

29. Ortstagung Bremen am 2. September 2013

Die 29. Ortstagung des Arbeitsgerichtsverbandes in Bremen fand am 2. September 2013 statt. Als Gastredner wurde *Dr. Mathias Maul-Sartori* gewonnen. *Maul-Sartori* ist Richter am Arbeitsgericht Frankfurt (Oder) und derzeit abgeordnet an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Er referierte über das Thema „Das neue Seearbeitsgesetz: ein modernisiertes und internationalisiertes Seearbeitsrecht“.

Zunächst begrüßte die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Bremen, *Sabine Kallmann*, die zahlreich erschienenen Zuhörer, stellte den Referenten vor und gab eine kurze Einführung in das Thema des Abends. Hierbei wies *Kallmann* unter anderem auf die besondere Bedeutung des Seearbeitsrechts für das Bundesland Bremen als Standort des zweitgrößten Seehafens Deutschlands und das sich neben dem klassischen Seearbeitsrecht entwickelnde Arbeitsrecht in Bezug auf Offshore-Windenergieanlagen hin.

Als Einführung seines Vortrags erläuterte *Maul-Sartori* die historische Entwicklung des Seearbeitsrechts. Aufgrund der besonderen tatsächlichen Umstände der Beschäftigung von Arbeitnehmern auf See und der zwangsläufigen Internationalität solcher Arbeitsverhältnisse habe ein gesondertes Seearbeitsrecht eine lange Tradition. Bereits in den Seemannsordnungen von 1872 und 1902 seien rechtliche Unterschiede im Vergleich zu Landarbeitsverhältnissen geregelt worden. In den letzten fast 60 Jahren habe für Seearbeitsverhältnisse sodann das Seemannsgesetz von 1957 gegolten. Anlass für die nun umfassend neue Kodifizierung des Seearbeitsrechts in dem zum 1. August 2013 in Kraft getretenen Seearbeitsgesetz sei die Entwicklung der internationalen Rechtslage gewesen. Bei dem Seearbeitsgesetz handele es sich im Wesentlichen um einen Umsetzungsakt zu dem Seearbeitsübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) aus dem Jahr 2006. Das Seearbeitsvölkerrecht blicke ebenfalls auf eine lange Geschichte zurück. Die ersten Übereinkünfte und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation zum Seearbeitsrecht stammen aus dem Jahr 1920. Das Seearbeitsübereinkommen habe bezweckt, die im Jahr 2006 bestehenden 70 Einzelabkommen in einer Kodifizierung zusammenzufassen und das Seearbeitsrecht darüber hinaus fortzuentwickeln. Das Seearbeitsübereinkommen sei zum 20. August 2013 in Kraft getreten, nachdem ein Jahr zuvor die im Abkommen vorgesehene Mindestanzahl von 30 Staaten - mit dem vorgesehenen Mindestanteil an der Welthandelsflotte - das Abkommen ratifiziert hatten. Mittlerweile lägen bereits 45 Ratifizierungen vor, es werde eine baldige Ratifizierung durch sämtliche relevanten Staaten erwartet.

Maul-Sartori wies im Folgenden darauf hin, dass die wesentliche Neuerung des Seearbeitsübereinkommens und damit auch des Seearbeitsgesetzes verbesserte Durchsetzungsstandards durch ein vereinheitlichtes Zertifizierungsverfahren und eine erweiterte Hafenstaatskontrolle seien. Der für das Schiff verantwortliche Reeder müsse sein Schiff von dem Flaggenstaat durch Erteilung eines Seearbeitszeugnisses im Hinblick auf die Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord des Schiffs zertifizieren lassen. Können für das Schiff sodann im Rahmen der Hafenstaatskontrolle eine ordnungsgemäße Zertifizierung vorgelegt werden, sei damit der Anscheinsbeweis geführt, dass die Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord den Vorschriften des Seearbeitsübereinkommens entspreche. Eine ausführliche Überprüfung des Schiffs durch den Hafenstaat erfolge lediglich, wenn die Zertifizierungspapiere nicht ordnungsgemäß seien oder eine jederzeit zulässige Beschwerde eines Besatzungsmitglieds oder andere tatsächliche Anhaltspunkte für Verstöße gegen das Seearbeitsübereinkommen vorlägen. Neu sei zudem, dass alle Vertragsstaaten eine Hafenstaatskontrolle hinsichtlich der Mindeststandards des Seearbeitsübereinkommens auch bei Schiffen durchzuführen haben, die die Flagge eines Nichtvertragsstaats führen. Diesbezüglich sei darauf hinzuweisen, dass zugleich das Seearbeitsrecht der Europäischen Union im Wesentlichen ebenfalls mit dem Seearbeitsübereinkommen harmonisiert worden sei. Die Richtlinie 2009/13/EG sei durch eine Sozialpartnervereinbarung der für das Seearbeitsrecht zuständigen europäischen Sozialpartner zustande gekommen und habe wichtige Mindestanforderungen aus dem Seearbeitsübereinkommen übernommen. Zudem gebe es bereits die Richtlinie 38/2013/EU zur Vereinheitlichung der Hafenstaatskontrolle innerhalb der Europäischen Union. In Arbeit sei zudem eine europäische Richtlinie zur Vereinheitlichung der Flaggenstaatsinspektion, also zur

Vereinheitlichung der Voraussetzungen für die Erteilung der durch den Flaggenstaat zu erteilenden Zertifizierungen.

Im weiteren Verlauf wies *Maul-Sartori* auf die weiteren aus seiner Sicht bemerkenswerten Regelungen des Seearbeitsgesetzes hin. Modernisiert worden sei zunächst der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes. Besatzungsmitglied im Sinne des Seearbeitsgesetzes sei nun grundsätzlich jede Person, die tatsächlich persönlich an Bord tätig werde. Das zugrunde liegende Vertragsverhältnis sei für die Einordnung als Besatzungsmitglied nicht mehr entscheidend. Diesbezüglich wies *Maul-Sartori* beispielhaft auf den Friseur hin, welcher als selbstständiger Unternehmer auf einem Kreuzfahrtschiff tätig werde. Ausnahmen seien lediglich für besondere Berufsgruppen, wie z. B. Lotsen, spezialisierte Wartungsmitglieder und vorübergehend an Bord tätige Wissenschaftler gemacht worden. Bei den sogenannten Errichterschiffen für Offshore-Windenergieanlagen sei zu differenzieren. Das Personal, welches auf See die Anlage errichte, unterfalle nicht dem Seearbeitsrecht, die Besatzung des Schiffs dagegen schon. Zum Zweck der Ermöglichung der vorherigen Prüfung der Bedingungen des Heuerverhältnisses sei nun die Schriftform für den Heuervertrag ausdrücklich normiert. Den Seeleuten stehe ein Mindestanspruch von 30 Tagen Urlaub je Jahr und ein Anspruch auf Heimschaffung einmal jährlich und bei Beendigung des Heuerverhältnisses zu. Zudem sei der Anspruch auf medizinische Betreuung an Bord und ein ausdrückliches Beschwerderecht auch in ausländischen Häfen neu geregelt worden.

Diskussionen habe es bei der Entstehung des Seearbeitsgesetzes über die Regelung der Höchstarbeitszeit gegeben. Nach internationalem Seearbeitsrecht sei entweder die Regelung einer Höchstarbeitszeit von 72 Stunden je Woche oder die Regelung einer Mindestruhezeit im Umfang von 77 Stunden je Woche (91 Stunden Höchstarbeitszeit) möglich. Für Schiffe unter deutscher Flagge habe zuvor eine Höchstarbeitszeit von 72 Stunden je Woche verbunden mit der Möglichkeit des Abweichens durch Tarifvertrag gegolten. Auf Drängen der Reederverbände, die eine Änderung der Regelung aufgrund des internationalen Wettbewerbs für notwendig hielten, sei nun die zuvor auch im entscheidenden Tarifvertrag enthaltene Regelung ins Seearbeitsgesetz übernommen worden, dass in Gebieten mit vielen Hafenanfahrten eine Verlängerung der Höchstarbeitszeit über 72 Stunden hinaus grundsätzlich zulässig ist.

Eine weitere Diskussion über die zutreffende Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens habe es hinsichtlich der Haftung des Reeders für einen möglichen anderen Vertragsarbeitgeber gegeben. Das Seearbeitsübereinkommen sehe vor, dass sich der Verantwortungsbereich des Reeders auch auf den Anspruch der Besatzungsmitglieder auf die vertraglich vereinbarte Heuer erstrecken müsse. Im Hinblick auf die Besonderheiten des deutschen Zivilrechts habe man sich bei der Ausgestaltung des Seearbeitsgesetzes dafür entschieden, den Reeder für die privatrechtliche Heuerverpflichtung des Vertragsarbeitgebers als Bürgen unter Ausschluss der Einrede der Vorausklage einstehen zu lassen.

Im Anschluss an den von den Zuhörern mit Interesse verfolgten Vortrag blieb noch Zeit für eine lebhafte Diskussion. Unter den Zuschauern befand sich unter anderem Rechtsanwalt *Dr. Ramrath*, welcher in dem „Kölner Praxiskommentar zum Kündigungsschutzgesetz“ das Seearbeitsrecht kommentiert. Dieser wies unter Darlegung eines Beispiels aus der Praxis (in welchem der Flaggenstaat des Schiffs Antigua und Barbuda gewesen sei und die Reederei ihren Standort in den Niederlanden gehabt habe) darauf hin, dass Seearbeitnehmer auch unter Geltung des neuen Seearbeitsgesetzes aufgrund der Internationalisierung der Schifffahrt erhebliche praktische Probleme bei der Anspruchsdurchsetzung haben könnten. Zudem wurde aus dem Publikum darauf hingewiesen, dass die Gefahr bestehen könne, dass einzelne Vertragsstaaten (wie z. B. Liberia) zu leichtfertig Zertifikate (Seearbeitszeugnisse) für einzelne Schiffe erteilen könnten, was durch die Regelung des Anscheinsbeweises des Seearbeitszeugnisses die Effizienz der Hafenstaatskontrolle untergraben könne. Diesbezüglich wies *Maul-Sartori* darauf hin, dass bereits jetzt einzelne Flaggenstaaten bezüglich der Erteilung von Seearbeitszeugnissen einen schlechteren Ruf hätten als andere Flaggenstaaten. Aufgrund der Regelung, dass der Hafenstaat bei tatsächlichen Anhaltspunkten für Verletzungen der Standards des Seearbeitsübereinkommens und dem Vorliegen von Beschwerden einzelner Besatzungsmitglieder trotz vorliegendem Seearbeitszeugnis eine intensive Kontrolle durchführen könnte, sei eine effiziente Kontrolle von Schiffen solcher Flaggenstaaten gerade nicht

ausgeschlossen. Hinsichtlich der Kontrolle der Arbeitsbedingungen auf Seeschiffen wurde aus dem Publikum ergänzend auf die nicht zu unterschätzende Bedeutung der internationalen Gewerkschaft für Seearbeitnehmer, die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) hingewiesen, welche international über 140 Inspektionen sowie eine stets erreichbare Hotline in London verfüge und eng mit der deutschen Schwestergewerkschaft ver.di zusammenarbeite. Im Fall unzureichender Arbeitsbedingungen sei es so z. B. schon zu effektiven Boykotten von Schiffen durch das für das Be- und Entladen eines Schiffs zuständige Hafenpersonal gekommen.

Zuletzt wurde noch diskutiert, ob durch das Seearbeitsgesetz das internationale und europäische Recht tatsächlich ausreichend umgesetzt worden sei. Hierbei könne fraglich sein, ob mit der gewählten Bürgenhaftung des Reeders für Verbindlichkeiten des Vertragsarbeitgebers der international verwendete Begriff „Gesamtverantwortlicher“ ausreichend umgesetzt worden sei und ob die im Vergleich zum Seemannsgesetz ungünstigere Regelung der Höchstarbeitszeit für Besatzungsmitglieder gegen das Verbot der Verschlechterung eines Sozialstandards im Zuge der Umsetzung internationalen Rechts verstoße.

Abschließend wurde für weiterführend Interessierte darauf hingewiesen, dass *Maul-Sartori* hinsichtlich des heute referierten Themas kürzlich einen Aufsatz veröffentlicht hat („Das neue Seearbeitsrecht - auch für Landratten von Interesse“, NZA 2013, 821).

Zum Abschluss dankte die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts *Kallmann* dem Referenten für seinen interessanten Vortrag, den Teilnehmern für ihre Bereitschaft zur Diskussion und lud alle zum Ausklang der Veranstaltung in eine bremische Gaststätte ein.

Oliver Sanner
Richter am Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven