich auf Fischer, die in Form einer Beteiligung an den Gewinnen oder den Bruttoeinnahmen des Schiffs entlohnt werden.

<sup>19</sup> Am Ertrag beteiligte Fischer sind in EL, IT, HU, MT, SK und UK vom Geltungsbereich der Durchführungsvorschriften ausgenommen.

#### **4. Richtlinie 98/59/EG des Rates (Massenentlassungen)**

In Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe c der Richtlinie 98/59/EG ist niedergelegt, dass sie keine Anwendung auf Besatzungen von Seeschiffen findet. Acht Mitgliedstaaten haben jedoch beschlossen, dass ihre nationalen Vorschriften zur Durchführung der Richtlinie für Besatzungen von Seeschiffen gelten sollen.

Die Verpflichtung zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und die Meldepflichten hindern den Arbeitgeber nicht per se an Massenentlassungen, doch sie gewähren den Arbeitnehmern ein Mindestmaß an Schutz, vor allem wenn das Schiff weit weg vom Herkunftshafen eingesetzt wird.

Es wurde allerdings argumentiert, dass die Anforderung, geplante Massenentlassungen bei den Behörden anzuzeigen und die Frist von 30 Tagen einzuhalten, nicht mit der bei dringenden Entscheidungen in diesem Bereich nötigen Flexibilität vereinbar sei. Dieses Argument kann als Grund für den Ausschluss nur teilweise durchgreifen, da die Richtlinie den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einräumt, die gemäß Artikel 4 nach der Anzeige einzuhaltende Frist zu verkürzen.

Der Befristungscharakter der Beschäftigung einiger Seeleute erscheint nicht als unvereinbar mit der Richtlinie, da gemäß Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe a von ihrem Geltungsbereich ausgeschlossen sind: „Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, es sei denn, dass diese Entlassungen vor Ablauf oder Erfüllung dieser Verträge erfolgen“.

Schließlich hindert die Richtlinie die Mitgliedstaaten nicht an der Einführung nationaler Bestimmungen über Massenentlassungen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind und sich für bestimmte Merkmale ihrer Schifffahrtsektoren möglicherweise besser eignen. Solche Bestimmungen können unter anderem festlegen, dass die Anwendung tarifvertraglicher Vereinbarungen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, zugelassen oder gefördert wird (siehe Artikel 5).

Die Richtlinie 98/59/EG bietet somit bereits eine gewisse Flexibilität, die beim kurzfristigen Übergang oder Erwerb von Schiffen genutzt werden könnte. Es erscheint daher gerechtfertigt, die Abschaffung dieses Ausschlusses und die Streichung von Artikel 1 Buchstabe 2 Buchstabe c vorzuschlagen. Außerdem könnte, falls die im Rahmen der Richtlinie gewährte Flexibilität als unzureichend oder als nicht präzise genug ausgestaltet erachtet wird, eine Option darin bestehen, spezifische Bestimmungen für derartige Situationen festzulegen.

#### **5. Richtlinie 2001/23/EG des Rates (Übergang von Unternehmen)**

Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 2001/23/EG besagt, dass sie nicht für Seeschiffe gilt.

Die Bestimmungen der Richtlinie über die Wahrung der Ansprüche und Rechte der Arbeitnehmer erscheinen nicht unvereinbar mit dem besonderen Charakter der Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse auf Seeschiffen.

Die Richtlinie wahrt die Ansprüche und Rechte der Arbeitnehmer während und nach Übergängen. Es wurde angeführt, dass die Flexibilität bei der Anwendung tarifvertraglicher Vereinbarungen im Flaggenstaat nach dem Übergang des Schiffs gewisse Probleme bereiten könnte. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass die Richtlinie den Erwerber nicht daran hindert, eine neue tarifvertragliche Vereinbarung auszuhandeln, wenn die Parteien dies für erforderlich halten. Darüber hinaus bietet Artikel 3 Absatz 3 die Möglichkeit weiterer Flexibilität insofern, als er bestimmt: „Die Mitgliedstaaten können den Zeitraum der Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen begrenzen, allerdings darf dieser nicht weniger als ein Jahr betragen.“

Schließlich sollte hinsichtlich der Unterrichts- und Anhörungsrechte dieselbe Begründung wie bei den Richtlinien 2002/14/EG und 98/59/EG herangezogen werden, damit die Kohärenz des Ansatzes sichergestellt ist.

Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie legt fest, dass sie „anwendbar [ist], wenn und soweit sich das Unternehmen, der Betrieb oder der Unternehmens- bzw. Betriebsteil, das bzw. der übergeht, innerhalb des räumlichen Geltungsbereichs des Vertrages befindet“. Nicht abgedeckt wird von dieser Bestimmung der Fall von Seeschiffen, die übergehen können, während sie sich außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs des Vertrages befinden. Deshalb sollte ein spezifisches Zugehörigkeitskriterium festgelegt werden.

Angesichts obiger Ausführungen könnte der Vorschlag gerechtfertigt sein, Artikel 1 Absatz 3 zu streichen und Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 2001/23/EG dahingehend zu ändern, dass dem ortsveränderlichen Charakter von Seeschiffen Rechnung getragen wird.

#### **6. Richtlinie 96/71/EG (Entsendung von Arbeitnehmern)**

Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 96/71/EG besagt, dass sie nicht für Schiffsbesatzungen von Unternehmen der Handelsmarine gilt.

Dieser Ausschluss ist auf Unternehmen der Handelsmarine und weiter auf deren Schiffsbesatzungen beschränkt. Somit fällt nach Artikel 1 Absatz 2 keine andere Art von Unternehmen, das Schiffsbesatzungen entsendet, wie zum Beispiel Zeitarbeitsunternehmen, unter den Ausschluss, und die Richtlinie findet Anwendung auf das Personal von Unternehmen der Handelsmarine, ausgenommen Schiffsbesatzungen.

Der Ausschluss kann durch die Schwierigkeit gerechtfertigt werden, die sich im Zusammenhang mit dem in Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie verwendeten Konzept des „Hoheitsgebiets“ eines Mitgliedstaats sowie durch die unterschiedliche Art und Weise ergibt, in der die Mitgliedstaaten Schiffe in Bezug auf dieses Konzept als unter ihrer Flagge fahrend einstufen. Zu beachten ist jedoch die Notwendigkeit, für Schiffsbesatzungen, die im Rahmen einer grenzüberschreitenden Dienstleistung entsandt werden, den nötigen Schutz zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang sollte die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, den Geltungsbereich der Richtlinie in Artikel 1 Absatz 1 – zusätzlich zum Konzept des Hoheitsgebiets – auf Schiffe auszuweiten, die unter der Flagge eines Mitgliedstaats fahren, und zwar unbeschadet der derzeitigen Auslegung des Begriffs „Hoheitsgebiet“ in den verschiedenen Mitgliedstaaten. Eine derartige Ausweitung würde zudem einige Änderungen anderer Bestimmungen der Richtlinie erfordern, insbesondere der Artikel 1, 2 und 3, damit dem spezifischen Charakter der Arbeit an Bord eines Handelsschiffes Rechnung getragen wird.

### **III. FRAGEN AN DIE SOZIALPARTNER**

Die Kommission stellt fest, dass die Sozialpartner unterschiedlicher Auffassung darüber sind, wie die Rechte von Seeleuten am besten zu schützen sind und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der maritimen Sektoren der EU zu wahren ist. Sie vertritt jedoch die Ansicht, dass die Sozialpartner am besten geeignet sind, die Folgen der in Erwägung gezogenen Änderungen des Rechtsrahmens zu bewerten und Lösungen oder Optionen zu benennen, die den spezifischen Bedürfnissen der von ihnen vertretenen Unternehmen und Beschäftigten entsprechen.

Die Kommission ersucht deshalb die Sozialpartner,

- eine Stellungnahme oder gegebenenfalls eine Empfehlung zu den Zielen und Inhalten der geplanten Vorschläge gemäß Artikel 138 Absatz 3 EG-Vertrag zu übermitteln;

- gegebenenfalls mitzuteilen, ob sie das Verhandlungsverfahren auf der Grundlage der in diesem Dokument dargelegten Vorschläge gemäß Artikel 138 Absatz 4 und Artikel 139 EG-Vertrag einleiten möchten.

Die Kommission würde es begrüßen, wenn die Stellungnahmen und/oder Empfehlungen der Sozialpartner eine Folgenabschätzung der oben vorgeschlagenen Maßnahmen und aller sonstigen eventuell vorgebrachten Lösungsmöglichkeiten enthielten.