



Clearingstelle Mittelstand des
Landes NRW bei IHK NRW



Kurzstellungnahme

der Clearingstelle Mittelstand zur

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

**für das Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand
und Handwerk des Landes Nordrhein-Westfalen**

Düsseldorf, 8. Juni 2017

1. Ausgangslage

Die Verordnung über die Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt (Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung-BinSchArbZV) wirkt darauf hin, gleiche Rahmenbedingungen hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung für die Binnenschifffahrt innerhalb der Europäischen Union zu fördern.

Ermächtigungsgrundlage der Rechtsverordnung ist § 21 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG), wonach für das Fahrpersonal der Binnenschifffahrt Abweichungen von den national geltenden Bestimmungen zur Arbeitszeitgestaltung von Arbeitnehmern, die als Mitglied der Besatzung oder des Bordpersonals an Bord eines Fahrzeugs in der Binnenschifffahrt beschäftigt sind, geregelt werden können.

Das Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk des Landes NRW ist mit Schreiben vom 02. Juni 2017 an die Clearingstelle Mittelstand mit der Bitte herangetreten, die Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung in einem Clearingverfahren gemäß § 6 Abs. 5 MFG NRW auf die Mittelstandsverträglichkeit zu überprüfen.

Die Clearingstelle Mittelstand hat die nach dem Mittelstandsförderungsgesetz an Clearingverfahren beteiligten Institutionen mit Schreiben vom 02. Juni 2017 über den Überprüfungsauftrag informiert und diese um Stellungnahmen gebeten.

Aufgrund der kurzen Abgabefrist ist bei der Clearingstelle Mittelstand lediglich die Stellungnahme des DGB NRW eingegangen.

2. Anregungen des DGB NRW

Der DGB NRW sieht die vorliegende Verordnung insbesondere unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung als mittelstandsrelevant an. Attraktive Arbeitsbedingungen seien eine wichtige Voraussetzung, damit die Binnenschifffahrt dringend benötigte Fachkräfte finden und halten könne. Dies träfe in besonderer Weise auf NRW zu, da rund 40% der Binnenschiffer über 50 Jahre alt seien und in absehbarer Zeit den Markt verlassen würden.

Angeregt wird, folgende Änderungen in Bezug auf die Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung-BinSchArbZV vorzunehmen:

1. § 3 sollte in Absatz 1 Nummer 3 um die folgende Formulierung ergänzt werden: „der zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbarte Dienstplan“. Sofern kein Betriebsrat existiere, solle die vorhandene Formulierung greifen.
2. § 5 ließe offen, wer bei Verstößen nach § 15 BinSchArbZV ordnungswidrig handle- der Arbeitgeber oder der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin. Das gelte besonders, wenn Beschäftigte „freiwillig“ Arbeit geleistet hätten und damit gegen die Ruhepausenvorschriften verstoßen hätten.
3. § 7 sollte aus Gründen der Klarheit um die Formulierung „pro konsekutivem Arbeitstag“ ergänzt werden.

4. § 8 sollte folgenden Text des Arbeitsentwurfs zu der Richtlinie beibehalten:
„ In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die während der Saison an Bord eines Fahrgastschiffes arbeiten, abweichend von den Bestimmungen in § 4 Absatz 3 und 4 und § 7 folgende Bestimmungen zugelassen werden.

1. Die Arbeitszeit darf nicht überschreiten:
 - a.) 12 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden
 - b.) 72 Stunden in jedem Zeitraum von 7 Tagen.

Pro Arbeitstag werden dem Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerin 0,2 Ruhetage gutgeschrieben. In jedem Zeitraum von 31 Tagen müssen zumindest 2 Ruhetage tatsächlich gewährt werden. Es wird ein Ausgleichszeitraum festgelegt, innerhalb dessen die restlichen Ruhetage nach ihrem Entstehen zu gewähren sind.

2. Ein Bezugszeitraum, innerhalb dessen eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden zu erzielen ist, wird festgelegt. § 4 Abs. 2, 6 und 7 ist zu berücksichtigen.“

Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags könnten die vereinbarten tarifvertraglichen Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung übernommen werden.

5. § 11 werfe die Frage auf, ob in den Fällen, in denen Arbeitnehmer aus Drittstaaten über eine Personaldienstleistungsagentur eingestellt würden, die ihren Sitz nicht in Deutschland habe, der Arbeitgeber zur Befolgung dieser Regelung verpflichtet sei. Wäre das nicht der Fall, käme es zu einer Ungleichbehandlung an Bord eines Schiffes. Dies stünde im Widerspruch zu der Bestrebung der deutschen Delegation der Verwaltungsstelle (CASS) bei der Zentralkommission Rhein, dass an Bord eines Schiffes nur ein Sozialgericht gelten sollte.