

III-148 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIII. GP

Bericht an den Nationalrat

betreffend das auf der 58. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 1973 angenommene Übereinkommen (Nr. 137), über die sozialen Auswirkungen neuer Umschlagmethoden in Häfen und Empfehlung (Nr. 145) betreffend denselben Gegenstand

A. VORBEMERKUNGEN

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die am 6. Juni 1973 in Genf zu ihrer 58. Tagung zusammengetreten ist, hat u. a. die nachstehenden internationalen Instrumente angenommen:

Übereinkommen (Nr. 137) über die sozialen Auswirkungen neuer Umschlagmethoden in Häfen und die

Empfehlung (Nr. 145) betreffend die sozialen Auswirkungen neuer Umschlagmethoden in Häfen.

Der amtliche deutsche Wortlaut der angeführten internationalen Urkunden ist in der Anlage beigegeben.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist gemäß Artikel 19 der Verfassung der Organisation, BGBl. Nr. 223/1949, verpflichtet, die anlässlich der Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Instrumente den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen.

B. DIE INTERNATIONALEN URKUNDEN

Das Übereinkommen gilt für alle Personen, die regelmäßig zur Arbeit als Hafearbeiter zur Verfügung stehen und ihr Jahreseinkommen hauptsächlich durch diese Arbeit erwerben; die Begriffe „Hafearbeiter“ und „Hafenarbeit“ im Sinne des Übereinkommens werden besonders abgegrenzt. Es fordert eine innerstaatliche Politik, so weit als durchführbar für eine dauernde oder

regelmäßige Beschäftigung der Hafearbeiter zu sorgen und ihnen auf jeden Fall Mindestbeschäftigungszeiten oder Mindesteinkommen zu gewährleisten, die von der wirtschaftlichen und sozialen Lage des betreffenden Landes abhängen. Zur Durchführung dieser Verpflichtung sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis festgelegte Register der Hafearbeiter anzulegen, zu führen und regelmäßig zu überprüfen. Bei einer notwendigen Verminderung der Zahl der registrierten Hafearbeiter sind Maßnahmen zu treffen, um nachteilige Auswirkungen auf die Hafearbeiter abzuwenden oder abzuschwächen. Damit neue Umschlagmethoden in Häfen zum größtmöglichen sozialen Vorteil führen, hat die innerstaatliche Politik die Zusammenarbeit der Sozialpartner und anderer beteiligter Stellen zu fördern und ihre Wirksamkeit zugunsten der Hafearbeiter zu verbessern. Jeder Staat, der das Übereinkommen ratifiziert, hat sicherzustellen, daß für den Arbeitsschutz, die Wohlfahrt und die Berufsausbildung der Hafearbeiter angemessene Bestimmungen Anwendung finden. Die Durchführung der Verpflichtungen aus dem Übereinkommen im Falle seiner Ratifikation durch einen Mitgliedstaat der Internationalen Arbeitsorganisation ist durch die Gesetzgebung sicherzustellen, sofern sie nicht durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf eine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise erfolgt.

Die **Empfehlung** enthält in sieben Abschnitten nähere Bestimmungen, die sich vor allem mit den Auswirkungen von Änderungen in den Umschlagmethoden, der Verstetigung der Beschäftigung und des Einkommens, den Arbeitsbeziehungen, der Organisation der Hafenarbeit sowie mit den Arbeits- und Lebensbedingungen der Hafearbeiter befassen und abschließend anregen, daß geeignete Bestimmungen der Empfehlung, soweit diese durchführbar sind, gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis auch für Gelegenheits- und Saisonhafearbeiter gelten sollten.

C. RECHTSLAGE UND FOLGERUNGEN

Zur Frage der Ratifikation des Übereinkommens und der Durchführung der Empfehlung wurden die Stellungnahmen der Zentralstellen des Bundes und der Länder sowie der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eingeholt, von denen angenommen werden konnte, daß der Gegenstand der beiden internationalen Instrumente ihre Zuständigkeit bzw. ihr Interessengebiet berührt.

Der weit überwiegende Teil der befragten Stellen hat gegen die Ratifikation des Übereinkommens durch Österreich keine Bedenken bzw. Einwendungen erhoben oder erklärte, daß er sich vom Gegenstand nicht berührt erachte, drei Bundesministerien und eine Landesregierung haben keine Stellungnahme abgegeben, das Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie hat sich gegen eine derzeitige Ratifikation des Übereinkommens durch Österreich ausgesprochen und ist der Ansicht, daß dieser Frage erst nähergetreten werden sollte, wenn die entsprechenden innerstaatlichen Regelungen zur formellen Erfüllung desselben gegeben sind. Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer begrüßten zwar die dem Übereinkommen zugrundeliegenden Absichten zur Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Hafendarbeiter und erhoben keine Einwendungen gegen die beiden Instrumente, haben sich jedoch zur Frage der Ratifikation des Übereinkommens durch Österreich weder positiv noch negativ geäußert. Die Interessenvertretungen der Arbeitgeber sprachen sich gegen die Ratifikation des Übereinkommens aus, da der Gegenstand der Regelung für Österreich von untergeordneter Bedeutung sei und die derzeit in Österreich noch nicht erfüllten Forderungen dieses Instrumentes ihrer Ansicht nach auch in nächster Zeit keine Aussicht auf Verwirklichung hätten. Auch die Landesregierung von Wien hat zu einigen Bestimmungen des Übereinkommens Bedenken vorgebracht.

Eine Gegenüberstellung der Bestimmungen der beiden Instrumente und der österreichischen Vorschriften hat folgendes ergeben:

Das Übereinkommen

Nach seinem Artikel 1 gilt das Übereinkommen für Personen, die regelmäßig zur Arbeit als Hafendarbeiter zur Verfügung stehen und ihr Jahreseinkommen hauptsächlich durch diese Arbeit erwerben. Die in dem Übereinkommen verwendeten Ausdrücke „Hafendarbeiter“ und „Hafendarbeit“ bezeichnen Personen bzw. Tätigkeiten, die nach der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis als solche bestimmt werden. Bei der Feststellung und Abänderung solcher Begriffsbestimmungen sind die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände anzuhören oder in anderer Weise zu beteiligen. Hierbei sind neue Umschlag-

methoden sowie die Auswirkungen auf die verschiedenen Arbeitsaufgaben der Hafendarbeiter zu berücksichtigen. — Eine spezielle gesetzliche Regelung der Arbeitsverhältnisse der Hafendarbeiter besteht derzeit in Österreich nicht; allgemein gelten für Hafendarbeiter die gleichen sozial- und arbeitsrechtlichen Vorschriften, die auch auf andere Arbeitnehmergruppen Anwendung finden. Die Arbeitsbedingungen der Hafendarbeiter in Österreich sind grundsätzlich durch Kollektivvertrag geregelt. Eine Begriffsbestimmung, wer als Hafendarbeiter gilt, enthalten die geltenden Kollektivverträge nicht, sie unterscheiden jedoch zwischen den ständigen Hafendararbeitern und den Tagarbeitern, deren Arbeitsverhältnis mit dem Tag der Aufnahme beginnt und zum Arbeitsschluß des betreffenden Tages endet. Dieser Unterscheidung kommt deshalb Bedeutung zu, weil sie, wie später näher ausgeführt wird, die wirtschaftliche und soziale Sicherheit der Hafendarbeiter in erheblichem Maße sichert. Die Arbeitnehmer in österreichischen Häfen stehen überwiegend in einem ständigen Arbeitsverhältnis. Lediglich die Schiffsanlagen-Verordnung, BGBl. Nr. 87/1973, enthält in ihrem § 24 Abs. 2 und 3 hinsichtlich der Maßnahmen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit von Arbeitnehmern beim Be- und Entladen von Wasserfahrzeugen Begriffsbestimmungen für „Arbeiten“ und „Arbeitnehmer“ im Sinne des arbeitsschutzrechtlichen Teiles dieser Rechtsvorschrift. Der Ausdruck „Hafendarbeiter“ wird zwar auch in Österreich verwendet, ohne jedoch eine gesetzlich oder durch die Praxis geformte eindeutige Abgrenzung im Sinne des Übereinkommens erhalten zu haben.

Im Hinblick auf die vorstehend geschilderte Rechtlage kann daher nicht mit Sicherheit angenommen werden, daß dem Artikel 1 des Übereinkommens in Österreich derzeit entsprochen wird.

Gemäß Artikel 2 ist es die Aufgabe der innerstaatlichen Politik, auf alle Beteiligten einzuwirken, soweit durchführbar für eine dauernde oder regelmäßige Beschäftigung der Hafendarbeiter zu sorgen. Auf jeden Fall sind den Hafendarbeitern Mindestbeschäftigungszeiten oder ein Mindesteinkommen in einer Weise und einem Umfang zu gewährleisten, die von der wirtschaftlichen und sozialen Lage des betreffenden Landes und Hafens abhängen. — Gesetzliche Regelungen über Mindestbeschäftigungszeiten und Mindesteinkommen im Sinne dieses Artikels des Übereinkommens bestehen in Österreich derzeit nicht. Die Arbeitszeit ist im Bundesgesetz vom 11. Dezember 1969, BGBl. Nr. 461 (Arbeitszeitgesetz), in der Fassung der Novelle vom 16. Juni 1971, BGBl. Nr. 238, geregelt. Nach diesem Bundesgesetz darf die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden, die Wochenarbeitszeit 42 Stunden bzw. ab 6. Jänner 1975 40 Stunden, abgesehen von zulässigen

Ausnahmen, nicht übersteigen. Hervorzuheben ist, daß den Kollektivvertragsparteien die Befugnis eingeräumt wird, eine abweichende Arbeitszeitverkürzung festzusetzen, doch darf die Wochenarbeitszeit spätestens ab 6. Jänner 1975 40 Stunden nicht überschreiten.

Sowohl die gesetzliche als auch die vertraglich festgesetzte Normalarbeitszeit von derzeit 42 bzw. 40 Wochenstunden ab 6. Jänner 1975 stellt lediglich eine Obergrenze dar, sind demnach nur als zulässige Höchstbeschäftigungsdauer im Rahmen der Normalarbeitszeit zu verstehen. Der Vereinbarung einer kürzeren Arbeitszeit steht nichts im Wege. Wird also die Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen generell herabgesetzt (Kurzarbeit) oder wurde mit dem einzelnen Arbeitnehmer eine Arbeitszeit vereinbart, die unter dem zulässigen Höchstausmaß liegt, bildet diese Arbeitszeit im konkreten Fall die geltende Normalarbeitszeit. Daraus folgt aber, daß in Österreich Mindestbeschäftigungszeiten für Hafentarbeiter und darauf basierend oder unabhängig davon ein entsprechendes Mindesteinkommen, wie dies im Artikel 2 Abs. 2 verlangt wird, nicht gewährleistet werden.

Der Vollständigkeit halber soll darauf hingewiesen werden, daß einige Kollektivverträge Bestimmungen enthalten, die der Sicherung der Beschäftigung bzw. des Einkommens der ständigen Hafentarbeiter dienen.

So sieht der Kollektivvertrag für die Hafentarbeiter und Lagerhausarbeiter der Donauschiffahrt im Art. IV Abs. 1 lit. b vor, daß die Festsetzung der Anzahl und die namentliche Auswahl der ständigen Hafentarbeiter für jede Dienststelle der Vereinbarung mit dem Betriebsrat vorbehalten bleibt und für den ständigen Hafentarbeiter auch in Zeiten vorübergehender Einschränkung oder Einstellung des Umschlags- und Lager- bzw. Schiffsbetriebs der Fortbezug des Lohnes von den Unternehmungen zu gewährleisten ist. Der Kollektivvertrag für die Bediensteten der Hafentreibgesellschaft Wien bestimmt im Art. III Z. 7, daß die Anzahl der Tagarbeiter die Anzahl der ständigen Hafentarbeiter derselben Kategorie nicht übersteigen darf. Inwieweit diesen Bestimmungen aber in der Praxis im Hinblick auf den akuten Mangel an Arbeitskräften eine besondere Bedeutung zukommt, läßt sich allerdings nicht abschätzen.

Aus dem vorstehend Gesagten ergibt sich, daß die Forderung des Abs. 2 dieses Artikels derzeit in Österreich nicht erfüllt ist.

Der Artikel 3 des Übereinkommens fordert, daß für alle Berufskategorien von Hafentarbeitern in der von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis zu bestimmenden Weise Register anzulegen und fortlaufend zu führen sind. Registrierten Hafentarbeitern ist bei der Einstellung für Hafentarbeiten der Vorzug zu geben. Regi-

strierte Hafentarbeiter haben sich in der von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis vorgesehenen Weise zur Arbeit verfügbar zu halten.

Nach Artikel 4 ist die Zahl der registrierten Arbeitskräfte in regelmäßigen Zeitabständen zu überprüfen, so daß ein den Erfordernissen des Hafens entsprechender Stand erreicht wird. Wird eine Verminderung der Zahl der registrierten Hafentarbeiter erforderlich, so sind jeweils Maßnahmen zu treffen, um nachteilige Auswirkungen auf die Hafentarbeiter abzuwenden oder abzuschwächen. — Die Forderungen dieser beiden Artikel treffen, abgesehen von der Registrierung Arbeitssuchender bei den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung, auf österreichische Verhältnisse nicht zu. Eine Registrierung von Hafentarbeitern mit der Wirkung, daß bei der Einstellung für Hafentarbeiten den registrierten Hafentarbeitern der Vorzug zu gewähren ist und demzufolge andere Arbeitswillige ausgeschlossen oder schlechter gestellt werden könnten, ist im Hinblick auf die erforderliche Mobilität der Arbeitskräfte nicht wünschenswert und die auf diese Weise vorgenommene Differenzierung auch verfassungsrechtlich nicht unbedenklich.

Auch die Forderungen dieser beiden Artikel sind in Österreich derzeit nicht erfüllt.

Artikel 5 fordert eine innerstaatliche Politik, um die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und gegebenenfalls mit anderen beteiligten Stellen zu fördern, damit neue Umschlagmethoden zu größtmöglichen sozialen Vorteilen führen und um die Wirksamkeit der Hafentarbeit zu verbessern. — Die hier aufgestellte Forderung ist in Österreich im wesentlichen erfüllt. Zwischen den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer herrscht gutes Einvernehmen und die häufigen Kontaktnahmen mit dem Ziel, bestehende Schwierigkeiten zu beseitigen, kommen nicht zuletzt den Arbeitnehmern zugute.

Die Arbeits- und Lohnbedingungen der Hafentarbeiter sind durch Kollektivverträge geregelt und bewegen sich im Rahmen der auch in anderen Berufszweigen üblichen Bedingungen. Von Zeit zu Zeit geführte Lohnverhandlungen sollen die Löhne nicht nur den jeweiligen Änderungen im Lohn-Preisgefüge anpassen, sondern die Hafentarbeiter auch am steigenden Wirtschaftswachstum teilhaben lassen.

Gemäß Artikel 6 des Übereinkommens hat jedes Mitglied sicherzustellen, daß angemessene Bestimmungen über den Arbeitsschutz, die Wohlfahrt und die berufliche Ausbildung auf Hafentarbeiter Anwendung finden. — In diesem Zusammenhang wird auf das mit 1. Jänner 1973 in Kraft getretene Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl. Nr. 234/1972 in geltender Fassung, und die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen, wie die Verordnung BGBl. Nr. 253/1973, hingewiesen. Diese Bestimmungen finden auch auf

Arbeitnehmer in Häfen Anwendung. Grundsätzlich ist ferner festzustellen, daß für Hafentarbeiter im wesentlichen die gleichen Arbeiterschutz- und Sozialschutzbestimmungen wie für alle anderen Arbeitnehmer gelten. Die Hafentarbeit ist kein Lehrberuf im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969. Soweit es sich um Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes handelt, ist nach § 9 des Arbeitnehmerschutzgesetzes der Arbeitnehmer von einer in fachlicher Hinsicht geeigneten Person entsprechend zu unterweisen.

Die Bestimmungen dieses Artikels scheinen erfüllt, da die gesetzlichen Bestimmungen über den Arbeiterschutz, die Wohlfahrt und die berufliche Ausbildung auf alle Arbeitnehmer in gleicher Weise anzuwenden sind.

Über die Durchführung des Übereinkommens bestimmt Artikel 7, daß dieses durch die innerstaatliche Gesetzgebung durchzuführen ist, soweit die Durchführung nicht durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise erfolgt. — Die Frage der Durchführung des Übereinkommens für den Fall, daß es von Österreich ratifiziert werden sollte, sei es durch die Gesetzgebung oder durch Kollektivverträge, würde sicherlich keine Schwierigkeiten bereiten. Aufgrund der bisherigen Vergleiche der Forderungen des Übereinkommens mit der herrschenden Rechtslage in Österreich besteht jedoch derzeit keine Aussicht, daß das vorliegende Übereinkommen durch Österreich ratifiziert wird.

Die Artikel 8 bis 15 enthalten die feststehenden formalen Schlußartikel, wie sie in allen von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Übereinkommen enthalten sind.

Die Empfehlung

Der Abschnitt I der Empfehlung betreffend den Geltungsbereich und die Begriffsbestimmungen weicht von der Vorschrift des Artikels 1 des Übereinkommens wie die gesamte Empfehlung nicht nur insofern ab, als er, dem Charakter einer Empfehlung entsprechend, lediglich Sollbestimmungen enthält, sondern auch inhaltlich, und zwar dadurch, daß der Geltungsbereich durch die Einbeziehung des Abschnittes VII der Empfehlung erweitert wird. Dieser Abschnitt VII sieht nämlich vor, daß geeignete Bestimmungen der Empfehlung, soweit dies durchführbar ist, entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis auch für Gelegenheits- und Saisonhafenarbeiter Geltung haben sollten. — Hiezu darf zunächst auf die Ausführungen zu Artikel 1 des Übereinkommens verwiesen werden. Die Empfehlung trägt jedenfalls den in Österreich tatsächlich gegebenen Verhältnissen eher Rech-

nung und wird daher bei allfälliger Neuregelung des gegenständlichen Rechtsgebiets in Erwägung zu ziehen sein.

Der Abschnitt II enthält nähere Bestimmungen betreffend die Auswirkungen von Änderungen in den Umschlagmethoden in Häfen, und zwar hinsichtlich ihrer systematischen Ermittlung und der infolgedessen zu treffenden Maßnahmen, ihrer Koordinierung mit Entwicklungs- und Arbeitskraftprogrammen und der entsprechenden Politik, der Sammlung einschlägiger Angaben und der Auswahl jener neuen Methoden, die für die Wirtschaft des Landes am besten geeignet erscheinen. — Diese Empfehlungen enthalten wertvolle Hinweise, die ebenfalls bei einer künftigen Rechtsgestaltung im Gegenstand zu erwägen sein werden. Veränderungen in der Welt der Arbeit werden selbstverständlich auch in Österreich nicht nur von den zuständigen Verwaltungsstellen, sondern insbesondere auch von den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sehr kritisch verfolgt. So hat z. B. die Arbeitsaufsicht im Rahmen ihres Aufgabenbereiches auf die Weiterentwicklung des Arbeitnehmerschutzes besonders zu achten und nötigenfalls die geeigneten Veranlassungen zu treffen. Hiebei haben die Arbeitsaufsichtsdienste auf die Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Bedacht zu nehmen.

Der Abschnitt III betreffend die Verstetigung von Beschäftigung und Einkommen befaßt sich vor allem mit der Frage der dauernden und regelmäßigen Beschäftigung in der Hafentarbeit, mit Beschäftigungs- und Einkommensgarantien, mit der Frage der Registrierung der Hafentarbeiter, mit der Anpassung des Bestandes an registrierten Arbeitskräften sowie mit der Verteilung der Arbeit. Die Empfehlung enthält zu diesen Punkten in Ergänzung zum Übereinkommen eine ganze Reihe interessanter Anregungen, für eine allfällige künftige Rechtsgestaltung auf dem einschlägigen Gebiet, deren Verwirklichung gegebenenfalls zu überdenken sein wird. — Zur Frage der Beschäftigungs- und Einkommensverstetigung kann für die Lage in Österreich folgendes gesagt werden: Für den Fall, daß eine dauernde oder regelmäßige Beschäftigung nicht möglich ist, sieht der Kollektivvertrag für die Hafen- und Lagerhausarbeiter der Donauschiffahrt vor, daß den ständigen Hafentarbeitern auch in den Zeiten vorübergehender Einschränkung oder Einstellung des Umschlags- und Lagerei- bzw. Schifffahrtsbetriebes der Fortbezug des Lohnes von den Unternehmungen zu gewährleisten ist. Andere einschlägige Kollektivverträge enthalten allerdings eine solche Bestimmung nicht.

Bei einer unumgänglich notwendigen Verringerung der Zahl der Arbeitskräfte, also für den

Fall der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, welche nicht auf freiwilligen Austritt des Arbeitnehmers oder aus seinem Verschulden erfolgt, sieht der Kollektivvertrag für die ständigen Arbeitnehmer der Hafенbetriebsgesellschaft Wien eine Abfertigung je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zu drei Monatsbezügen vor. Ähnliche Bestimmungen sind auch in anderen Kollektivverträgen verankert. Inwieweit neben den Abfertigungen für den Fall der Arbeitslosigkeit ein Arbeitslosengeld gebührt, bestimmt sich nach den Vorschriften des Arbeitslosenversicherungsgesetzes.

Abschnitt IV der Empfehlung enthält nähere Bestimmungen betreffend die Arbeitsbeziehungen. — Österreich hat das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes sowie das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen ratifiziert (BGBL. Nr. 228/1950 bzw. BGBL. Nr. 20/1952). Die konsequente Befolgung der Grundsätze dieser Übereinkommen ist durch die Gesetzgebung sichergestellt. Die gesetzliche Grundlage für die kollektive Gestaltung der Arbeitsverhältnisse bildet in Österreich das Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973, BGBL. Nr. 22/1974, betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz — ArbVG). Es regelt das Recht der Berufsvereinigungen und sonstiger Koalitionen, das Recht der gesetzlichen Interessenvertretungen, das Recht der Arbeitnehmerschaft in den Betrieben sowie das Schlichtungs- und Verfassungsrecht im Bereich des kollektiven Arbeitsrechtes und stellt somit das Fundament für geordnete Arbeitsbeziehungen dar.

Abschnitt V ist der Organisation der Hafенarbeit gewidmet und schlägt die Vereinbarung von Maßnahmen zwischen den Sozialpartnern und allenfalls sonst noch beteiligten Stellen über die Zusammenarbeit bei der Verbesserung der Wirksamkeit der Hafенarbeit vor. In der Folge werden eine Reihe solcher Maßnahmen, über die Vereinbarungen geschlossen werden sollten, beispielsweise angeführt (vgl. Abs. 29 des beiliegenden Wortlauts der Empfehlung). — Diese Anregungen der Empfehlung sind zu begrüßen und verdienen, soweit sie in Österreich noch nicht verwirklicht sind, sicherlicher Beachtung. Was Österreich betrifft, darf hiezu folgendes angeführt werden:

Der Forderung in lit. a des Abs. 29 ist entsprochen. Aufgrund des § 24 Abs. 1 bis 3 des Arbeitnehmerschutzgesetzes wurden in die Schiffsanlagen-Verordnung Maßnahmen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit von Arbeitnehmern beim Be- und Entladen von Wasserfahrzeugen aufgenommen. Diese Bestimmungen gelten zusätzlich zu den in Betracht kommenden

Regelungen der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung, BGBL. Nr. 265/1951 in der geltenden Fassung.

Die zuständige Behörde kann ferner in jenen Fällen, in denen die besonderen Betriebsverhältnisse im Einzelfall Maßnahmen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer erfordern, die über die Vorschriften dieser gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen, im Rahmen des Arbeitnehmerschutzgesetzes solche Maßnahmen durch Bescheid vorschreiben.

Im Sinne der lit. b des Abs. 29 sind die Programme zur beruflichen Ausbildung für den Lehrberuf des Spediteurs und des Binnenschiffers zu nennen. Die Verordnung BGBL. Nr. 190/1971, welche aufgrund des § 8 des Berufsausbildungsgesetzes, BGBL. Nr. 142/1969, erlassen wurde, enthält in der Anlage 13 die Ausbildungsvorschrift für den Lehrberuf „Spediteur“. In ihr werden die Kenntnisse der einschlägigen Sicherheitsvorschriften, der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutze des Lebens und der Gesundheit und ferner Grundkenntnisse der arbeitsrechtlichen Vorschriften verlangt. Für den Lehrberuf „Binnenschiffer“ sind derzeit die Ausbildungsvorschriften noch in Ausarbeitung. Bezüglich der Unterweisung der Arbeitnehmer in Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes, wird auf die Bemerkung zu Artikel 6 des Übereinkommens verwiesen.

Hinsichtlich der lit. i des Abs. 29 wird bemerkt, daß für die Errichtung und Prüfung von Kränen, Winden und Flaschenzügen sowie für den Betrieb und die Wartung von Kränen im Sinne des § 93 Abs. 1 und 2 der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung die Normen ÖNORM M 9600, ÖNORM M 9601 und ÖNORM M 9602 durch die Verordnung BGBL. Nr. 19/1966 in Österreich für verbindlich erklärt worden sind. Bei der nach § 93 Allgemeine Dienstnehmerschutzverordnung erforderlichen Abnahmeprüfung wird geprüft, ob die Krananlage den in der verbindlichen Norm festgelegten Sicherheitsvorschriften entspricht. Über diese Prüfung wird ein Abnahmebefund ausgestellt. Ferner wird derzeit eine Verordnung ausgearbeitet, die für das Führen bestimmter Kräne den Nachweis der Fachkenntnisse durch ein Zeugnis vorschreibt.

Durch den „Fachnormenausschuß Stetigförderer, Flurförderzeuge“ wurde in letzter Zeit die ÖNORM M 9700 (Stetigförderer, Allgemeine Sicherheitsvorschriften) ausgearbeitet, welche im Sinne der Empfehlung festlegt, daß bei Verwendung von dieser Norm entsprechenden Geräten Unfälle oder Schäden, die durch unsachgemäße Bedienung entstehen können, vermieden werden sollen. Dieser ÖNORM liegt die ISO-Empfehlung R 1819-1970 zugrunde, welche von 20 Ländern, darunter auch Österreich, angenommen wurde.

Der Abschnitt VI schließlich behandelt die Arbeits- und Lebensbedingungen. Hiezu ist über die Lage in Österreich folgendes zu bemerken:

Zu Abs. 31 wird nochmals darauf hingewiesen, daß die österreichische Gesetzgebung betreffend Arbeitsschutz, Wohlfahrt und berufliche Ausbildung grundsätzlich für alle Arbeitnehmergruppen gilt.

In Österreich besteht seit dem Jahre 1883 eine Arbeitsinspektion. Mit dem Arbeitsinspektionsgesetz 1974 wurde unter anderem der Wirkungsbereich dieser Institutionen erweitert. Die Arbeitsinspektion ist gemäß § 2 Abs. 1 dieses Gesetzes die zur Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeitnehmer berufene Behörde. Sie hat vor allem durch ihre Organe (Arbeitsinspektoren) die Einhaltung der dem Schutz der Arbeitnehmer dienenden gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Verfügungen zu überwachen.

Soweit Betriebe dem Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetz, BGBl. Nr. 99/1952 in geltender Fassung, unterliegen, werden die Belange des Arbeitnehmerschutzes durch die Verkehrs-Arbeitsinspektion wahrgenommen.

Zu Abs. 32 ist zu bemerken, daß in Österreich hinsichtlich der Arbeitszeit, der Ruhepausen, der wöchentlichen Ruhezeit und des Urlaubes für die Arbeitnehmer in Häfen die gleichen Regelungen wie in anderen Wirtschaftszweigen gelten.

Der Forderung des Abs. 33 der Empfehlung hinsichtlich der Schichtarbeit, wird in Österreich bereits derzeit durch die Bestimmung des § 4 Abs. 8 Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, entsprochen. Für die an Sonntagen geleistete Arbeit gebührt den Arbeitnehmern eine zusätzliche besondere Vergütung.

Abschnitt VII der Empfehlung, auf den bereits bei Abschnitt I Bezug genommen wurde, regt an, daß die Bestimmungen der Empfehlung, soweit durchführbar auch auf Gelegenheits- und Saisonarbeiter Anwendung finden sollten. — In Österreich finden auf Gelegenheits- und Saisonarbeiter in Häfen die gleichen Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes und des Arbeitnehmerschutzrechtes Anwendung wie sie auch für ständig beschäftigte Arbeitnehmer aller anderen Arbeitnehmergruppen gelten.

Die Bundesregierung hat in der Sitzung des Ministerrates vom 24. September 1974 beschlossen, den Bericht über das Übereinkommen (Nr. 137) über die sozialen Auswirkungen neuer Umschlagmethoden in Häfen und die Empfehlung (Nr. 145) betreffend denselben Gegenstand zur Kenntnis zu nehmen, die beteiligten Bundesminister einzuladen, bei künftigen Maßnahmen auf dem gegenständlichen Rechtsgebiet die Bestimmungen der vorliegenden internationalen

Instrumente zu berücksichtigen und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Bundesregierung stellt daher den Antrag, der Nationalrat wolle den Bericht über das Übereinkommen (Nr. 137) über die sozialen Auswirkungen neuer Umschlagmethoden in Häfen und die Empfehlung (Nr. 145) betreffend denselben Gegenstand zur Kenntnis nehmen.

Übereinkommen (Nr. 137) über die sozialen Auswirkungen neuer Umschlagmethoden in Häfen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1973 zu ihrer achtundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

stellt fest, daß in den Umschlagmethoden in den Häfen — z. B. durch die Einführung von Ladungseinheiten, von Roll-on-roll-off-Verfahren sowie die zunehmende Mechanisierung und Automatisierung — und in der Struktur des Güterverkehrs bedeutende Änderungen stattfanden und weiterhin stattfinden und daß solche Änderungen in Zukunft voraussichtlich noch zunehmen werden;

stellt fest, daß solche Änderungen dadurch, daß sie den Güterumschlag beschleunigen, die Liegezeiten der Schiffe in den Häfen verkürzen und die Transportkosten senken, der gesamten Wirtschaft des betreffenden Landes zugute kommen und zur Hebung des Lebensstandards beitragen können;

stellt fest, daß solche Änderungen auch erhebliche Auswirkungen auf den Beschäftigungsstand in den Häfen und auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Hafendarbeiter haben und daher Maßnahmen zur Verhütung oder Linderung der dadurch entstehenden Probleme getroffen werden sollten;

ist der Ansicht, daß die Hafendarbeiter an den durch die Einführung neuer Umschlagmethoden erzielten Vorteilen teilhaben sollten und daß somit gleichzeitig mit der Planung und Einführung neuer Methoden Maßnahmen zur dauernden Verbesserung ihrer Lage, z. B. durch Verstetigung der Beschäftigung und Stabilisierung des Einkommens, sowie andere Maßnahmen hinsichtlich ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen und der Arbeitsschutzaspekte der Hafendarbeit geplant und durchgeführt werden sollten;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die sozialen Auswirkungen neuer Umschlagmethoden in Häfen, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

III-148 der Beilagen

7

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 25. Juni 1973, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Hafendarbeit, 1973, bezeichnet wird.

Artikel 1

1. Dieses Übereinkommen gilt für Personen, die regelmäßig zur Arbeit als Hafendarbeiter zur Verfügung stehen und ihr Jahreseinkommen hauptsächlich durch diese Arbeit erwerben.

2. Im Sinne dieses Übereinkommens bezeichnen die Ausdrücke „Hafendarbeiter“ und „Hafendarbeit“ Personen und Tätigkeiten, die nach der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis als solche bestimmt werden. Die beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sind bei der Festlegung und Abänderung solcher Begriffsbestimmungen anzuhören oder in anderer Weise daran zu beteiligen. Dabei sind neue Umschlagmethoden sowie ihre Auswirkungen auf die verschiedenen Arbeitsaufgaben der Hafendarbeiter zu berücksichtigen.

Artikel 2

1. Es ist Aufgabe der innerstaatlichen Politik, auf alle Beteiligten einzuwirken, soweit durchführbar für eine dauernde oder regelmäßige Beschäftigung der Hafendarbeiter zu sorgen.

2. Auf jeden Fall sind den Hafendarbeitern Mindestbeschäftigungszeiten oder ein Mindesteinkommen in einer Weise und einem Umfang zu gewährleisten, die von der wirtschaftlichen und sozialen Lage des betreffenden Landes und Hafens abhängen.

Artikel 3

1. Für alle Berufskategorien von Hafendarbeitern sind in der von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis zu bestimmenden Weise Register anzulegen und laufend fortzuführen.

2. Registrierten Hafendarbeitern ist bei der Einstellung für Hafendarbeiten der Vorzug zu gewähren.

3. Registrierte Hafendarbeiter haben sich in der von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis vorgesehenen Weise zur Arbeit verfügbar zu halten.

Artikel 4

1. Die Zahl der registrierten Arbeitskräfte ist in regelmäßigen Abständen zu überprüfen, so daß ein den Erfordernissen des Hafens entsprechender Stand erreicht wird.

2. Wird eine Verminderung der Zahl der registrierten Hafendarbeiter erforderlich, so sind jeweils Maßnahmen zu treffen, um nachteilige Auswirkungen auf die Hafendarbeiter abzuwenden oder abzuschwächen.

Artikel 5

Damit neue Umschlagmethoden zu größtmöglichen sozialen Vorteilen führen, hat die innerstaatliche Politik die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und deren Verbänden auf der einen und den Arbeitnehmerverbänden auf der anderen Seite, falls angebracht unter Beteiligung der zuständigen Stellen, zu fördern, um die Wirksamkeit der Hafendarbeit zu verbessern.

Artikel 6

Jedes Mitglied hat sicherzustellen, daß angemessene Bestimmungen über den Arbeitsschutz, die Wohlfahrt und die berufliche Ausbildung auf Hafendarbeiter Anwendung finden.

Artikel 7

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung durchzuführen, soweit ihre Durchführung nicht durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise erfolgt.

Artikel 8

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 9

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 10

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 11

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 12

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 13

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 14

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 10, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 15

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

Empfehlung (Nr. 145) betreffend die sozialen Auswirkungen neuer Umschlagmethoden in Häfen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1973 zu ihrer achtundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

stellt fest, daß in den Umschlagmethoden in den Häfen — z. B. durch die Einführung von Ladungseinheiten, von Roll-on-roll-off-Verfahren sowie die zunehmende Mechanisierung und Automatisierung — und in der Struktur des Güterverkehrs bedeutende Änderungen stattfanden und weiterhin stattfinden und daß solche Änderungen in Zukunft voraussichtlich noch zunehmen werden;

stellt fest, daß solche Änderungen dadurch, daß sie den Güterumschlag beschleunigen, die Liegezeiten der Schiffe in den Häfen verkürzen und die Transportkosten senken, der gesamten Wirtschaft des betreffenden Landes zugute kommen und zur Hebung des Lebensstandards beitragen können;

stellt fest, daß solche Änderungen auch erhebliche Auswirkungen auf den Beschäftigungsstand in den Häfen und auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Hafentarbeiter haben und daher Maßnahmen zur Verhütung oder Linderung der dadurch entstehenden Probleme getroffen werden sollten;

ist der Ansicht, daß die Hafentarbeiter an den durch die Einführung neuer Umschlagmethoden erzielten Vorteilen teilhaben sollten und daß somit gleichzeitig mit der Planung und Einführung neuer Methoden Maßnahmen zur dauernden Verbesserung ihrer Lage, z. B. durch Verstetigung der Beschäftigung und Stabilisierung des Einkommens, sowie andere Maßnah-

men hinsichtlich ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen und der Arbeitsschutzaspekte der Hafendarbeit geplant und durchgeführt werden sollten;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die sozialen Auswirkungen neuer Umschlagmethoden in Häfen, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über die Hafendarbeit, 1973, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 25. Juni 1973, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Hafendarbeit, 1973, bezeichnet wird.

I. GELTUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. Soweit Absatz 36 nichts anderes bestimmt, gilt diese Empfehlung für Personen, die regelmäßig zur Arbeit als Hafendarbeiter zur Verfügung stehen und ihr Jahreseinkommen hauptsächlich durch diese Arbeit erwerben.

2. Im Sinne dieser Empfehlung bezeichnen die Ausdrücke „Hafendarbeiter“ und „Hafendarbeit“ Personen und Tätigkeiten, die nach der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis als solche bestimmt werden. Die beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten bei der Festlegung und Abänderung solcher Begriffsbestimmungen angehört oder in anderer Weise daran beteiligt werden. Dabei sollten neue Umschlagmethoden sowie ihre Auswirkungen auf die verschiedenen Arbeitsaufgaben der Hafendarbeiter berücksichtigt werden.

II. AUSWIRKUNGEN VON ÄNDERUNGEN IN DEN UMSCHLAGMETHODEN

3. In jedem Land und, soweit angebracht, in jedem Hafen sollten die wahrscheinlichen Auswirkungen der Änderungen in den Umschlagmethoden, einschließlich der Auswirkungen auf die Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen der Hafendarbeiter und die Berufsstruktur in den Häfen, von Gremien, denen Vertreter der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und, soweit angebracht, der zuständigen Stellen angehören, regelmäßig und systematisch ermittelt und die infolgedessen zu treffenden Maßnahmen systematisch überprüft werden.

4. Die Einführung neuer Umschlagmethoden und die in diesem Zusammenhang zu treffenden Maßnahmen sollten mit den innerstaatlichen und regionalen Entwicklungs- und Arbeitskraftprogrammen und der entsprechenden Politik koordiniert werden.

5. Für die in Absatz 3 und 4 genannten Zwecke sollten ständig alle einschlägigen Angaben gesammelt werden, insbesondere

- a) Statistiken über Güterbewegungen in Häfen unter Angabe der verwendeten Umschlagmethoden;
- b) graphische Darstellungen, aus denen die Herkunfts- und Bestimmungsorte der Hauptströme des Güterverkehrs sowie die Be- und Entladeplätze der Container und anderer Ladungseinheiten ersichtlich sind;
- c) Vorausschätzungen künftiger Entwicklungen, wenn möglich in ähnlicher Darstellung;
- d) Vorausschätzungen der in den Häfen für den Güterumschlag benötigten Arbeitskräfte, unter Berücksichtigung künftiger Entwicklungen in bezug auf die Umschlagmethoden und die Herkunfts- und Bestimmungsorte der Hauptströme des Güterverkehrs.

6. Soweit möglich, sollte jedes Land jene neuen Umschlagmethoden einführen, die sich für seine Wirtschaft am besten eignen; dabei wäre insbesondere zu berücksichtigen, wie weit Kapital, vor allem Devisen, und Arbeitskräfte sowie Binnentransporteinrichtungen zur Verfügung stehen.

III. VERSTÄRKUNG VON BESCHÄFTIGUNG UND EINKOMMEN

A. Dauernde oder regelmäßige Beschäftigung

7. Soweit durchführbar, sollte allen Hafendarbeitern eine dauernde oder regelmäßige Beschäftigung geboten werden.

B. Beschäftigungs- oder Einkommensgarantien

8. (1) Ist eine dauernde oder regelmäßige Beschäftigung nicht durchführbar, so sollten Garantien in bezug auf Beschäftigung und/oder Einkommen gegeben werden, deren Form und Ausmaß von der wirtschaftlichen und sozialen Lage des betreffenden Landes und Hafens abhängen.

(2) So könnten etwa die folgenden Garantien oder einige davon gegeben werden:

- a) Beschäftigung für eine vereinbarte Anzahl von Stunden oder Schichten pro Jahr, Monat oder Woche oder eine entsprechende Vergütung;
- b) Anwesenheitsgeld für Arbeitskräfte, die sich auf Aufruf zur Arbeit melden oder sich sonst arbeitsbereit halten, ohne beschäftigt zu werden, im Rahmen eines für die Hafendarbeiter beitragsfreien Systems;
- c) Leistungen bei Arbeitslosigkeit, wenn keine Arbeit vorhanden ist.

9. Alle Beteiligten sollten positive Schritte unternehmen, um eine Verringerung der Zahl der Arbeitskräfte soweit wie möglich abzuwenden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, ohne daß die rationelle Ausführung der Arbeiten im Hafen beeinträchtigt wird.

10. Angemessene Vorkehrungen sollten getroffen werden, um die Hafentarbeiter bei einer unumgänglichen Verringerung der Arbeitskräftezahl finanziell zu schützen, z. B. durch

- a) Arbeitslosenversicherung oder andere Formen der Sozialen Sicherheit;
- b) Abfindungen oder sonstige vom Arbeitgeber zu zahlende Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- c) eine Kombination von Leistungen, wie sie die innerstaatliche Gesetzgebung oder Gesamtarbeitsverträge gegebenenfalls vorsehen.

C. Registrierung

11. Für alle Berufskategorien von Hafentararbeitern sollten in der von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis bestimmten Weise Register angelegt und geführt werden, um

- a) die Heranziehung von Aushilfsarbeitern zu verhindern, wenn der Arbeitsanfall nicht ausreicht, um Hafentararbeitern eine angemessene Lebenshaltung zu gewährleisten;
- b) die Durchführung von Programmen für die Verstärkung der Beschäftigung oder die Stabilisierung der Einkommen und für die Verteilung der Arbeitskräfte in den Häfen zu ermöglichen.

12. In dem Maße, in dem sich die Art der Arbeit ändert und mehr Hafentararbeiter vielfältigere Aufgaben ausführen können, sollten die Kategorien von spezialisierten Arbeiten verringert und neu bestimmt werden.

13. Die Unterscheidung zwischen Arbeit an Bord und Arbeit an Land sollte soweit wie möglich beseitigt werden, um eine größere Austauschbarkeit und Beweglichkeit in der Verteilung der Arbeitskräfte und einen höheren Wirkungsgrad der Arbeiten zu erreichen.

14. Steht eine dauernde oder regelmäßige Beschäftigung für alle Hafentararbeiter nicht zur Verfügung, so empfiehlt sich die Führung

- a) eines einzigen Registers oder
- b) getrennter Register für
 - i) mehr oder weniger regelmäßig beschäftigte Hafentararbeiter und
 - ii) Reservearbeiter.

15. In der Regel sollten Personen nur dann als Hafentararbeiter beschäftigt werden, wenn sie als solche registriert sind. In Ausnahmefällen,

wenn alle verfügbaren registrierten Hafentararbeiter beschäftigt sind, können auch andere Arbeitnehmer eingestellt werden.

16. Der registrierte Hafentararbeiter sollte sich in einer von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis bestimmten Weise zur Arbeit zur Verfügung stellen.

D. Anpassung des Bestandes an registrierten Arbeitskräften

17. Die Zahl der registrierten Arbeitskräfte sollte in regelmäßigen Abständen von den beteiligten Parteien überprüft werden, so daß sie einen den Erfordernissen des Hafens entsprechenden Stand erreicht, aber nicht überschreitet. Bei diesen Überprüfungen sollten alle einschlägigen Faktoren, insbesondere die langfristigen Faktoren, wie z. B. Änderungen in den Umschlagmethoden und den Entwicklungstendenzen des Handels, berücksichtigt werden.

18. (1) Nimmt der Bedarf an einzelnen Kategorien von Hafentararbeitern ab, so sollte alles getan werden, um die betreffenden Arbeitnehmer durch Umschulung für Arbeiten in anderen Kategorien im Hafenbereich weiterzubeschäftigen; die Umschulung sollte rechtzeitig vor einer vorzusehenden Änderung in den Umschlagmethoden durchgeführt werden.

(2) Ist eine Verringerung der Gesamtzahl der registrierten Arbeitskräfte nicht zu umgehen, so sollte alles getan werden, um Hafentararbeitern durch Bereitstellung von Umschulungseinrichtungen und Unterstützung seitens der öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung zu helfen.

19. (1) Jede notwendige Verringerung der Zahl der registrierten Arbeitskräfte sollte, soweit durchführbar, schrittweise und ohne Beendigung von Arbeitsverhältnissen vorgenommen werden. In diesem Zusammenhang können die mit betrieblichen Personalplanungsverfahren gemachten Erfahrungen nutzbringend auf Häfen angewandt werden.

(2) Bei der Bestimmung des Ausmaßes der Verringerung sollten u. a. berücksichtigt werden:

- a) die natürliche Verminderung des Personals;
- b) Einstellungsstopp, außer für Arbeiter mit besonderen Fertigkeiten, in denen die schon registrierten Hafentararbeiter nicht ausgebildet werden können;
- c) Ausschluß von Arbeitskräften, die ihren Lebensunterhalt nicht hauptsächlich durch Hafentararbeit bestreiten;
- d) Herabsetzung des Ruhestandsalters oder Erleichterung des freiwilligen vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand durch die Zahlung von Renten, Zuschüssen zu den staatlichen Renten oder Pauschalbeträgen;

- e) die dauernde Versetzung von Hafendarbeitern aus Häfen mit einem Arbeitskräfteüberschuß in Häfen mit Arbeitskräfteknappheit, wo die Sachlage es zuläßt und vorbehaltlich der geltenden Gesamtarbeitsverträge und der Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer.

(3) Eine Beendigung von Arbeitsverhältnissen sollte erst nach Prüfung der im vorstehenden Unterabsatz (2) erwähnten Möglichkeiten und vorbehaltlich der etwa zugesagten Beschäftigungsgarantien in Erwägung gezogen werden. Sie sollte, soweit möglich, auf Grund vereinbarter Kriterien unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist erfolgen und mit der Zahlung der in Absatz 10 aufgezählten Leistungen verbunden sein.

E. Zuteilung

20. Stehen die Hafendarbeiter nicht in einer dauernden oder regelmäßigen Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber, so sollte ein Zuteilungssystem vereinbart werden, das

- a) jedem Arbeitgeber, vorbehaltlich der Bestimmungen in den Absätzen 11, 15 und 17, die für den raschen Schiffsumlauf notwendigen Arbeitskräfte oder bei Arbeitskräfteknappheit nach einer festgelegten Dringlichkeitsordnung einen angemessenen Anteil an den Arbeitskräften zur Verfügung stellt;
- b) jedem registrierten Hafendarbeiter einen angemessenen Anteil an der vorhandenen Arbeit bietet;
- c) die Notwendigkeit, bei den Aufrufen zum Zwecke der Auswahl und der Einteilung zur Arbeit anwesend zu sein, und die dazu notwendige Zeit auf ein Mindestmaß herabsetzt;
- d) sicherstellt, daß, soweit durchführbar und unter Berücksichtigung des erforderlichen Schichtwechsels, Hafendarbeiter eine von ihnen begonnene Arbeit zu Ende führen.

21. Vorbehaltlich der Bedingungen, welche die innerstaatliche Gesetzgebung oder Gesamtarbeitsverträge vorschreiben, sollte eine Versetzung von regelmäßig beschäftigten Hafendararbeitern zu zeitweiligen Arbeiten bei einem anderen Arbeitgeber bei Bedarf zulässig sein.

22. Vorbehaltlich der Bedingungen, welche die innerstaatliche Gesetzgebung oder Gesamtarbeitsverträge vorschreiben, sollte eine auf freiwilliger Grundlage erfolgende zeitweilige Versetzung von Hafendararbeitern in einen anderen Hafen bei Bedarf zulässig sein.

IV. ARBEITSBEZIEHUNGEN

23. Erörterungen und Verhandlungen zwischen den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern sollten nicht nur auf die Regelung aktueller Fragen, wie z. B. Löhne und Arbeitsbedingungen, sondern auf eine Gesamtregelung unter Einbeziehung der verschiedenen Sozialmaßnahmen abzielen, die erforderlich sind, um den Auswirkungen neuer Umschlagmethoden zu begegnen.

24. Es sollte anerkannt werden, daß für diesen Zweck das Vorhandensein von Verbänden der Arbeitgeber und der Hafendarbeiter wichtig ist, die nach den Grundsätzen des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, und des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, gebildet wurden und frei Verhandlungen führen und die Durchführung der erzielten Vereinbarungen sicherstellen können.

25. Soweit noch keine geeigneten paritätischen Einrichtungen bestehen, sollten solche geschaffen werden, um ein Klima des Vertrauens und der Zusammenarbeit zwischen Hafendararbeitern und Arbeitgebern zu erreichen, wodurch soziale und technische Änderungen ohne Spannungen oder Konflikte vollzogen und Beschwerden in Übereinstimmung mit der Empfehlung betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967, rasch beigelegt werden können.

26. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten, soweit angebracht zusammen mit den zuständigen Stellen, an der Durchführung der erforderlichen sozialen Maßnahmen beteiligt werden, insbesondere an der Durchführung von Programmen für die Verstetigung der Beschäftigung oder die Stabilisierung der Einkommen.

27. Eine wirksame, mit allen möglichen Mitteln auf allen Ebenen verwirklichte Politik der Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Hafendararbeitern und zwischen den leitenden Funktionären der Arbeitnehmerverbände und ihren Mitgliedern sollte in Übereinstimmung mit der Empfehlung betreffend Kommunikation im Betrieb, 1967, durchgeführt werden.

V. ORGANISATION DER HAFENARBEIT

28. Damit neue Umschlagmethoden zu größtmöglichen sozialen Vorteilen führen, sollten Vereinbarungen zwischen den Arbeitgebern oder ihren Verbänden auf der einen und den Arbeitnehmerverbänden auf der anderen Seite, falls angebracht unter Beteiligung der zuständigen Stellen, über ihre Zusammenarbeit bei der Verbesserung der Wirksamkeit der Hafendararbeit getroffen werden.

29. Die in diesen Vereinbarungen beschlossenen Maßnahmen könnten sich insbesondere auf folgendes beziehen:

- a) die Anwendung wissenschaftlicher Kenntnisse und Verfahren in bezug auf die Arbeitsumwelt, unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse in Häfen;
- b) umfassende Programme für berufliche Ausbildung, einschließlich der Ausbildung im Arbeitsschutz;
- c) gemeinsame Anstrengungen zur Beseitigung überholter Arbeitsgewohnheiten;
- d) größere Beweglichkeit in der Verteilung der Hafendarbeiter zwischen den einzelnen Laderäumen, zwischen verschiedenen Schiffen, zwischen Schiff und Land und zwischen verschiedenen Arbeiten an Land;
- e) die Einführung von Schicht- und Wochenendarbeit, soweit notwendig;
- f) eine Organisation der Arbeit und eine Ausbildung, die es den Hafendarbeitern ermöglichen, mehrere verwandte Arbeitsaufgaben auszuführen;
- g) die Anpassung der Stärke der Gänge an die anerkannten Erfordernisse, unter gebührender Berücksichtigung der Notwendigkeit, angemessene Ruhezeiten sicherzustellen;
- h) gemeinsame Anstrengungen, um unproduktive Zeiten, soweit durchführbar, auszuschalten;
- i) Vorkehrungen für den wirksamen Einsatz mechanischer Geräte unter Einhaltung der einschlägigen Sicherheitsnormen und der Gewichtsbeschränkungen, die die im Sicherheitszeugnis des betreffenden Geräts angegebene Höchstkapazität erfordert.

30. Solche Maßnahmen sollten durch Vereinbarungen über die Verstetigung der Beschäftigung oder die Stabilisierung der Einkommen und durch Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, wie im nachstehenden Abschnitt erwähnt, ergänzt werden.

VI. ARBEITS- UND LEBENSBEDINGUNGEN

31. Die für gewerbliche Betriebe geltende Gesetzgebung über Arbeitsschutz, Wohlfahrt und

berufliche Ausbildung sollte mit den etwa erforderlichen fachtechnischen Änderungen auf die Hafendarbeit wirksam angewendet werden; ferner sollten zweckentsprechende und qualifizierte Aufwachsdienste bestehen.

32. Die Regelungen über Arbeitszeit, wöchentliche Ruhezeit, bezahlten Urlaub und ähnliche Arbeitsbedingungen sollten für Hafendarbeiter nicht ungünstiger sein als für die Mehrheit der Arbeitnehmer in gewerblichen Betrieben.

33. Bei Schichtarbeit sollten unter anderem folgende Maßnahmen getroffen werden:

- a) keine Anschlußschichten für dieselben Arbeitnehmer, außer in den von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder durch Gesamtarbeitsverträge festgelegten Grenzen;
- b) eine besondere Vergütung für die dem Arbeitnehmer durch Schicht- und Wochenendarbeit verursachten Erschwernisse;
- c) Festlegung einer angemessenen Höchstdauer und einer geeigneten zeitlichen Anordnung der Schichten unter Berücksichtigung örtlicher Umstände.

34. Bei der Einführung neuer Umschlagmethoden und bei Anwendung von Tonnagesätzen oder anderen Formen der Leistungsentlohnung sollten Schritte zur Überprüfung und gegebenenfalls zur Abänderung der Entlohnungsmethoden und der Lohnsätze vorgenommen werden. Soweit möglich, sollten die Einkommen der Hafendarbeiter infolge der Einführung neuer Umschlagmethoden verbessert werden.

35. Angemessene Renten- und Ruhestandssysteme sollten eingeführt werden, soweit diese noch nicht bestehen.

VII. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

36. Die hierfür geeigneten Bestimmungen dieser Empfehlung sollten, soweit durchführbar, entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis auch für Gelegenheits- und Saisonhafendarbeiter gelten.