



**RAT DER
EUROPÄISCHEN UNION**

**Brüssel, den 19. April 2001 (20.04)
(OR. fr)**

8014/01

LIMITE

**MAR 28
SOC 156**

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender:	der Stellvertretende Generalsekretär der Europäischen Kommission, Herr Bernhard ZEPTER
Eingangsdatum:	6. April 2001
Empfänger:	der Generalsekretär/Hohe Vertreter, Herr Javier SOLANA
Betr.:	Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Ausbildung und Einstellung von Seeleuten

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Kommissionsdokument - KOM(2001) 188 endg.

Anl.: KOM(2001) 188 endg.



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 6.4.2001
KOM(2001)188 endgültig

**MITTEILUNG DER KOMMISSION
AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DEN RAT**

über die Ausbildung und Einstellung von Seeleuten

**MITTEILUNG DER KOMMISSION
AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DEN RAT**

über die Ausbildung und Einstellung von Seeleuten

INHALT

Einleitung	3
1. Rückgang der Beschäftigtenzahlen bei Seeleuten aus der EU	5
1.1. Daten	5
1.2. Ursachen.....	7
1.2.1. Finanzielle Erwägungen der EU-Reedereien	7
1.2.2. Soziale Aspekte der Arbeit auf See.....	7
1.3. Auswirkungen	8
2. Umsetzung des gemeinschaftlichen und des internationalen Besitzstandes	9
3. Vorschläge für Maßnahmen.....	12
3.1. Beschäftigungsförderung	13
3.1.1. Vorschlag zur der Besatzungsstärke und weitere beschäftigungspolitische Maßnahmen der Sozialpartner	13
3.1.2. Informationskampagnen und ähnliche beschäftigungsfördernde Maßnahmen	14
3.2. Lebens- und Arbeitsbedingungen	15
3.3. Konzentration auf Aus- und Fortbildung von Seeleuten	16
3.3.1. Aus- und Fortbildung von Seeleuten (MET))	16
3.3.2. Initiativen der Gemeinschaft.....	18
3.4. Förderung aus den Forschungsprogrammen	19
4. Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	19

Einleitung

In den beiden letzten Jahrzehnten hat das Angebot an gut ausgebildeten Seeleuten, vor allem von Offizieren, stark abgenommen. Eine neuere Studie¹ zu diesem Thema spricht davon, dass es derzeit weltweit an Offizieren mangelt, die immerhin 4 % aller Beschäftigten ausmachen (16 000 Offiziere), und sagt für das Jahr 2010 ein Defizit von 12% voraus (46 000 Offiziere). Die Europäische Union steht vor dem gleichen Problem, allerdings in noch viel größeren Ausmaß, denn 2001 fehlen schätzungsweise 13 000 Offiziere, und diese Zahl dürfte bis 2006 auf rund 36000 ansteigen.²

Seit Anfang der 1980er Jahre ist sowohl die Gesamtflotte der EU geschrumpft als auch die Zahl der EU-Seeleute zurückgegangen.³ Die Gesamtzahl der EU-Staatsangehörigen, die an Bord eines die Flagge eines EU-Staates führenden Schiffes beschäftigt sind, liegt gegenwärtig bei ungefähr 120 000 (das entspricht einem Rückgang um 40 % seit 1985), während die Zahl der auf EU-Schiffen beschäftigten Nicht-EU-Staatsangehörigen seit 1983 von rund 29 000 auf heute circa 34 500 gestiegen ist.⁴ Eine Ausnahme von diesem Trend bildet der Linienverkehr mit Fahrgastschiffen und Fahrgastfährschiffen in der EU: Dieser Markt wird nach wie vor von Schiffen unter EU-Flagge bedient, deren Besatzung überwiegend aus EU-Staatsangehörigen besteht. Auf ihn entfallen fast 50 % der Seeleute aus EU-Mitgliedstaaten (20 % in innergemeinschaftlichen Diensten und 30 % in der Kabotage). Im Verkehr innerhalb der EU sind rund 30 300 Seeleute beschäftigt, und nur 651 Arbeitsplätze entfallen auf Nicht-EU-Staatsbürger.

Schon wiederholt haben sich Wirtschaft, Mitgliedstaaten und Kommission mit dem Problem des zahlenmäßigen Rückgangs der EU-Seeleute und des Mangels an qualifizierten Kräften befasst und vereinbart, die erforderlichen Maßnahmen zur Lösung des Problems zu erarbeiten. 1996 legte die Kommission mit ihrer Mitteilung „Auf dem Wege zu einer neuen Seeverkehrsstrategie“⁵ eine Analyse der Lage vor und wies darin auf die Notwendigkeit hin, in Verbindung mit der Wettbewerbsfähigkeit von EU-Registern und dem sicheren Betrieb von Schiffen der Förderung der Beschäftigung von EU-Seeleuten größeres Gewicht einzuräumen. In seiner Entschließung vom 24. März 1997 über eine neue Strategie zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Schifffahrt der Gemeinschaft⁶ schloss sich der Ministerrat der Europäischen Union der Mitteilung der Kommission an und bekräftigte *unter anderem*, dass wirksame Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Seeleuten aus der Gemeinschaft notwendig seien. Der Rat vertrat insbesondere die Auffassung, die Gemeinschaftsschifffahrt verdiene in ihren weiteren Bestrebungen um gute Qualität und größere Wettbewerbsfähigkeit Unterstützung. Erreicht werden solle dies *unter anderem* durch die Fortsetzung der qualitativ hochstehenden Ausbildung von Seeleuten aller Dienstgrade aus der Gemeinschaft sowie des

¹ BIMCO (Baltic and International Maritime Council)/ISF (International Shipping Federation) 2000 Manpower Update – The World-wide Demand for and Supply vom Seafarers – April 2000 (im folgenden als „BIMCO/ISF 2000 Manpower update“ zitiert).

² Quelle: Gemeinsame Studie des Verbands der Verkehrsgewerkschaften in der Europäischen Union (FST) und des Verbands der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (EGSA): „Improving the Employment Opportunities for EU Seafarers: An Investigation to Identify Seafarers Training and Education Priorities“ (1998) (im folgenden als „FST/EGSA Joint Study“ zitiert).

³ In diesem Dokument gilt als EU-Seemann ein Staatsangehöriger eines EU-Mitgliedstaates, der als Seemann beschäftigt ist.

⁴ Nach der „FST/EGSA Joint Study“ (vgl. Fußnote 2).

⁵ KOM(96) 81 endg. „Auf dem Wege zu einer neuen Seeverkehrsstrategie“, 13.3.1996.

⁶ ABl. C 109, 8.4.1997, S. 1.

an Land tätigen Personals durch den optimalen Einsatz der Ressourcen der Mitgliedstaaten sowie der Gemeinschaftsinstrumente.

Im Dezember 1996 veranstalteten die Europäische Kommission und der irische Vorsitz des EU-Rates eine internationale Konferenz in Dublin mit dem Titel „Sind die Seeleute der Europäischen Union vom Aussterben bedroht?“. Die Konferenz sollte dadurch zur Diskussion über die Mitteilung der Kommission „Auf dem Wege zu einer neuen Seeverkehrsstrategie“ beitragen, dass die Beschäftigungssituation für Seeleute aus der Gemeinschaft analysiert, die Ursachen und die wirtschaftlichen Auswirkungen ihres allmählichen Verschwindens untersucht und nach Lösungen für das Problem gesucht wurde. Die Konferenz kam zu der von allen mitgetragenen Erkenntnis, dass europäische Seeleute für ein reibungsloses Funktionieren des europäischen Schifffahrtsektors von wesentlicher Bedeutung sind, und wies auf den erforderlichen Wiederaufbau eines Bestandes von hochqualifizierten Seeleuten aller Dienstgrade hin. Ferner machte sie Vorschläge für eine Reihe praktischer Maßnahmen und empfahl der Branche sowie den Verwaltungen deren Einbeziehung in ihre Überlegungen. Auch das Forum der maritimen Wirtschaft hat auf seiner Plenarsitzung im Juni 2000 in Helsinki eine Reihe von Empfehlungen zum selben Thema abgegeben.

Das allgemeine Interesse an dem geradezu dramatischen Rückgang der Zahl der EU-Seeleute wird auch an den zahlreichen Studien und Forschungsprojekten zum Thema deutlich, zum Beispiel an der „Studie über die maritimen Berufe in der Europäischen Union“ von 1996 (von der Kommission finanziert), der gemeinsamen Studie von FST und EGSA von 1998⁷ und dem Forschungsprojekt METHAR⁸ (von der Europäischen Kommission aus dem FTE-Programm Verkehr des 4. Rahmenprogramms finanziert). In all diesen Schriften wurden mögliche Maßnahmen zum Aufhalten des gegenwärtigen raschen Rückgangs der Zahl der EU-Seeleute vorgeschlagen. Es haben daraufhin allerdings nur einige nationale Reederverbände sowie einige Mitgliedstaaten tatsächlich etwas unternommen.

Mit dieser Mitteilung möchte die Europäische Kommission einen Überblick über den neuesten Stand der Zahl der EU-Seeleute geben, die Gründe für diese sinkenden Zahlen und die möglichen Folgen für die Schifffahrtsbranche in der EU analysieren und Maßnahmen zur Trendumkehr aufzeigen. Die Kommission ist sich der Tatsache bewusst, dass sich alle den Menschen betreffenden Maßnahmen auf die Wettbewerbsposition der Reedereien auswirken, ist aber auch der Meinung, dass mit der Erwägung von Alternativen nicht länger gewartet werden darf, soll sich an der derzeitigen Besorgnis erregenden Situation etwas ändern.

Beschäftigung und Ausbildung sind zwei Bereiche, für die überwiegend die Mitgliedstaaten zuständig sind. Die Kommission beabsichtigt keinesfalls, hier die Rolle der Mitgliedstaaten zu übernehmen. Sie möchte jedoch möglichst bald eine fruchtbare Diskussion über dieses Thema unter Beteiligung aller Betroffenen in Gang bringen und mögliche Gegenmaßnahmen unterstützen und genau beobachten. Diese Maßnahmen werden sowohl auf Gemeinschaftsebene als auch in den Mitgliedstaaten notwendig sein. Da das Problem innerhalb der EU unterschiedliches Gewicht hat, werden die Mitgliedstaaten die vorgeschlagenen Maßnahmen ihren besonderen Bedürfnissen und Gegebenheiten anpassen müssen.

⁷ Vgl. Fußnote 2.

⁸ METHAR: Harmonisation of European Maritime Education and Training Schemes.

1. RÜCKGANG DER BESCHÄFTIGTENZAHLEN BEI SEELEUTE AUS DER EU

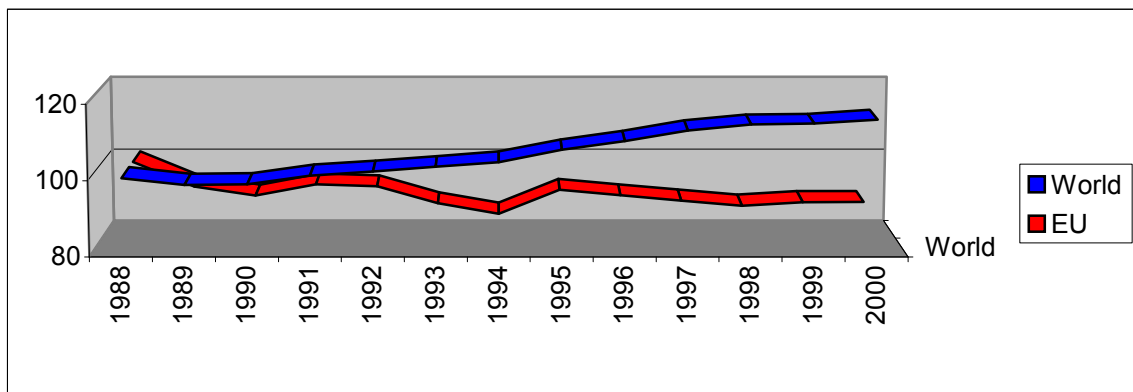
1.1. Daten

In den letzten Jahren ist der Schiffsbestand weltweit stark gewachsen, am 1. Januar 2000 betrug die Gesamttonnage mehr als 506 Mio Bruttotonnen (BT)⁹. In der Zwischenzeit konnte auch ein leichtes Wachstum der Tonnage der in der EU registrierten Flotte zwischen 1998 und 1999 nicht verhindern, dass der Anteil der EU-Schiffe an der Weltflotte in den letzten Jahren auf derzeit rund 13 % gefallen ist. Dessen ungeachtet wird noch immer ein beträchtlicher Teil der Schiffe von EU-Interessen kontrolliert, schätzungsweise 33 % der Weltflotte.

Entwicklung der Handelsflotte weltweit und in der EU– Zahl der Schiffe über 300 BT

Basisjahr 1988 = 100

World = Welt



Nach einer neueren Untersuchung¹⁰ kann das weltweite Angebot an Seeleuten im Jahr 2000 auf 404.000 Offizieren und 823.000 einfache Matrosen geschätzt werden; die weltweite Nachfrage beläuft sich hingegen auf 420.000 Offiziere und 599.000 einfache Matrosen. Diese Zahlen lassen einen geringfügigen Mangel an den für die Flotte weltweit erforderlichen Offizieren erkennen (16.000, also 4 % aller Seeleute). Nach der Studie wiegt dieses Defizit von 16.000 Offizieren allerdings in der Praxis schwerer, bedenkt man die Hindernisse, die den Überschuss an Seeleuten bestimmter Nationalitäten daran hindern, das Defizit in anderen Ländern auszugleichen. Zu diesen Hindernissen zählen kulturelle Unterschiede, Sprachprobleme, Mangel an internationaler Erfahrung sowie die für viele Flaggen geltenden Einschränkungen bezüglich der Nationalität.

⁹ Quelle: Institute of Shipping Economics and Logistics (ISL) – Shipping Statistics and Market Review Januar/Februar 2000.

¹⁰ BIMCO/ISF 2000 Manpower Update (vgl. Fußnote 1).

Die folgende Tabelle enthält eine Zusammenfassung der oben genannten Daten und zeigt das voraussichtliche Angebot und die voraussichtliche Nachfrage nach Seeleuten im Jahr 2010.

Weltweites Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Seeleuten¹¹

	2000	%	2010	%
Offiziere	- 16.000	- 4	- 46.000	- 12
Mannschaften	+ 224.000	+ 27	+ 255.000	+ 30

Der Rückgang der Zahl der EU-Seeleute ist stärker ausgefallen als die Verkleinerung der Flotte in der EU: Derzeit beläuft sich ihre Zahl auf rund 120.000; das entspricht einem Rückgang um 40 % seit Beginn der 80er Jahre. Die folgende Tabelle macht deutlich, wie stark die Zahl der EU-Seeleute an Bord von EU-Schiffen in den vergangenen 15 Jahren gesunken ist, während die Zahl der Seeleute aus Nicht-EU-Staaten gestiegen ist.

Auf EU-Schiffen beschäftigte Seeleute aus der EU und aus Nicht-EU-Staaten¹²

Jahr	Offiziere		Mannschaften		gesamt	
	EU	Nicht-EU	EU	Nicht-EU	EU	Nicht-EU
1985	85.140	1.144	120.496	27.781	205.637	28.926
1990					158.457	27.579
1995	52.255	2.551	76.473	30.480	128.728	33.031
1998-99					120.541 (*)	34.534 (*)

(*) Zahlen für das VK und Griechenland von 1996

Es wird davon ausgegangen, dass 2001 in der EU rund 13.000 Offiziere fehlen und diese Zahl bis 2006 auf ungefähr 36.000 steigen wird.¹³ Verschärfend wirkt sich auf diese ohnehin schon dramatische Situation noch der Faktor Alter aus: Das Durchschnittsalter der Offiziere in den OECD-Ländern¹⁴ ist wesentlich höher als das ihrer Kollegen aus dem Fernen Osten, aus Osteuropa und Indien. Hierfür sind im Wesentlichen zwei Gründe verantwortlich: Zum einen sind die Seeleute in den OECD-Ländern immer kürzer auf See tätig und wechseln häufig lange vor ihrem 40. Lebensjahr zu einer Tätigkeit an Land, und zum anderen sehen sich viele Reedereien wegen des finanziellen Drucks gezwungen, jüngere Offiziere aus Drittländern einzustellen, die weniger kosten als ihre Kollegen aus den OECD-Ländern. Derzeit haben die meisten OECD-Offiziere einen höheren Dienstgrad (60 % der EU-Offiziere sind über 40 Jahre alt), während sich in den unteren Dienstgraden Offiziere aus Entwicklungsländern finden. Es steht zu erwarten, dass die höheren Offiziere aus der OECD nach ihrem Eintritt in

¹¹ BIMCO/ISF 2000 Manpower Update (vgl. Fußnote 1).

¹² Quellen: Study on the maritime professions in the European Union (TecEcon, 1996) und EGSA Annual Report (1998-1999).

¹³ Quelle: FST/EGSA Joint Study (Vgl. Fußnote 2).

¹⁴ Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung..

den Ruhestand in den kommenden Jahren von Staatsangehörigen strukturschwächerer Länder ersetzt werden.

Ganz eindeutig wird sich der zurzeit schon herrschende Offiziersmangel noch verschärfen, wenn nicht unmittelbar Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Der angeblich große Überschuss an einfachen Matrosen bedarf einer sorgfältigen Analyse, da zu bezweifeln ist, dass alle diese Matrosen für den internationalen Dienst qualifiziert sind. Ferner ist zu bedenken, dass bei angemessener Ausbildung aus Matrosen Offiziere werden können. Daher ist sicherzustellen, dass auch in Zukunft ausreichend EU-Matrosen zur Verfügung stehen. Bei der Planung von Maßnahmen gegen den Rückgang der Zahl der EU-Seeleute sollten Mitgliedstaaten und Sozialpartner dem Rechnung tragen.

1.2. Ursachen

Zwei Aspekte der Gesamtsituation werden in dieser Mitteilung behandelt: die sinkende Nachfrage nach EU-Seeleuten und das ebenfalls kleiner werdende Angebot an ausgebildeten Seeleuten. Hauptgründe hierfür sind finanzielle Erwägungen der EU-Reedereien sowie soziale Aspekte, derentwegen junge Leute ein Berufsleben auf See nicht in Betracht ziehen.

1.2.1. Finanzielle Erwägungen der EU-Reedereien

Wie bereits gesagt, ist die EU-Flotte in den letzten Jahren geschrumpft, während weltweit der Trend gegenläufig war. Dies ist damit zu erklären, dass die Frachtraten in der EU nach der weltweiten Rezession in den 90er Jahren stagnierten, sich weltweit jedoch sehr rasch erholten. Als Reaktion auf den finanziellen Druck, der durch das Tonnageüberangebot am Weltmarkt und den immer schärferen Wettbewerb durch Schiffe aus Drittländern entstanden ist, beschloss eine Reihe von EU-Reedereien, ihre Kosten durch die Registrierung ihrer Schiffe unter Nicht-EU-Flaggen oder in nationalen Zweitregistern zu senken.

Dabei nutzten diese EU-Reedereien die Gelegenheit, um EU-Seeleute durch Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern zu ersetzen und damit unter anderem auch ihre Lohnkosten zu senken. Der erhebliche Unterschied bei den Löhnen für EU- und Nicht-EU-Seeleute ist mit Sicherheit ein Hauptfaktor der Einstellungspolitik der Reedereien. Es gibt Berechnungen, nach denen der höchste EU-Lohn für Vollmatrosen fünfzehnmal höher ist als der niedrigste Nicht-EU-Lohn (jeweils mit Sozialabgaben) und 5,6-mal höher als für Erste Offiziere.¹⁵ Noch größere Bedeutung haben diese Lohnunterschiede, bedenkt man, dass 40 % der täglichen Betriebskosten eines Schiffes auf die Lohnkosten entfallen und diese den größten variablen Einzelposten bei den Kosten des Schiffsbetriebs ausmachen.

Es muss jedoch zwischen Mannschaften und Offizieren unterschieden werden. Trotz des Gehaltsgefälles scheinen die Reedereien eher geneigt, EU-Offiziere einzustellen, und zwar aus verschiedenen Gründen, zu denen Sicherheitsüberlegungen, Schiffstyp und technische Standards an Bord (die teureren Offiziere sind tendenziell besser ausgebildet und geschult) sowie der kulturelle Hintergrund zählen.

1.2.2. Soziale Aspekte der Arbeit auf See

Obwohl es an qualifizierten Seeleuten mangelt, sind immer weniger junge Menschen in Europa bereit, diese Laufbahn einzuschlagen, weil sie sie im Vergleich zu Arbeitsplätzen an Land für gesellschaftlich und finanziell für wenig attraktiv halten. Auch die hohe Jugendarbeitslosigkeit in der EU scheint an diesem Trend wenig ändern zu können.

¹⁵ Quelle: FST/EGSA Joint Study (Vgl. Fußnote 2).

Junge Menschen sind immer weniger bereit, längere Zeit auf See zu verbringen, fern von ihrer Familie, ihren Kindern und Freunden. Selbst die attraktiveren Seiten des Berufs wie das Kennenlernen der Welt und das Reisen an exotische Orte scheinen in der modernen Schifffahrt keine Rolle mehr zu spielen, denn die Schiffe legen nur für kurze Zeit in den Häfen an oder werden außerhalb des Hafens be- und entladen. Darüber hinaus ist die Besatzung auf modernen Schiffen nur klein, besteht sehr häufig aus unterschiedlichen Nationalitäten und spricht unterschiedliche Sprachen – auch dies ist ein Faktor, der in die soziale Isolierung führen kann.

Ein eindeutiger Hinweis darauf, dass junge Menschen die Arbeit auf See als nur wenig interessant betrachten, ist die Tatsache, dass viele ihre Ausbildung abbrechen: Die Abbrecherrate in der EU liegt durchschnittlich zwischen 22 % und 32 %, kann aber in einigen Mitgliedstaaten durchaus bei 60 % oder 70 % liegen.¹⁶

Nach Auffassung der Kommission muss dieser Situation unbedingt entgegengetreten werden. Von allen nachstehend beschriebenen möglichen Lösungen sollte zuallererst einmal dafür gesorgt werden, dass die Schifffahrt im Allgemeinen und die Arbeit auf See im Besonderen wieder an Ansehen gewinnen. Staat und Sozialpartner sollten gemeinsame Anstrengungen unternehmen, um die Berufe in der Seefahrt attraktiver zu gestalten und damit junge Europäer für dafür zu interessieren.

1.3. Auswirkungen

Der derzeitige Mangel an EU-Seeleuten könnte dramatische Folgen haben. Gut ausgebildete Seeleute bedeuten nämlich sicheren Seeverkehr, effizienten Betrieb, gute Instandhaltung der Schiffe, fallende Unfallzahlen und weniger Meeresverschmutzung (80 % aller Unfälle werden durch menschliches Versagen verursacht). Personal aus gewissen Ländern außerhalb der Gemeinschaft ist im Allgemeinen weniger gut ausgebildet als Seeleute aus der Gemeinschaft (z. B. Seeleute mit Zeugnissen aus Drittländern, die den Anforderungen des IMO-Übereinkommens über Normen für Ausbildung, Befähigungszeugnisse und Wachdienst (STCW-Übereinkommen) nicht entsprechen und von den Mitgliedstaaten nicht anerkannt werden). Da die Schifffahrt für die EU von lebenswichtiger Bedeutung ist (90 % der Waren im Außenhandel der Union und mehr als 35 % der Waren im innergemeinschaftlichen Handel werden per Schiff transportiert), kann sich die Union den Verlust dieses Bestands an Erfahrungen nicht leisten, will sie nicht Sicherheit und Umwelt gefährden und die Wettbewerbsfähigkeit ihres Schifffahrtsektors und der vor- und nachgelagerten maritimen Branchen aufs Spiel setzen. Es sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich diese Erwägungen auf Offiziere wie Mannschaften gleichermaßen beziehen, da ein sicherer und effizienter Schiffsverkehr von dem fachlichen Know-how und der Fähigkeit zur Teamarbeit der gesamten Besatzung abhängt, unabhängig vom Rang.

Besondere Beachtung verdient in diesem Zusammenhang der Erdöltransport. Die Gemeinschaft importiert 80 % ihres gesamten Erdölbedarfs, und dies überwiegend auf dem Seeweg. Der Unabhängigkeit und Sicherheit des Transports dieses Erdöls in die EU kommt daher große Bedeutung zu. Aus diesen strategischen Gründen haben die zuständigen Behörden in der Gemeinschaft bei der Konzeption ihrer Schifffahrtspolitik im Allgemeinen und bei Maßnahmen für die Beschäftigten der Schifffahrtsbranche sorgfältig darauf zu achten, dass das seemännische Know-how der EU erhalten bleibt und die EU-Öltankerflotte streng kontrolliert wird.

¹⁶ Quelle: FST/EGSA Joint Study (Vgl. Fußnote 2).

Der Mangel an EU-Seeleuten kann sich aber auch auf andere, vor- und nachgelagerte Wirtschaftszweige negativ auswirken. Zahlreiche Arbeitgeber an Land betrachten Erfahrungen aus der Seefahrt bei der Einstellung von Mitarbeitern als Pluspunkt oder sogar Voraussetzung. Häfen, Schifffahrtsgesellschaften, Aufsichtsstellen (Klassifizierungsgesellschaften, Hafenstaatkontrollbehörden, Flaggenverwaltungen), Versicherungen, Werften und Schiffsreparaturbetriebe, Hersteller von Schiffsausrüstungen usw. stellen gerne frühere Seeleute ein oder sind dazu sogar gezwungen. Aus verschiedenen Gründen (kulturelle Ähnlichkeiten, Sprache, Kenntnis örtlicher/nationaler Sitten und Gebräuche und Vorschriften) lassen sich Stellen in solchen Unternehmen nicht einfach mit Nicht-EU-Seeleuten besetzen. Daraus ergibt sich, dass langfristig der erwartete Mangel an EU-Seeleuten auch zu Personalknappheit in den der Schifffahrt vor- und nachgelagerten Wirtschaftszweigen in der EU führen wird. Es gilt, das von EU-Seeleuten während ihrer Zeit auf See erworbene Know-how und ihre Erfahrungen zu erhalten, wenn die EU Verluste für die Branche insgesamt vermeiden möchte.

Kurz, sollte die Zahl der EU-Seeleute auch weiterhin schrumpfen, läuft die Gemeinschaft Gefahr, ein bedeutendes historisches und berufliches Erbe zu verlieren. Ausbildungsstätten für Seeleute müssten schließen, und das seemännische Know-how in der Gemeinschaft insgesamt würde aussterben – mit dramatischen Konsequenzen für die Sicherheit in der Schifffahrt, die Versorgungssicherheit und die Wettbewerbsfähigkeit der gesamten Schifffahrtsbranche.

2. UMSETZUNG DES GEMEINSCHAFTLICHEN UND DES INTERNATIONALEN BESITZSTANDES

Auf **Gemeinschaftsebene** bestehen bereits verschiedene Rechtsvorschriften für Arbeitnehmer an Bord von Schiffen. Sie lassen sich in zwei Kategorien unterteilen, zum einen in Rechtsvorschriften, die für alle Arbeitnehmer gelten, und zum anderen in Rechtsvorschriften nur für Seeleute.

- Zur **ersten Kategorie** gehören alle **Richtlinien über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern** (insgesamt rund 20). Hierbei geht es um eine Vielzahl von Bereichen wie den Schutz der Arbeitnehmer vor chemischen und biologischen Stoffen, Karzinogenen, Asbest und ionisierender Strahlung, um den Inhalt der Bordapotheke und die Nutzung persönlicher Schutzausrüstung. Im Anhang ist eine vollständige Liste aufgeführt. Besondere Bedeutung hat jedoch die Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz, die bei ordnungsgemäßer Anwendung am Arbeitsplatz Unfälle verhüten hilft und zusätzlichen Schutz bei Unfällen bietet.

Diese erste Kategorie umfasst auch die Richtlinien über die **Gleichbehandlung von Männern und Frauen**. Noch immer sind zu wenig Frauen an Bord von Schiffen tätig, doch lässt sich dies durch eine Rechtsvorschrift zur Verhütung von Diskriminierungen durchaus ändern.

Eine dritte Gruppe von Rechtsvorschriften befasst sich mit der **sozialen Sicherheit und den Beschäftigungsbedingungen**. Die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71, die die Mobilität von Arbeitnehmern fördert, indem sie ihnen beim Wechsel von einem Mitgliedstaat zum anderen diskriminierungsfreie Behandlung zusichert, gilt auch für Seeleute. Was die Beschäftigungsbedingungen betrifft, so gelten alle Richtlinien auch für Seeleute, ausgenommen die Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmer bei Unternehmensübertragungen oder Massenentlassungen und die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen

Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen¹⁷ (nach Auffassung des Rates eigneten sich diese Rechtsvorschriften nicht für die speziellen Merkmale des Schifffahrtssektors). Die Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers räumt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, Seeleute auszuschließen, und einige haben dies auch getan.

- Die **zweite Kategorie** umfasst Richtlinien, die speziell Seeleute betreffen, wie die Richtlinie über die **Arbeitszeit von Seeleuten**¹⁸ und die **Ausbildung von Seeleuten**.¹⁹ Wie bereits erwähnt, werden 80 % der Schifffahrtsunfälle durch menschliches Versagen verursacht. Diesen beiden Richtlinien kommt so große Bedeutung zu, weil sie das Schwergewicht auf den Menschen legen, indem sie der Ermüdung vorbeugen und eine gute Ausbildung der Besatzung gewährleisten. Die Arbeitszeitrichtlinie ist die erste Branchenvereinbarung, die auf der Grundlage der Sozialvorschriften des EG-Vertrags zwischen den Sozialpartnern getroffen wurde. Sie ist eng verknüpft mit einer Richtlinie über ihre Durchsetzung in europäischen Häfen. Grundlage für die Richtlinie über die Ausbildung von Seeleuten ist das STCW-Übereinkommen; sie hat ein Gemeinschaftsverfahren für die Anerkennung von Drittlandszeugnissen eingeführt und ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Gewährleistung einer qualifizierten Besatzung und zur Hebung des Ansehens des Berufsstandes.

Neben den Richtlinien über den **Schutz von Arbeitnehmern** hat die Union noch ein Instrument geschaffen, das eher der **Beschäftigungsförderung** dient, nämlich die **Leitlinien für staatliche Beihilfen im Seeverkehr**. Die ersten Leitlinien stammen aus dem Jahr 1989 und wurden 1997 überarbeitet. Mit ihnen soll die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Flotten gestärkt werden (die sich einer ernsthaften Bedrohung durch Billigflaggen ausgesetzt sehen, die soziale und steuerliche Bedingungen bieten, die mit denen der Mitgliedstaaten nicht zu vergleichen sind) und gleichzeitig die Beschäftigung europäischer Seeleute gefördert werden. Damit soll das seemännische Know-how in der Union erhalten und die Sicherheit an Bord der Schiffe verbessert werden. In den Leitlinien sind die Voraussetzungen festgelegt, unter denen die Mitgliedstaaten Unterstützung in Form von Steuerbefreiungen und Beihilfen für die Beschäftigung und Ausbildung europäischer Seeleute gewähren können. Im Einzelnen gestatten sie a) niedrigere Sozialbeiträge für Seeleute aus der Gemeinschaft, die auf einem in einem Mitgliedstaat registrierten Schiff beschäftigt sind, und b) niedrigere Einkommensteuersätze für Seeleute aus der Gemeinschaft, die auf einem in einem Mitgliedstaat registrierten Schiff beschäftigt sind.

Seit Veröffentlichung der überarbeiteten Leitlinien hat eine steigende Zahl von Mitgliedstaaten beschäftigungsfördernde Maßnahmen getroffen oder besondere Ausbildungsregeln erlassen. Seit rund drei Jahren werden die überarbeiteten Leitlinien nun angewandt,

¹⁷ ABl. L 18, 21.1.1997, S. 1.

¹⁸ Richtlinie 1999/63/EG des Rates vom 21. Juni 1999 zu der vom Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (European Community Shipowners' Association (EGSA)) und dem Verband der Verkehrsgewerkschaften in der Europäischen Union (Federation vom Transport Workers' Unions in the European Union (FST)) getroffenen Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten - Anhang: Europäische Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten (ABl. L 167, 2.7.1999, S. 33). Richtlinie 1999/95/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 1999 zur Durchsetzung der Arbeitszeitregelung für Seeleute an Bord von Schiffen, die Gemeinschaftshäfen anlaufen (ABl. L 14, 20.1.2000, S. 29).

¹⁹ Richtlinie 94/58/EG des Rates vom 22. November 1994 über Mindestanforderungen für die Ausbildung von Seeleuten (ABl. L 319, 12.12.1994, S. 28).

und die ersten Berichte sprechen von positiven Auswirkungen dieser Maßnahmen. So hat insbesondere das Ausflaggen abgenommen, und es wird sogar eine leichte Tendenz sichtbar, Schiffe zunehmend wieder unter der Flagge eines Mitgliedstaates registrieren zu lassen. Die Kommission fordert daher alle Mitgliedstaaten auf zu überlegen, wie sich die in den Leitlinien für staatliche Beihilfe gebotenen Möglichkeiten auf einzelstaatlicher Ebene optimal nutzen lassen. Die Dienststellen der Kommission werden auch weiterhin die Ergebnisse der Anwendung der Leitlinien beobachten und diese Ergebnisse bei der Abfassung der nächsten Leitlinien berücksichtigen, insbesondere im Hinblick auf beschäftigungsfördernde Maßnahmen.

Auf **internationaler Ebene** befassen sich zwei UN-Sonderorganisationen mit sozialen Fragen im weitesten Sinne: Die IMO (Internationale Seeschiffahrtsorganisation) kümmert sich um „Sicherheit“, während die ILO (Internationale Arbeitsorganisation) für den Aspekt „Soziales“ zuständig ist. Das erwähnte STCW-Übereinkommen wurde im Rahmen der IMO geschlossen, während die internationalen ILO-Übereinkommen im Anhang II aufgelistet sind. Alle diese Übereinkommen sind von den Mitgliedstaaten der Union ratifiziert worden und damit für sie verbindlich.

Zur **Umsetzung**: Generell sind die für Schiffe geltenden bestehenden Rechtsvorschriften der Gemeinschaft über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den Mitgliedstaaten ordnungsgemäß umgesetzt worden. Die Kommission wird jedoch prüfen, ob die Vorschriften auch im Seeverkehr voll angewandt werden. Eine solche Überprüfung hatte der Rat der Verkehrsminister vom 21. Dezember 2000 in seinen Schlussfolgerungen zum Thema Sicherheit im Seeverkehr ausdrücklich gefordert.

Die Kommission wird ferner nach Kräften dafür sorgen, dass die Rechtsakte, die die Gemeinschaft zur Umsetzung des STCW-Übereinkommens und des ISM-Kodes²⁰ (International Safety Management) in Gemeinschaftsrecht erlassen hat, von den Mitgliedstaaten auch weiterhin ordnungsgemäß angewandt werden. Gleichzeitig wird sie überprüfen, ob die Drittländer, aus denen ein Großteil der Beschäftigten der Seeschiffahrtsbranche stammt, die Bestimmungen des STCW-Übereinkommens einhalten. Außerdem wird sie in enger Zusammenarbeit mit der IMO und durch Anwendung der Gemeinschaftsrichtlinie über Hafenstaatkontrolle²¹ sicherstellen, dass diese Vorschriften weltweit umfassend und wirksam angewandt werden. Bezüglich der Richtlinie über die Arbeitszeit von Seeleuten weist die Kommission die Mitgliedstaaten noch einmal darauf hin, dass für eine reibungslose Anwendung dieser Richtlinie die Ratifizierung des ILO-Übereinkommen 180 (Arbeitszeit der Seeleute und Besatzungsstärke der Schiffe) und des Protokolls zum ILO-Übereinkommen 147 (Handelsschiffahrt (Mindestnormen)) erforderlich ist.

Während die Hafenstaatkontrolle bei der Überwachung der korrekten Anwendung bestehender gemeinschaftlicher und internationaler Rechtsvorschriften hilft, sorgt Equasis²²

²⁰ Richtlinie 94/58/EG des Rates (vgl. Fußnote 19) und Verordnung (EG) Nr. 3051/95 des Rates vom 8. Dezember 1995 über Maßnahmen zur Organisation eines sicheren Schiffsbetriebs von Ro-Ro-Fahrgastfährschiffen (ABl. L 320, 30.12.1995, S. 14).

²¹ Richtlinie 95/21/EG des Rates vom 19. Juni 1995 zur Durchsetzung internationaler Normen für die Schiffssicherheit, die Verhütung von Verschmutzung und die Lebens- und Arbeitsbedingungen an Bord von Schiffen, die Gemeinschaftshäfen anlaufen und in Hoheitsgewässern von Mitgliedstaaten fahren (Hafenstaatkontrolle) (ABl. L 157, 7.7.1995, S. 1).

²² Equasis ist eine Datenbank, in der aus öffentlichen wie privaten Quellen Angaben zur Sicherheitslage auf Schiffen gesammelt und ins Internet gestellt werden (www.equasis.org). Entwickelt wurde Equasis

für Transparenz. Da allgemein anerkannt ist, dass gut ausgebildete Seeleute wichtig für die Sicherheit auf See sind, sind sich das Aufsichtsgremium und der Redaktionsausschuss von Equasis darin einig, dass die Aufnahme eines auf den Faktor Mensch bezogenen Moduls in die Datenbank gut zu dem Grundsatz passt, Informationen über die Sicherheitslage jedes einzelnen Schiffs bereitzuhalten. Dieses Modul muss zwar noch entwickelt werden, doch soll es Angaben zu folgenden Punkten enthalten: Anwendung des STCW-Übereinkommens, gefälschte Zeugnisse, Einhaltung der ILO-Übereinkommen über Arbeitszeiten und anderer ILO-Übereinkommen, Fälle verlassener Seeleute oder nicht gezahlter Löhne, Nachweise über sichere Besatzungsstärken, Beschwerden der Besatzung und Vorhandensein von Tarifverträgen.

3. VORSCHLÄGE FÜR MASSNAHMEN

Wie schon in Abschnitt 2 erwähnt, gelten in der Gemeinschaft bereits umfassende Vorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sowie der Arbeitsbedingungen an Bord von Schiffen. Ferner wurden Vorschriften zur Förderung der Beschäftigung von Seeleuten aus der Gemeinschaft erlassen oder werden derzeit in den zuständigen Gremien diskutiert. Nach Auffassung der Kommission sollten Maßnahmen zur Umkehrung des rückläufigen Trends bei den EU-Seeleuten – mindestens zurzeit – nicht mit neuen beschäftigungsrelevanten Rechtsvorlagen verbunden sein. Stattdessen sollte die Trendumkehr in der Beschäftigung durch korrekte Anwendung der bestehenden Rechtsvorschriften und durch angemessenen Einsatz der einschlägigen Rechtsinstrumente der Gemeinschaft erzielt werden.

Ein Problem beabsichtigt die Kommission jedoch im Hinblick darauf zu prüfen, ob weitere gemeinschaftliche Rechtsvorschriften erforderlich sind, und zwar das der aufgegebenen Schiffe. Häufig werden Schiffe in Gemeinschaftshäfen einfach aufgegeben, und ihre Besatzung bleibt ohne Heuer an Bord. Abgesehen von den nicht hinnehmbaren humanitären Konsequenzen stellen die aufgegebenen Schiffe auch für den täglichen Hafenbetrieb ein Problem dar, da sie Liegeplätze belegen. Die Kommission wird die Möglichkeit einer Rechtsvorschrift prüfen, mit der den Häfen der Verkauf solcher aufgegebenen Schiffe erlaubt wird. Gleichzeitig will sie untersuchen, ob sich die Richtlinie über den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsstellen²³ und die Richtlinie über Massenentlassungen auf Schiffen²⁴ auf Schiffe anwenden lassen. Es scheint nur zu angebracht, Seeleuten an Bord von Gemeinschaftsschiffen mindestens den gleichen Schutz zuteil werden zu lassen wie anderen Arbeitnehmern in der Gemeinschaft und zu verhindern, dass Seeleute an Bord von Gemeinschaftsschiffen einfach im Stich gelassen werden.

von der Kommission und der französischen Seeschifffahrtsbehörde, nachdem im Zuge der von der Kommission und den Behörden des Vereinigten Königreiches 1997 ins Leben gerufenen Kampagne für mehr Qualität in der Seeschifffahrt (Quality Shipping Campaign) einmütig mehr Transparenz gefordert worden war.

²³ Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (ABl. L 61, 5.3.1977, S. 26).

²⁴ Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 225, 12.8.1998, S. 16).

Nach Auffassung der Kommission können die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner in diesem Bereich - vor allem durch den Ausschuss für den sozialen Dialog im Seeverkehr - eine ganze Reihe wichtiger, praktischer Maßnahmen ergreifen. Alle haben großes Interesse daran, dem Mangel an EU-Seeleuten möglichst schnell abzuweichen, und im Hinblick auf optimale Ergebnisse sollten ihre diesbezüglichen Bemühungen koordiniert werden. Selbstverständlich müssen die EU-Reedereien in dieses Vorgehen unmittelbar und umfassend einbezogen werden, und zwar sowohl hinsichtlich der Ausbildung als auch als Beitrag zur Hebung des Ansehens der Seeschifffahrt. Von Seiten der staatlichen Behörden wird den Reedereien jede nur erdenkliche Unterstützung zukommen müssen, insbesondere durch einen Abbau der durch die Beschäftigung von EU-Seeleuten entstehenden Kostennachteile. Eine wichtige Rolle kommt auch den Seeschifffahrtsschulen zu, die die bestmögliche Ausbildung erteilen müssen und damit das Ansehen der Seeschifffahrt insgesamt heben helfen können.

Die Kommission empfiehlt daher allen Beteiligten, sich gemeinsam um eine Beseitigung des derzeitigen Mangels an EU-Seeleuten zu bemühen und die weiter unten aufgeführten Schwerpunktmaßnahmen zusammen durchzuführen.

3.1. Beschäftigungsförderung

3.1.1. Vorschlag zur Besatzungsstärke und weitere beschäftigungspolitische Maßnahmen der Sozialpartner

Der Linienverkehr mit Fahrgastschiffen und Fahrgastfährschiffen in der Europäischen Union ist ein arbeitsintensiver Sektor, in dem rund 30.000 EU-Seeleute beschäftigt sind. Zurzeit wird dieser Verkehr überwiegend von Schiffen unter EU-Flagge abgewickelt, deren Besatzung größtenteils aus EU-Staatsangehörigen besteht. In diesem Sektor finden fast 50 % der Seeleute aus den EU-Mitgliedstaaten Beschäftigung (20 % im innergemeinschaftlichen Verkehr, 30 % in der Kabotage). Nach Meinung der Kommissionsdienststellen dürfte sich der seit einiger Zeit erkennbare Trend zum Einsatz von Nicht-EU-Seeleuten in diesem Sektor (anfänglich im Bereich Verpflegung, dann auch in den Offiziersdienstgraden) fortsetzen und als Folge der Marktentwicklung und des Wettbewerbsdrucks auf bestimmten Routen sogar noch verstärken. Als Reaktion hierauf verabschiedete die Kommission am 29. April 1998 eine Mitteilung über eine gemeinsame Politik in Fragen der Besatzungsvorschriften für den Linienverkehr mit Fahrgastschiffen und Fahrgastfährschiffen in und zwischen Mitgliedstaaten, der zwei Vorschläge beigelegt waren: Ein Vorschlag für eine Verordnung des Rates zur Änderung der Verordnung Nr. 3577/92 des Rates zur Anwendung des Grundsatzes des freien Dienstleistungsverkehrs auf den Seeverkehr (Seekabotage) und ein Vorschlag für eine Richtlinie über die Besatzungsstärke auf Schiffen im Linienverkehr mit Fahrgastschiffen und Fahrgastfährschiffen zwischen den Mitgliedstaaten.²⁵

Der Richtlinienentwurf sieht vor, dass für an Bord von Linienfahrgastschiffen und -fahrgastfährschiffen im Verkehr zwischen EU-Häfen beschäftigte Nicht-EU-Staatsbürger Arbeitsbedingungen herrschen müssen, die denen der EU-Staatsangehörigen vergleichbar sind. Nach Auffassung der Kommission führt die Richtlinie mit ihrer Vorgabe von EU-Normen für die in diesem arbeitsintensiven Sektor beschäftigten Seeleute zu einer Gleichbehandlung aller und verhindert soziales Dumping und Wettbewerbsverzerrungen, wie sie das Ergebnis der Beschäftigung von Drittlandsseeleuten zu Nicht-EU-Löhnen sind. Sie verhindert ein weiteres Ersetzen von EU-Seeleuten durch billigere Nicht-EU-Staatsangehörige und wahrt Beschäftigungsmöglichkeiten für EU-Seeleute durch den Erhalt

²⁵ ABl. C 213, 9.7.1998, S. 17.

ihres letzten bedeutenden Beschäftigungssektors (vor allem für Matrosen und Küchenpersonal). Schließlich könnte die Aussicht auf weiteren Arbeitskräftebedarf in diesem Sektor die Ausbildung von EU-Seeleuten beleben.

Zwar möchte die Kommission die Diskussion im Rat und im Europäischen Parlament noch weiter gehen lassen, hält es jedoch auch für sinnvoll, den Sozialpartnern die Möglichkeit zu geben, miteinander das Problem der im Linienverkehr mit Fahrgastschiffen und Fahrgastfährschiffen zunehmend durch billigere Nicht-EU-Staatsangehörige ersetzten EU-Seeleute zu besprechen. Nach Meinung der Kommission könnten die Sozialpartner das Problem noch aus anderen Blickwinkeln beleuchten und vielleicht andere Lösungsansätze als die in der Mitteilung der Kommission von 1998 dargestellten (Beschäftigungsbedingungen) auf tun. Da die Sozialpartner in der Vergangenheit bereits erfolgreich zusammengearbeitet haben, und zwar sowohl bei der Annahme der Vereinbarung über die Organisation der Arbeitszeit von Seeleuten als auch mit einem gemeinsamen Beitrag zur Unterstützung der Kommission bei der Abfassung ihrer Mitteilung, hält die Kommission auch zu diesem Thema eine freiwillige Vereinbarung für möglich. Darüber hinaus könnten die Sozialpartner, falls sie dies wünschen, auch Gespräche über die Ausdehnung der freiwilligen Vereinbarung auf andere Fragen führen, wie die Förderung der Ausbildung (einschließlich der Bereitstellung von mehr Ausbildungsplätzen an Bord), die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, die Festlegung von Laufbahnen und Löhne.

3.1.2. Informationskampagnen und ähnliche beschäftigungsfördernde Maßnahmen

Eine der allerdringlichsten Maßnahmen, mit denen die Seefahrt für junge Menschen attraktiv gemacht werden kann, ist ein Aufpolieren des Images der Seeschifffahrt. Hierzu stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, von denen die Kommission koordinierte Informationskampagnen sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene empfiehlt. Derartige Veranstaltungen fanden bereits in mehreren Mitgliedstaaten statt und waren insofern erfolgreich, als sie die positiven Seiten der Berufe in der Seefahrt aufzeigten und den jungen Menschen Fakten über Chancen und Konsequenzen dieser Berufe vermittelten. Da einer der positiven Aspekte einer beruflichen Tätigkeit in der Seefahrt in den breit gefächerten Beschäftigungsmöglichkeiten für Seeleute in zahlreichen der Seefahrt verwandten Sektoren zu sehen ist, bieten Informationskampagnen eine gute Möglichkeit, EU-Seeleuten Karrierechancen aufzuzeigen, vom ersten Job an Bord bis hin zu möglichen Tätigkeiten an Land nach geraumer Zeit auf See. Darüber hinaus sind Informationskampagnen ein gutes Mittel, um wirklich geeignete junge Menschen an die Seeschifffahrt heranzuführen und so die Zahl der Auszubildenden zu senken, die ihre Ausbildung abbrechen. Schließlich böten die in den Mitgliedstaaten durchgeführten und auf ihre besonderen Gegebenheiten zugeschnittenen Kampagnen auch eine gute Möglichkeit, um verstärkt Frauen für die Berufe in der Seefahrt in der EU zu interessieren.

Die Seefahrt ist traditionell eine Domäne der Männer, und es trifft zu, dass sich Familie und Berufstätigkeit auf See für Frauen schwerer miteinander vereinbaren lassen als für Männer. Es gibt allerdings einige Tätigkeiten, die sich für Frauen relativ gut eignen, zum Beispiel die Arbeit an Bord von Linienfährschiffen. Die Sozialpartner sollten sich intensiv um eine Öffnung der Berufe in der Schifffahrt für Frauen bemühen, vor allem in den für Frauen attraktiven Berufen. Hierzu bieten die Informationskampagnen eine gute Möglichkeit. Ferner sollten sich die Sozialpartner mit dem nicht hinnehmbaren Problem der Diskriminierung

vieler an Bord von EU-Schiffen beschäftigter Frauen und der Vorurteile ihnen gegenüber befassen.²⁶

Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen auf Schiffen würden auch zum Plan der IMO zur Integration der Frauen in die Seeschifffahrt und zur STCW-Empfehlung passen, nach der dem gleichberechtigten Zugang von Männern und Frauen zu allen Bereichen der Seeschifffahrt besondere Aufmerksamkeit zu widmen sei, die Rolle der Frauen im Seemannsberuf zu unterstreichen sei und Frauen zunehmend in die Ausbildung einbezogen werden und auf allen Ebenen der Branche vertreten sein sollten. Jegliche Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung von Frauen an Bord von EU-Schiffen und zur Bekämpfung von Diskriminierung und Vorurteilen würde sich auch nahtlos in die allgemeine Politik der Gemeinschaft der Gleichbehandlung von Männern und Frauen einfügen. Diesbezüglich empfiehlt die Kommission den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern, dafür zu sorgen, dass die bestehenden Rechtsvorschriften im Bereich Gleichstellung ordnungsgemäß angewandt werden und der kürzlich vorgelegte Vorschlag zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz²⁷ rasch verabschiedet wird.

3.2. Lebens- und Arbeitsbedingungen

Reedereien können viel tun, um das Leben an Bord attraktiver zu gestalten und zu zeigen, dass die Lebens- und Arbeitsbedingungen durchaus ihren Reiz haben. Hier bieten die modernen Informationstechnologien zahlreiche Möglichkeiten. So kann man den Seeleuten zum Beispiel anbieten, mit ihren Familien und Freunden per E-Mail in Kontakt zu bleiben. Es könnten an Bord auch Computerräume eingerichtet und den Familien der Seeleute daheim Computer zur Verfügung gestellt werden. Eine andere Möglichkeit wäre die Ausstattung der Schiffe mit Leseräumen, Musikanlagen und Videorecordern. Die wichtigste Maßnahme dürfte allerdings eine hinreichende Abwechslung von Aufhalten auf See und an Land sein. Reeder und Gewerkschaftsvertreter müssten einen ausgewogenen Kompromiss zwischen dem Wunsch der Seeleute nach längeren Landaufenthalten und der finanziellen Belastung für die Unternehmen aushandeln (Heimurlaub der Besatzungen und Einplanung von zwei Besatzungen pro Schiff).

Verbessern ließen sich die Lebensbedingungen an Bord auch durch den Einsatz moderner Technologien im Bereich der Telemedizin. Von der Kommission finanzierte Forschungsprojekte haben gezeigt, dass sich für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von Seeleuten ein mehrsprachiger integrierter weltweiter 24-Stunden-Notdienst für ärztliche Betreuung per Satellit und landgestützte ISDN (Integrated Services Digital Networks) aufbauen ließe. Hilfersuchen von Schiffen auf See könnten über Bord-Land-Verbindungen gesendet und in ein ISDN von Anbietern ärztlicher Dienstleistungen eingespeist und an die entsprechenden Fachärzte weitergeleitet werden. Telegesundheitsberater werden auch aus großer Entfernung mit lokalen medizinischen Multimediasystemen sich an die Sanitäter an Bord wenden und ihnen geeignete Behandlungsmethoden zeigen können.

²⁶ Eine vor kurzem bei ihren weiblichen Mitgliedern durchgeführte Erhebung der NUMAST (National Union of Marine Aviation and Shipping Transport Officers) ergab, dass 76% der Befragten auf See schon unter sexueller Belästigung und 47% unter Diskriminierung wegen ihres Geschlechts zu leiden gehabt hätten.

²⁷ Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (KOM/2000/334 endg.).

In unmittelbarem Zusammenhang mit allen Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen an Bord stehen Maßnahmen zur Wiederherstellung des früher in der Schifffahrt üblichen sozialen Ansehens und der Zufriedenheit mit dem Beruf. Die Sozialpartner sollten sich auf diesbezügliche Maßnahmen einigen und diese möglichst schnell umsetzen. Da insbesondere nur ein deutlicher Unterschied in der Bezahlung von Tätigkeiten an Bord und an Land junge Menschen aus der EU zur Seefahrt bringen und Seeleute auf See halten kann, fordert die Kommission die EU-Reedereien auf, die gebotene Anhebung der Gehälter der Offiziere an Bord ihrer Schiffe sorgfältig zu prüfen. Es sei an dieser Stelle nur darauf verwiesen, dass nach den jüngsten Statistiken der Internationalen Arbeitsorganisation die durchschnittliche Heuer von EU-Vollmatrosen zwischen 1992 und 1999 gesunken ist.²⁸

3.3. Konzentration auf Aus- und Fortbildung von Seeleuten

3.3.1. Aus- und Fortbildung von Seeleuten (MET))

Eine Schlüsselrolle bei der Verbesserung der Qualifikation der EU-Seeleute und damit ihrer Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität spielt eine solide Ausbildung. Gut ausgebildete Seeleute stärken wiederum die **Wettbewerbsfähigkeit** der europäischen Schifffahrt und führen zu höheren **Sicherheits- und Umweltschutznormen**. Sicherheit und Umweltschutz dürften langfristig ohne Investitionen in erstklassige Seeleute kaum zu erreichen sein.

Die einschlägigen Einrichtungen in der EU bieten eine hochwertige Ausbildung, und EU-Seeleute stehen weltweit in dem Ruf, zu den am besten ausgebildeten zu gehören. Da das Interesse an seemännischen Berufen jedoch gesunken ist, bleiben viele Ausbildungsplätze in den rund 120 europäischen MET-Einrichtungen leer, deren Überleben damit gefährdet ist. Darüber hinaus sind infolge permanenter Veränderungen in den Vorschriften, den modernen Technologien und der Arbeitsweise der Schifffahrtsbranche weltweit erhebliche Anstrengungen zur Anpassung an neue Gegebenheiten erforderlich, und ein zersplittertes europäisches MET-System dürfte dies nur schwer bewältigen.

Die Ausbildung von Seeleuten – wie jede Ausbildung – ist eine Angelegenheit, für die in erster Linie die Mitgliedstaaten zuständig sind. Behörden und Reedereien – die in Zukunft verstärkt in die Ausbildung und langfristige Karriereentwicklung der Mitarbeiter ihrer Unternehmen investieren werden müssen – müssen zusammen am Erhalt und an der Verbesserung der europäischen MET-System arbeiten. Die Kommission hat nicht die Absicht, in diesem Bereich an die Stelle der Mitgliedstaaten oder der Sozialpartner zu treten. Unter Beachtung des Subsidiaritätsgrundsatzes möchte sie alle wichtigen Akteure jedoch auf eine Reihe von Maßnahmen hinweisen, mit denen das MET-System insgesamt in die Lage versetzt werden könnte, den genannten Herausforderungen gerecht zu werden.

Die erste Herausforderung für das MET-System besteht darin, gute Seeleute auszubilden, die an Bord hochmoderner Schiffe arbeiten können. Damit dieser Herausforderung auf Gemeinschaftsebene wirksam begegnet werden kann, müssen die Ausbildungseinrichtungen zunächst einmal ihre **Lehrpläne** sorgfältig analysieren und gegebenenfalls reformieren. Die Lehrpläne müssen unbedingt den Anforderungen der Schifffahrtsbranche entsprechen (genaue Kenntnis der internationalen Rechtsvorschriften – insbesondere der Bestimmungen der STCW-Konvention und des ISM-Kode – sowie moderner Technologien) und für fundierte Kenntnisse der englischen Sprache sorgen. Genauso wichtig ist eine **stärkere Annäherung**

²⁸ In diesen sieben Jahren ging der monatliche Durchschnittsverdienst von Vollmatrosen für Deutsche um 53%, für Belgier um 51%, für Dänen um 43%, für Niederländer um 49%, für Portugiesen um 26% und für Franzosen um 14% zurück.

der bestehenden nationalen MET-Systeme, in deren Zuge sich die MET-Systeme der Mitgliedstaaten gegenseitig befruchten könnten und sich insgesamt verbessern ließen. In Erwägung zu ziehen wäre auch eine Konzentration durch eine **Verringerung der Zahl der MET-Einrichtungen**, wodurch sich die Kosten senken (insbesondere für die Bereitstellung modernster Ausrüstung wie High-Tech-Simulatoren) und gleichzeitig die Qualität der europäischen MET anheben ließe.

Bei einer Analyse von Maßnahmen zur Gewährleistung einer guten Ausbildung für gute Seeleute ist auch die **Ausbildung an Bord** zu bedenken, die sich in der EU-Seeschifffahrt zu einem gravierenden Problem entwickelt. International ist vorgeschrieben, dass ein Teil der Ausbildung von Seeleuten an Bord zu erfolgen hat. In den letzten Jahren hat nun die Zahl der Ausbildungsplätze an Bord von EU-Schiffen abgenommen, hauptsächlich weil die Reedereien versucht haben, die Kosten für diese Form der Ausbildung zu senken, in dem sie weniger Ausbildungsplätze an Bord anbieten und neue Schiffe bestellen, die von vornherein weniger Plätze für angehende Seeleute aufweisen. Den Reedereien muss klar werden, dass sie unmittelbar für die Ausbildung der EU-Seeleute verantwortlich sind und damit auch bereit sein müssen, die administrative und finanzielle Belastung durch die Bereitstellung von Ausbildungsmöglichkeiten an Bord zu tragen. Hier empfiehlt die Kommission den Reedereien die Prüfung der Möglichkeit, mehrere Kadetten gleichzeitig für die Ausbildung an Bord zu nehmen, um den jungen Leuten auf ihren ersten Fahrten das Gefühl der Einsamkeit zu nehmen. Derzeit sollten die öffentlichen Behörden all Möglichkeiten prüfen, die finanzielle Belastung der Reedereien durch die Ausbildungsplätze an Bord zu verringern. In diesem Zusammenhang bieten die gemeinschaftlichen Leitlinien über staatliche Beihilfen für die Seeschifffahrt einige interessante Vorschläge, und die Kommission wird prüfen, ob bei der anstehenden Überarbeitung dieser Leitlinien weitere Maßnahmen bezüglich der Ausbildung an Bord vorzusehen sind. Schließlich sollten die Mitgliedstaaten ein gemeinsames Vorgehen in den zuständigen internationalen Gremien in Erwägung ziehen, in denen anzustreben wäre, die Einrichtung von Ausbildungsplätzen in ausreichender Zahl beim Bau von Schiffen international verbindlich zu machen.

Die zweite Herausforderung besteht darin, den Seeleuten das Wissen zu vermitteln, das ihre Mobilitätsaussichten verbessert. In diesem Zusammenhang sind nach der Grundausbildung **Fortbildungskurse** vorzusehen, damit die Seeleute auf unterschiedlichen Schiffstypen tätig sein und sich mit neuen Geräten an Bord und neuen gesetzlichen Vorschriften vertraut machen können. Durch derartige Kurse ließe sich die Mobilität der EU-Seeleute verbessern, und zwar sowohl zwischen verschiedenen Schiffstypen als auch zwischen Deck und Maschinenraum. Die erste Mobilitätsart ist Gegenstand der STCW-Konvention und wird üblicherweise an den europäischen MET-Einrichtungen vermittelt; verstärkte Anstrengungen sind hingegen bei der Ausarbeitung und praktischen Anwendung in MET-Einrichtungen der Kriterien für die andere Art der Mobilität erforderlich. **Aufbaukurse** müssten auch für den Aufstieg vom einfachen Matrosen zum Offizier und für den Aufstieg zum nächsten Offiziersrang angeboten werden. Bei Fortbildungs- wie Aufbaukursen sollten die umfangreichen Möglichkeiten des Fernunterrichts untersucht und genutzt werden.

Die dritte Herausforderung hat mit dem Wandel in seemännischen Berufen zu tun: Den Seeleuten sollen Kenntnisse vermittelt werden, mit denen sie nach einigen Jahren auf See auch Tätigkeiten an Land übernehmen können. Hier kommt es darauf an, dass in der Grundausbildung für Seeleute sowie den oben genannten Fortbildungs- und Aufbaukursen auch die kommerziellen Aspekte der Schifffahrt behandelt werden (wie Seerecht, Wirtschafts- und Betriebswirtschaft), damit EU-Seeleute im Hinblick auf ihre künftige Tätigkeit an Land einen besseren Einblick in unternehmerischen Erfordernisse und Arbeitsmethoden erhalten. In

diesem Zusammenhang sollten MET-Einrichtungen und Sozialpartner gemeinsam Ziele festlegen und vor allem **Laufbahnen** für Seeleute ausarbeiten. Dem kommt umso größere Bedeutung zu, als die Schifffahrtsverwaltungen der Mitgliedstaaten zunehmend Mitarbeiter benötigen werden, die die wachsende Zahl von Aufgaben erledigen, die sich aus den jüngst verabschiedeten oder vorgeschlagenen gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften über die Sicherheit in der Seeschifffahrt ergeben. Für die Kontrolle der Aktivitäten in Zusammenhang mit der Hafenstaatkontrolle sowie der Navigation werden mehr Inspektoren gebraucht. Die Seeleute brauchen daher eine solide Ausbildung, die sie zur Übernahme dieser Aufgaben befähigt, die – wie andere Tätigkeiten im privaten Schifffahrtssektor – eigentlich eine natürliche Fortsetzung ihrer an Bord gemachten Erfahrungen sind.

Es gilt jedoch nicht nur diese drei Hauptherausforderungen zu bewältigen, darüber hinaus sollten noch die folgenden Maßnahmen erwogen werden, mit denen sich der Knappheit an EU-Seeleuten begegnen ließe. Sie könnten allerdings für das derzeitige System der Seemannsausbildung Veränderungen mit sich bringen. Die erste Maßnahme bestünde darin, unter voller Einhaltung der bestehenden internationalen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften versuchsweise **die Zugangsanforderungen für die verschiedenen Zeugnisstufen zu senken**, z. B. für die Zulassung zu Kursen für unbegrenzte Patente. Während die erwähnte Annäherung der bestehenden nationalen MET-Systeme die **gegenseitige Anerkennung von Patenten durch die Mitgliedstaaten fördern dürfte**, bestünde eine andere Maßnahme in der Beseitigung noch vorhandenen Hindernisse für die Beschäftigung von EU-Seeleuten auf Schiffen unter EU-Flagge. Schließlich sollte angestrebt werden, bereits qualifizierten Personen z. B. Offizieren von Fischereischiffen und ehemaligen Marineoffizieren **den Zugang zu Offiziersstellen** in der Handelsmarine zu erleichtern. Zu diesem Zweck sollten Ad hoc-Ausbildungsinitiativen entwickelt und durchgeführt werden.

3.3.2. Initiativen der Gemeinschaft

Eine finanzielle Förderung der Gemeinschaft für die Ausbildung von Seeleuten ist natürlich eine attraktive Möglichkeit, doch sollte sie nicht überschätzt werden. Gemeinschaftsmittel können - und sollten – zur Unterstützung der von den Mitgliedstaaten und den Reedereien ausgearbeiteten Ausbildungspläne verwendet werden, doch reichen sie nicht aus, um dem Rückgang der Zahl der EU-Seeleute Einhalt zu gebieten.

Die Kommission hat schon früher die Möglichkeit eines Gemeinschaftsfonds für die Ausbildung von Seeleuten mit Vorsicht betrachtet und hält dies auch jetzt noch nicht für eine realistische Option. Sie empfiehlt jedoch den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern nachdrücklich, die Möglichkeiten, die die bestehenden Gemeinschaftsinstrumente für die finanzielle Unterstützung der Ausbildung wie der Europäische Sozialfonds und die Strukturfonds sowie insbesondere die Programme Sokrates und Leonardo da Vinci bieten, zu prüfen und besser zu nutzen. Desgleichen sollten die Mitgliedstaaten die Möglichkeiten besser prüfen und nutzen, die im Bereich Humanressourcen die Initiative Equal bietet; Equal ist eine neue Gemeinschaftsinitiative, die neue Formen der Bekämpfung aller Arten von Diskriminierung und Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt durch grenzüberschreitende Zusammenarbeit fördert.

Mitgliedstaaten und Sozialpartner sind aufgefordert, bei der Planung ihrer Teilnahme an Gemeinschaftsprogrammen der Ausbildung von Seeleuten und den Initiativen zugunsten der Humanressourcen in der Schifffahrt die erforderliche Priorität einzuräumen.

3.4. Förderung aus den Forschungsprogramm

Auch wenn die Branche selber für eine Trendwende bei der Zahl der Seeleute zuständig ist, kann ihr die Gemeinschaft doch dabei mit der Förderung einiger Forschungsprojekte helfen. Das kommende Sechste Rahmenprogramm könnte unter anderem folgende besonders relevante Forschungsgebiete (zur Unterstützung der Gemeinschaftspolitik) umfassen:

- Erarbeitung eines Profils passender Kandidaten mit dem Ziel der Verbesserung der Auswahl künftiger Seeleute und nach Möglichkeit der Senkung der Abbrecherrate.
- Motivationsfaktoren, die Menschen dazu bewegen, zur See zu gehen, bei einem seemännischen Beruf zu bleiben oder Beschäftigung an Land zu suchen.
- Beschreibung von Arbeitsplätzen und Laufbahnen derzeit und in Zukunft, und zwar sowohl auf See wie an Land, sowie neueste Konzepte für den Entwurf von Arbeitsplätzen.
- Mögliche Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen an Bord, einschließlich der Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Besatzungsmitgliedern und ihren Familien und Freunden, wie sie jetzt dank der modernen Informationstechnologien gegeben sind.
- Möglich Annäherung bestehender nationaler MET-Systeme und mögliche Konzentration der Ressourcen auf wenige MET-Einrichtungen.

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Die Kommission beschäftigt sich schon seit einiger Zeit mit dem Problem der Knappheit an EU-Seeleuten. Ihrer Auffassung nach müssen diese Bemühungen zur Beseitigung der derzeit Besorgnis erregenden Situation durch gemeinsames Vorgehen aller betroffenen Akteure fortgesetzt und verstärkt werden. Daher empfiehlt die Kommission die Durchführung der folgenden Schwerpunktmaßnahmen:

- Die korrekte Anwendung der bestehenden gemeinschaftlichen und internationalen Rechtsvorschriften über die Lebens- und Arbeitsbedingungen und die Qualität des Schiffsbetriebs ist ein wichtiges Instrument nicht nur für mehr Sicherheit in der Schifffahrt und weniger Umweltverschmutzung, sondern auch für eine Lösung des Problems der Abkehr von seemännischen Berufen. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, für die korrekte Anwendung der Rechtsvorschriften zu sorgen; die Kommission ihrerseits wird diesen Prozess überwachen und mit Hilfe von Equasis für Transparenz sorgen. Ferner fordert die Kommission alle Mitgliedstaaten zu Überlegungen darüber auf, wie die von den Leitlinien für staatliche Beihilfen gebotenen Möglichkeiten zur Förderung der Beschäftigung von EU-Seeleuten auf einzelstaatlicher Ebene am besten ausgeschöpft werden können.
- Der Liniendienst mit Fahrgastfährschiffen in der Europäischen Union ist ein arbeitsintensiver Bereich, in dem hauptsächlich unter EU-Flagge fahrende Schiffe verkehren, deren Besatzung überwiegend aus EU-Staatsangehörigen besteht. Die EU-Seeleute in diesem Sektor sehen sich zunehmendem Wettbewerb durch billigere Konkurrenz aus Nicht-EU-Ländern ausgesetzt. In ihrer Mitteilung aus dem Jahr 1998 hat die Kommission eine Lösung für dieses Problem vorgeschlagen. Während die Diskussion über die Vorschläge der Kommission in den zuständigen Gremien noch anhält, könnten parallel hierzu andere Lösungen für das gleiche Problem von den Sozialpartnern in Form einer freiwilligen Vereinbarung gefunden werden.

- Die Kommission empfiehlt den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern koordinierte Informationskampagnen auf nationaler und europäischer Ebene, mit denen das Ansehen der Schifffahrtsbranche gehoben und jungen Menschen Fakten und Konsequenzen einer beruflichen Tätigkeit auf See vermittelt werden können. Damit ließe sich wiederum die Zahl der Ausbildungsabbrecher verringern. Informationskampagnen bieten auch eine gute Möglichkeit, den Zugang der Frauen zu seemännischen Berufen zu fördern und zu erleichtern, insbesondere bei den Berufen, die für sie eher attraktiv sind.
- Einige wenige Vorkehrungen, unterstützt durch moderne Technologien, können die Lebens- und Arbeitsbedingungen an Bord der Schiffe wesentlich verbessern. Die Kommission empfiehlt den Reedereien die Ausschöpfung dieser Möglichkeiten sowie eine bessere Abwechslung zwischen den Zeiten, die die Seeleute auf See bzw. an Land verbringen. Die Kommission fordert auch die Sozialpartner auf, mit geeigneten Maßnahmen das soziale Ansehen von Seeleuten und deren Zufriedenheit mit der Arbeit auf See zu fördern. Am dringlichsten wäre eine Erhöhung der Gehälter von EU-Offizieren durch die Reedereien.
- Der Erhalt eines hochwertigen Systems für die Ausbildung von Seeleuten in der EU ist für das Überleben der EU-Seeleute, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Schifffahrt sowie die Verbesserung von Sicherheit und Umweltschutz von lebenswichtiger Bedeutung. Behörden, Reedereien und Ausbildungseinrichtungen müssen gemeinsam dafür sorgen, dass die Aus- und Fortbildungssysteme für Seeleute der Mitgliedstaaten allen gesetzlichen Anforderungen, den Anforderungen moderner Technologie, der Schifffahrtsbranche weltweit gerecht werden sowie solide Kenntnisse der englischen Sprache vermitteln. Die Kommission empfiehlt Mitgliedstaaten und Sozialpartnern ferner, schnell sicherzustellen, dass an Bord ausreichend Ausbildungsplätze für angehende Seeleute zur Verfügung stehen, EU-Seeleuten laufend Fortbildungs- und Aufbaukurse geboten werden und die Mobilität der EU-Seeleute verbessert wird.
- Gemeinschaftsinstrumente für die finanzielle Unterstützung der Ausbildung von Seeleuten stehen zur Verfügung, desgleichen Gemeinschaftsinitiativen im Bereich Humanressourcen. Die Kommission empfiehlt den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern die Prüfung und Nutzung der von diesen Instrumenten gebotenen Möglichkeiten. Die Mitgliedstaaten sind insbesondere aufgefordert, bei der Planung ihrer Beteiligung an Gemeinschaftsprogrammen der Ausbildung von Seeleuten und den Schifffahrtsinitiativen im Bereich der Humanressourcen besonderes Gewicht beizumessen.
- Die Gemeinschaft kann die Bemühungen der Branche zur Beseitigung des derzeitigen Mangels an EU-Seeleuten durch die Förderung einiger Ad hoc-Forschungsprojekte aus dem sechsten Rahmenprogramm unterstützen.

ANHANG I

Gemeinschaftliche Rechtsvorschriften im sozialen Bereich, die für Schiffe gelten

Allgemeine soziale Bestimmungen	Richtlinie 75/34/EWG des Rates vom 17. Dezember 1974 über das Recht der Staatsangehörigen eines Mitgliedstaats, nach Beendigung der Ausübung einer selbständigen Tätigkeit im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats zu verbleiben (ABl. L 14 vom 20.1.1975, S. 10)
	Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40)
	Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz (ABl. L 359 vom 19.12.1986, S. 56)
	Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 6)
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Richtlinie 76/579/Euratom des Rates vom 1. Juni 1976 zur Festlegung der überarbeiteten Grundnormen für den Gesundheitsschutz der Bevölkerung und der Arbeitskräfte gegen die Gefahren ionisierender Strahlungen (ABl. L 187 vom 12.7.1976, S. 1)
	Richtlinie 78/610/EWG des Rates vom 29. Juni 1978 zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind (ABl. L 197 vom 22.7.1978, S. 12)
	Richtlinie 80/836/Euratom des Rates vom 15. Juli 1980 zur Änderung der Richtlinien, mit denen die Grundnormen für den Gesundheitsschutz der Bevölkerung und der Arbeitskräfte gegen die Gefahren ionisierender Strahlungen festgelegt wurden (ABl. L 246 vom 17.9.1980, S. 1)
	Richtlinie 82/501/EWG des Rates vom 24. Juni 1982 über die Gefahren schwerer Unfälle bei bestimmten Industrietätigkeiten (ABl. L 230 vom 5.8.1982, S. 1)

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1)
	Richtlinie 89/655/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 393 vom 30.12.1989, S. 13)
	Richtlinie 89/656/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 393 vom 30.12.1989, S. 18)
	Richtlinie 90/269/EWG des Rates vom 29 Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 156 vom 21.6.1990, S. 9)
	Richtlinie 90/394/EWG des Rates vom 28. Juni 1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 196 vom 26.7.1990, S. 1)
	Richtlinie 90/679/EWG des Rates vom 26. November 1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 374 vom 31.12.1990, S. 1)
	Richtlinie 90/641/Euratom des Rates vom 4. Dezember 1990 über den Schutz externer Arbeitskräfte, die einer Gefährdung durch ionisierende Strahlungen beim Einsatz im Kontrollbereich ausgesetzt sind (ABl. L 349 vom 13.12.1990, S. 21)
	Richtlinie 92/29/EWG des Rates vom 31. März 1992 über Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zum Zweck einer besseren medizinischen Versorgung auf Schiffen (ABl. L 113 vom 30.4.1992, S. 19)
	Richtlinie 92/57/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (Achte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 245 vom 26.8.1992, S. 6)
	Richtlinie 92/58/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 245 vom 26.8.1992, S. 23)

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1)
	Richtlinie 93/103/EG des Rates vom 23. November 1993 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bord von Fischereifahrzeugen (Dreizehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 307 vom 13.12.1993, S. 1)
	Richtlinie 96/29/Euratom des Rates vom 13. Mai 1996 zur Festlegung der grundlegenden Sicherheitsnormen für den Schutz der Gesundheit der Arbeitskräfte und der Bevölkerung gegen die Gefahren durch ionisierende Strahlungen ABl. L 159 vom 29.6.1996, S. 1)
	Richtlinie 96/82/EG des Rates vom 9. Dezember 1996 zur Beherrschung der Gefahren bei schweren Unfällen mit gefährlichen Stoffen (ABl. L 10 vom 14.1.1997, S. 13)
	Richtlinie 98/24/EG des Rates vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 131 vom 5.5.1998, S. 11)
Arbeitsbedingungen	Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19)
	Richtlinie 80/987/EWG des Rates vom 20. Oktober 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (ABl. L 283 vom 28.10.1980, S. 23)
	Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABl. L 206 vom 29.7.1991, S. 19)
	Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288 vom 18.10.1991, S. 32)

Arbeitsbedingungen	Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitschutz (ABl. L 216 vom 20.8.1994, S. 12)
	Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABl. L 254 vom 30.9.1998, S. 64)
	Richtlinie 96/71/EG Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1)
	Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4)
	Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit - Anhang : Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9)
	Richtlinie 99/63/EG des Rates vom 21. Juni 1999 zu der vom Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (European Community Shipowners' Association ECSA) und dem Verband der Verkehrsgewerkschaften in der Europäischen Union (Federation of Transport Workers' Unions in the European Union FST) getroffenen Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten - Anhang: Europäische Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten (ABl. L 167 vom 2.7.1999, S. 33)
Grundsätze der sozialen Sicherheit	Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (ABl. L 6 vom 10.1.1979, S. 24)
	Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (ABl. L 225 vom 12.8.1986, S. 40)
	Richtlinie 89/105/EWG des Rates vom 21. Dezember 1988 betreffend die Transparenz von Maßnahmen zur Regelung der Preisfestsetzung bei Arzneimitteln für den menschlichen Gebrauch und ihre Einbeziehung in die staatlichen Krankenversicherungssysteme (ABl. L 40 vom 11.2.1989, S. 8)

Anwen- dung auf Wanderar- beitnehmer	Richtlinie 64/221/EWG des Rates vom 25. Februar 1964 zur Koordinierung der Sondervorschriften für die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern, soweit sie aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit gerechtfertigt sind (ABl. 56 vom 4.4.1964, S. 850)
	Richtlinie 98/49/EG des Rates vom 29. Juni 1998 zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern (ABl. L 209 vom 25.7.1998, S. 46)
	Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern (ABl. L 149 vom 5.7.1971, S. 2)

ANHANG II

ILO-Übereinkommen und -Empfehlungen für Beschäftigte in der Seeschifffahrt

Allgemein	
Empfehlung 9	Erlass von Seemannsordnungen in den einzelnen Staaten, 1920
Empfehlung 107	Anheuerung der Seeleute zum Dienst auf im Ausland eingetragenen Schiffen, 1958
Empfehlung 108	Lebens- und Arbeitsbedingungen und Sicherheit der Seeleute im Zusammenhang mit der Eintragung der Schiffe, 1958
Empfehlung 139	Beschäftigung von Seeleuten (Technische Entwicklungen), 1970
Übereinkommen 145	Kontinuität der Beschäftigung (Seeleute), 1976
Empfehlung 154	Kontinuität der Beschäftigung (Seeleute), 1976
Übereinkommen 147	Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976
Protokoll (*)	Protokoll von 1996 zum Übereinkommen Handelsschifffahrt (Mindestnormen)
Empfehlung 155	Handelsschifffahrt (Verbesserung von Normen), 1976
Ausbildung und Aufnahme der Beschäftigung	
Übereinkommen 9	Arbeitsvermittlung für Schiffsleute, 1920
Übereinkommen 179	Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten, 1996
Empfehlung 186	Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten, 1996
Übereinkommen 22	Heuervertrag der Schiffsleute, 1926
Übereinkommen 108	Personalausweise für Seeleute, 1958
Empfehlung 137	Berufsausbildung (Seeleute), 1970
Voraussetzungen für die Zulassung zur Beschäftigung	
Übereinkommen 7	Mindestalter (Arbeit auf See), 1920
Übereinkommen 58	Mindestalter (Arbeit auf See) (Neufassung), 1936
Übereinkommen 16	Ärztliche Untersuchung der Jugendlichen (Seeschifffahrt), 1921
Übereinkommen 73	Ärztliche Untersuchung der Schiffsleute, 1946

Befähigungsnachweise	
Übereinkommen 53	Befähigungsnachweise der Schiffsoffiziere, 1936
Übereinkommen 69	Befähigungsnachweis für Schiffsköche, 1946
Übereinkommen 74	Befähigungsnachweise der Vollmatrosen, 1946
Allgemeine Beschäftigungsbedingungen	
Übereinkommen 180 (*)	Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe, 1996
Empfehlung 187	Heuer und Arbeitszeit der Seeleute und Besatzungsstärke der Schiffe, 1996
Übereinkommen 91	Bezahlter Urlaub der Schiffssleute (Neufassung), 1949
Übereinkommen 146	Bezahlter Jahresurlaub der Seeleute, 1976
Übereinkommen 23	Heimschaffung der Schiffssleute, 1926
Empfehlung 27	Heimschaffung (Ship Masters and Apprentices), 1926
Übereinkommen 166	Heimschaffung der Seeleute (Neufassung), 1987
Empfehlung 174	Heimschaffung der Seeleute, 1987
Empfehlung 153	Schutz junger Seeleute, 1976

Sicherheit, Gesundheit und soziale Betreuung	
Übereinkommen 68	Verproviantierung und Beköstigung (Schiffsbesatzungen), 1946
Empfehlung 78	Lieferung von Bettzeug, Tischgerät und anderen Gegenständen an die Schiffsbesatzungen durch die Reeder, 1946
Übereinkommen 92	Quartierräume der Schiffsbesatzungen (Neufassung), 1949
Übereinkommen 133	Quartierräume der Schiffsbesatzungen (Zusätzliche Bestimmungen), 1970
Empfehlung 140	Klimatisierung der Quartierräume der Besatzung und einiger anderer Räume an Bord von Schiffen, 1970
Empfehlung 141	Bekämpfung gesundheitsschädlichen Lärms in den Quartier- und Arbeitsräumen an Bord von Schiffen, 1970
Übereinkommen 134	Unfallverhütung (Seeleute), 1970
Empfehlung 142	Unfallverhütung (Seeleute), 1970
Empfehlung 48	Soziale Betreuung von Schiffsleuten in Häfen, 1936
Empfehlung 138	Soziale Betreuung von Seeleuten, 1970
Übereinkommen 163	Soziale Betreuung von Seeleuten, 1987
Empfehlung 173	Soziale Betreuung von Seeleuten, 1987
Übereinkommen 164	Gesundheitsschutz und medizinische Betreuung der Seeleute, 1987
Empfehlung 105	Inhalt der Schiffsapotheken, 1958
Empfehlung 106	Funkärztliche Beratung der Schiffe auf See, 1958
Aufsicht über die Arbeits- und Lebensbedingungen	
Übereinkommen 178	Aufsicht über die Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute, 1996
Empfehlung 185	Aufsicht über die Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute, 1996

Soziale Sicherheit	
Übereinkommen 8	Arbeitslosenentschädigung (Schiffbruch), 1920
Empfehlung 10	Arbeitslosenversicherung (Schiffsleute), 1920
Übereinkommen 55	Verpflichtungen des Reeders bei Krankheit oder Unfall der Schiffsleute, 1936
Übereinkommen 56	Krankenversicherung der Seeleute, 1936
Übereinkommen 165	Soziale Sicherheit der Seeleute (Neufassung), 1987
Übereinkommen 71	Altersrenten der Schiffsleute, 1946
Internationale Normen für alle Arbeitnehmer einschließlich Seeleute	
Übereinkommen 87	Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts, 1948
Übereinkommen 98	Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen, 1949
Übereinkommen 130	Ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969
Übereinkommen 138	Mindestalter, 1973

(*) Übereinkommen oder Protokoll nicht in Kraft