

Bericht an den Nationalrat

A. Vorbemerkungen

Auf der 84. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, die vom 8. bis 22. Oktober 1996 in Genf stattgefunden hat, wurde am 22. Oktober 1996 u.a. das Übereinkommen (Nr. 179) über die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten und die Empfehlung (Nr. 186) betreffend die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten angenommen.

Der amtliche deutsche Wortlaut des angeführten Übereinkommens und der Empfehlung ist in der Anlage angeschlossen.

Nach Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, BGBl. Nr. 223/1949 i.d.g.F., ist jedes Mitglied verpflichtet, die auf den Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Urkunden den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen und den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes über die getroffenen Maßnahmen in Kenntnis zu setzen.

Diese Verpflichtung - die für alle jeweils auf den Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Übereinkommen und Empfehlungen besteht - gilt auch dann als erfüllt, wenn in den Fällen, in denen eine Ratifikation nicht möglich oder vorgesehen ist, dem Nationalrat ein Bericht zur Kenntnis gebracht wird, in dem die gegenwärtige Rechtslage in Beziehung auf die Forderungen oder Vorschläge der Urkunden dargestellt wird.

B. Die internationalen Übereinkommen

Das Übereinkommen enthält in seinem Artikel 1 Definitionen der Begriffe „zuständige Stelle“, „Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienst“, „Reeder“ und „Seeleute“. Der Artikel 2 bringt eine Reihe von Auslegungen und Artikel 3 schließlich hält fest, daß die Bestimmungen des Übereinkommens in keiner Weise die Möglichkeit eines Seemannes einschränken, die grundlegenden Menschenrechte, einschließlich der Gewerkschaftsrechte, auszuüben.

Nach dem Übereinkommen hat die innerstaatliche Gesetzgebung sicherzustellen, daß von den Seeleuten für ihre Anwerbung oder Beschäftigung keine unmittelbaren oder mittelbaren Gebühren zu tragen sind; hat die Gesetzgebung zu bestimmen, unter welchen Bedingungen die Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste Seeleute ins Ausland vermitteln oder im Ausland anwerben dürfen; hat sie die Bedingungen festzulegen, unter denen persönliche Daten von Seeleuten durch Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste verarbeitet werden dürfen, unter denen die Bewilligung, Zulassung oder ähnliche Erlaubnis eines Anwerbungs- oder Arbeitsvermittlungsdienstes vorübergehend aufgehoben oder ganz entzogen werden kann und unter denen Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste bei Nichtvorhandensein eines Bewilligungs- oder Zulassungssystems betrieben werden können. Die genaue Überwachung der Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste muß sichergestellt sein, sie müssen den Anforderungen der innerstaatlichen Gesetzgebung entsprechen, sich aus ausreichend ausgebildeten Personen mit einschlägigen Kenntnissen der Seeschifffahrt zusammensetzen, sie dürfen keine Mittel, Verfahren oder Listen verwenden, die Seeleute an der Erlangung einer Beschäftigung hindern, sie müssen Maßnahmen treffen, um die Seeleute, soweit wie praktisch möglich, davor zu schützen, daß sie in einem ausländischen Hafen zurückgelassen werden und die zuständige Stelle muß die Einrichtung eines Schutzsystems sicherstellen, um die Seeleute für finanzielle Verluste infolge von Versäumnissen eines Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienstes zu entschädigen.

Die Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste haben Verzeichnisse aller angeworbenen oder vermittelten Seeleute zu führen, sicherzustellen, daß alle angeworbenen oder vermittelten Seeleute qualifiziert sind und die erforderlichen Dokumente besitzen, daß die Arbeits- und Heuerverträge der Gesetzgebung und den geltenden Kollektivverträgen entsprechen, daß die Seeleute über ihre Rechte und Pflichten informiert werden und daß die Seeleute ihre Arbeits- und Heuerverträge vor und nach der Unterzeichnung prüfen können. Schließlich regelt das Übereinkommen die Frage der Beschwerden betreffend die Tätigkeiten von Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdiensten sowie über die Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord von Schiffen.

Die Empfehlung enthält nähere Vorschläge über eine wirksame Zusammenarbeit zwischen den Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdiensten, über die Entwicklung von Ausbildungsprogrammen für Seeleute, über die Mitarbeit der repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, über Sammlung und Analyse einschlägiger Informationen über den Arbeitsmarkt für Seeleute, über die Beaufsichtigung der Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste, über Tätigkeitsnormen für diese Dienste sowie über die internationale Zusammenarbeit.

C. Rechtslage und Folgerungen

Zur Frage der Ratifikation des Übereinkommens sowie über die Durchführung der zugehörigen Empfehlung wurden die Stellungnahmen der zuständigen Stellen des Bundes sowie der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eingeholt.

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr teilte mit, daß es keine Veranlassung sehe, das gegenständliche Übereinkommen zu ratifizieren. In dieser Ansicht wurde es von der für die Beschäftigungspolitik zuständigen Sektion des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales unter-

stützt, die darauf verwies, daß Österreich ein Binnenland sei. Die Vermittlung von Seeleuten auf Seeschiffe hätte daher für Österreich keine Bedeutung. Spezielle Anwerbungs- und Vermittlungsdienste für Seeleute gäbe es weder im öffentlichen noch im privaten Bereich. Dagegen würde eine Ratifikation des gegenständlichen Übereinkommens Österreich verpflichten, für diesen Bereich spezielle rechtliche Vorschriften zu erlassen, z.B. ein Gesetz über die Anwerbung und Vermittlung von Seeleuten. Nach diesem Gesetz müßte das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales als oberste Aufsichtsbehörde fungieren und ein Bewilligungssystem für die Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste von Seeleuten unter Einbindung der repräsentativen Verbände der Reeder und Seeleute eingerichtet werden. Es müßten die rechtlichen Voraussetzungen nach Artikel 4 des Übereinkommens geschaffen werden (z.B. Vermittlung ins Ausland, Anwerbung im Ausland) und die Überwachung der Dienste geregelt werden (z.B. Personal mit einschlägigen Kenntnissen der Schifffahrt, Sicherstellung, daß der Arbeitgeber nicht mangels Geldmittel die Seeleute im ausländischen Hafen zurückläßt, Schaffung einer Entgeltversicherung außerhalb einer Insolvenz). Die Voraussetzungen des Artikel 5 des Übereinkommens wären festzulegen und nach Artikel 6 des Übereinkommens wäre das Beschwerderecht zu regeln. Aus den derzeitigen allgemeinen österreichischen Regelungen könne dies alles nicht zwingend abgeleitet werden. Für eine entsprechende legislative Umsetzung bestünde aber weder ein Bedarf noch eine Notwendigkeit. Die Bundesarbeitskammer teilte mit, daß sie grundsätzlich keine Einwände gegen eine Ratifikation hätte. Die Arbeitgeberseite hat sich im Gegenstand verschwiegen.

Aus der nachstehenden Gegenüberstellung der Forderungen des Übereinkommens und der Vorschläge der Empfehlung mit den österreichischen Vorschriften ergibt sich, **daß derzeit eine Ratifikation des Übereinkommens nicht in Betracht kommt, da eine Vielzahl seiner Bestimmungen nicht gänzlich erfüllt ist**; eine Überprüfung auch im Hinblick auf EU-Konformität ist somit entbehrlich.

Das Übereinkommen

Hinsichtlich des genauen Wortlautes des Übereinkommens wird auf den angeschlossenen amtlichen Text verwiesen.

Artikel 1, Absatz 1 des Übereinkommens enthält Definitionen der Begriffe „zuständige Stelle“, „Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienst“, „Reeder“ und „Seeleute“.

Nach Artikel 1, Absatz 2 können die Bestimmungen des Übereinkommens nach Beratung mit den repräsentativen Verbänden der Reeder von Fischereifahrzeugen und der Fischer und der Eigentümer von mobilen Offshore-Anlagen und der auf diesen tätigen Seeleuten auch auf Fischer und auf auf den Offshore-Anlagen tätige Seeleute Anwendung finden.

Artikel 2 Absatz 1 bringt eine Reihe von Auslegungen zum Übereinkommen.

Nach Artikel 2 Absatz 2 dürfen private Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste für Seeleute nur in Übereinstimmung mit einem Bewilligungs- oder Zulassungssystem oder einer anderer Form der Regelung nach Beratung mit den repräsentativen Verbänden der Reeder und der Seeleute eingerichtet, aufrechterhalten, geändert oder umgestellt werden. Auch soll eine übermäßige Vermehrung solcher privater Dienste nicht gefördert werden.

In Österreich sind keine speziellen Anwerbungs- bzw. Vermittlungsdienste für Seeleute eingerichtet. Vorhandene Arbeitsvermittlungseinrichtungen des Arbeitsmarktservices (AMS) können auch Seeleute im Rahmen des üblichen Geschäftsbetriebes vermitteln. Im Sinne des § 9 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes ist eine Vermittlung in das Ausland zulässig. Die Frage, inwieweit grenzüberschreitende Dienstleistungen nach den Rechtsvorschriften anderer Staaten überhaupt möglich sind (Ausnahme EU), kann nur in konkreten Einzelfällen geklärt werden. Die Einrichtung von Arbeitsvermittlungssystemen ist bei allen Vermittlungsformen jedoch nur insofern von einer sozialpartnerschaft-

lichen Konsens (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter, worunter auch die Vertreter der Reeder und der Seeleute fallen würden) getragen, als die legislatischen Voraussetzungen unter entsprechender Einbindung der Sozialpartner geschaffen wurden. Die Intention des Übereinkommens, wonach „eine übermäßige Vermehrung solcher privater Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste nicht gefördert werden darf“, widerspricht der für die Zulassung privater Arbeitsvermittlungen in Österreich maßgeblichen Rechtslage. Danach hat der Anzeigende im Sinne des § 17a Abs. 1 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969 i.d.g.F, sofern er die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt und keine Untersagungsgründe gemäß § 17d AMFG vorliegen, einen Rechtsanspruch auf rechtmäßige Aufnahme der privaten Arbeitsvermittlungstätigkeit.

Artikel 3 betont, daß die Bestimmungen des Übereinkommens keineswegs die Möglichkeiten eines Seemanns einschränken dürfen, die grundlegenden Menschenrechte, einschließlich Gewerkschaftsrechte, auszuüben.

Der Artikel 4 bringt Bestimmungen über die Zulassung, Tätigkeit, Überwachung und Qualifikation der Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste, über deren Aufgabe, sicherzustellen, daß der Arbeitgeber nicht mangels finanzieller Mittel die Seeleute in einem ausländischen Hafen zurückläßt und über die Verpflichtung der zuständigen Stelle zur Schaffung einer Versicherung für finanzielle Verluste der Seeleute infolge von Versäumnissen der Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste. Dieser Artikel muß als in Österreich nicht erfüllt angesehen werden, weil es weder spezielle Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste für Seeleute im öffentlichen oder im privaten Bereich gibt, noch die Einrichtungen des AMS die in diesem Artikel enthaltenen Anforderungen voll erfüllen.

Artikel 5 enthält weitere Details über die Aufgaben der Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste. Mit der gleichen Begründung wie zu Artikel 4 muß auch dieser Artikel als in Österreich nicht erfüllt betrachtet werden. Soweit die

in Österreich vorhandenen Arbeitsvermittlungseinrichtungen jedoch fallweise Seeleute vermitteln, kann davon ausgegangen werden, daß - wie vom Übereinkommen gefordert - die Qualifikation und die Dokumente der Seeleute überprüft werden, sie über ihre Rechte und Pflichten informiert werden und entsprechende Vorkehrungen getroffen werden, daß Seeleute ihre Arbeits- und Heuerverträge vor und nach der Unterzeichnung prüfen können und sie eine Kopie hiervon erhalten.

Der Artikel 6 schließlich bringt Bestimmungen über Beschwerden betreffend Tätigkeiten der Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste für Seeleute sowie Beschwerden über die Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord von Schiffen.

Im Bereich des AMS ist zwar eine Prüfung von Beschwerden und ein darauf Reagieren vorgesehen, es entsprechen diese Einrichtungen jedoch nicht den detaillierten Forderungen des Artikels, so daß auch dieser Artikel als nicht voll erfüllt angesehen werden muß.

Artikel 7 stellt fest, daß das Übereinkommen an die Stelle der von Österreich ebenfalls nicht ratifizierten Übereinkommens über Arbeitsvermittlung für Schiffleute, 1920, tritt.

Die Artikel 8 bis 15 enthalten lediglich die allen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gemeinsamen Schlußartikel.

Die Empfehlung

Auch hinsichtlich des genauen Wortlautes der Empfehlung wird auf den angeschlossenen amtlichen Text verwiesen. Da für Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz ein Ratifikationsverfahren nicht vorgesehen ist, wird lediglich aufgezeigt, inwieweit Vorschläge der Empfehlung allenfalls als bereits erfüllt angesehen werden können.

Dabei ist im Auge zu behalten, daß es die im Übereinkommen anvisierten speziellen Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste für Seeleute in Österreich nicht gibt und die vorhandenen Arbeitsvermittlungseinrichtungen des AMS lediglich fallweise Seeleuten im Rahmen des üblichen Geschäftsbetriebes vermitteln.

Zu Absatz 1 lit. a):

Das Arbeitsmarktservice mit seinen 95 regionalen Geschäftsstellen (samt 50 Berufsinformationszentren) erbringt Leistungen, die darauf gerichtet sind, auf effiziente Weise die Vermittlung von geeigneten Arbeitskräften, auch Seeleuten, auf Arbeitsplätze, herbeizuführen. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, daß eine wirkungsvolle Arbeitsmarktpolitik nur in Abstimmung mit Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Regierung sowie unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede und Besonderheiten möglich ist.

Zu Absatz 1 lit. d):

Das AMS hat für die Arbeitsmarktbeobachtung und -statistik sowie für die Grundlagen- und Entwicklungsarbeit und die Forschung in den Bereichen Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Berufswelt zu sorgen.

Wasserverkehrsberufe, im engeren Sinne also Seeleute, sind beim AMS durch die berufssystematische Einordnung EDV-mäßig nach bestimmten Kriterien erfaßt. Die Codierung erfolgt durch ein Zahlensystem, entsprechende Informationen sind bedarfsmäßig jederzeit abrufbar.

Es sind allerdings in Österreich keine arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktsetzungen zu erwarten, wodurch eine Verwirklichung der vorgeschlagenen Aktivitäten mangels Priorität anders gelagerter Ressourcen kaum Chancen auf Verwirklichung haben wird.

Zu Absatz 1 lit. d) i):

Durch die persönliche Vormerkung beim AMS können auch Seeleute registriert und entsprechend vermittelt werden.

Zu Absatz 1 lit. d) ii):

Jedes Unternehmen kann dem AMS einen Auftrag zur Besetzung einer offenen Stelle geben.

Zu den Absätzen 1 lit. d) iv) und 1 lit. d) v):

Beratung und Vermittlung sind Dienstleistungen des AMS.

Soweit das AMS Aufgaben nicht selbst besorgen kann oder deren Besorgung unzumutbar oder unwirtschaftlich wäre, hat es dafür Sorge zu treffen, daß diese Aufgaben aufgrund vertraglicher Vereinbarungen, z.B. durch Übertragung an geeignete Einrichtungen oder Beteiligungen an solchen, besorgt werden.

Die Leistungen des AMS, die nicht im behördlichen Verfahren erbracht werden, kann jedermann, also auch Seeleute, bei allen Geschäftsstellen und Einrichtungen des AMS in Anspruch nehmen. (siehe auch Absatz 1 lit. a)).

Zu den Absätzen 1 lit. e) bis 1 lit. g):

Das AMS hat seine Leistungen in Form von Dienstleistungen zu erbringen. Das AMS gilt als ein serviceorientiertes Dienstleistungsunternehmen.

Jede(r) AMS-Mitarbeiter(in) hat eine umfassende Ausbildung zu absolvieren und ist entsprechend geschult, um eine effiziente Vermittlung gewährleisten zu können. In diesem Zusammenhang nehmen jedoch Seeleute in Österreich einen sehr geringen Stellenwert ein.

Zu Absatz 2 lit. a):

Auf die Bemerkungen zu den Absätzen 1 lit. e) bis 1 lit. g) wird verwiesen.

Zu den Absätzen 2 lit. b) und 2 lit. e):

Diese Vorschläge können im Bereich des AMS als erfüllt angesehen werden.

Zu Absatz 3:

Von den Empfehlungen zur Durchführung der Vermittlung ist Absatz 3 lit. a) als erfüllt anzusehen. Angesichts von Art und Umfang des Arbeitsmarktes für Seeleute und der derzeitigen Struktur im Vermittlungsgeschäft in Österreich sind hinsichtlich der Absätze 3 lit. b) bis lit. g) Prioritäten jedoch kaum sinnvoll.

Zu Absatz 4:

Für Seeleute eignet sich EURES (European Employment Services) im besonderen, als EURES ein Netzwerk darstellt, dem die Arbeitsmarktverwaltungen des EWR, eventuelle Partner und die EU-Kommission angehören. Die Aufgabe des Netzwerkes besteht darin, Informationen auszutauschen und diese den Benutzern zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus bietet das EURES-Netzwerk Orientierung Unterstützung bei der Anwerbung von Personal und Stellenvermittlung an und wird ständig weiter ausgebaut. Arbeitnehmer des EWR dürfen sich im EWR-Raum frei bewegen, um Arbeit zu suchen und dürfen jede in einem anderen Mitgliedstaat angebotene Stelle annehmen. Soziale Grundrechte finden Anwendung. Jeder Arbeitssuchende kann sich über das Arbeitsplatzangebot im Land seiner Wahl informieren. Unternehmen, die daran interessiert sind, Arbeitskräfte in anderen Mitgliedstaaten anzuwerben, haben die Möglichkeit, die Bewerbungen mobilitätswilliger Arbeitskräfte zu sichten und offene Stellen den EURES-Partnern anzuzeigen. Datenbankabfragen ermöglichen Auskünfte über z.B. allgemeine Informationen hinsichtlich Abwanderung (Formalitäten), Lebensbedingungen, Arbeitsbedingungen, nützliche Adressen, Stellenangebote, Einstellpraktiken, selbständige Erwerbstätigkeit, EUROSTAT-Statistiken.

Zur Erfüllung der eingangs dargestellten Verpflichtung gemäß der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation hat die Bundesregierung in der Sitzung des Ministerrates vom dem Bericht über das Übereinkommen (Nr. 179) über die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten sowie über die Empfehlung (Nr. 186) betreffend denselben Gegenstand zugestimmt und beschlossen, die beteiligten Bundesminister einzuladen,

22. Okt. 1998

bei allfälligen künftigen Maßnahmen auf dem gegenständlichen Gebiet, die Bestimmungen des Übereinkommens und die Vorschläge der Empfehlung soweit wie möglich zu berücksichtigen und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zu übermitteln.

Die Bundesregierung schlägt daher vor, der Nationalrat möge den Bericht über das Übereinkommen (Nr. 179) über die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten und die Empfehlung (Nr. 186) betreffend denselben Gegenstand zur Kenntnis nehmen.

Übereinkommen 179**ÜBEREINKOMMEN ÜBER DIE ANWERBUNG UND
ARBEITSVERMITTLUNG VON SEELEUTEN**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 8. Oktober 1996 zu ihrer vierundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über den Heuervertrag der Schiffsleute, 1926, des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, des Übereinkommens und der Empfehlung über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, der Empfehlung betreffend die Anheuerung der Seeleute (ausländische Schiffe), 1958, des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, der Empfehlung betreffend die Beschäftigung von Seeleuten (technische Entwicklung), 1970, des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, des Übereinkommens und der Empfehlung über die Kontinuität der Beschäftigung (Seeleute), 1976, des Übereinkommens über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976, des Übereinkommens über die Heimschaffung der Seeleute (Neufassung), 1987, und des Übereinkommens über die Arbeitsaufsicht (Seeleute), 1996, verweist auf das Inkrafttreten des Seerechtsübereinkommens der Vereinten Nationen, 1982, am 16. November 1994, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Neufassung des Übereinkommens über Arbeitsvermittlung für Schiffsleute, 1920, eine Frage, die den dritten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 22. Oktober 1996, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten, 1996, bezeichnet wird.

Artikel 1

1. Im Sinne dieses Übereinkommens

- a) bedeutet der Ausdruck „zuständige Stelle“ den Minister, den bezeichneten Bediensteten, die Regierungsstelle oder eine andere Stelle mit der Befugnis, Vorschriften, Anordnungen oder sonstige Weisungen mit bindender Wirkung bezüglich der Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten zu erlassen;
- b) bedeutet der Ausdruck „Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienst“ alle Personen, Unternehmen, Institutionen, Agenturen oder sonstigen Organisationen im öffentlichen oder privaten Sektor, die die Anwerbung von Seeleuten im Auftrag von Arbeitgebern oder die Vermittlung von Seeleuten an Arbeitgeber betreiben;

— 2 —

- c) bedeutet der Ausdruck „Reeder“ den Eigner des Schiffes oder jede andere Organisation oder Person, wie den Leiter, Agenten oder Bareboat-Charterer, die vom Reeder die Verantwortung für den Betrieb des Schiffes übernommen hat und die sich mit der Übernahme dieser Verantwortung bereit erklärt hat, alle damit verbundenen Aufgaben und Pflichten zu erfüllen;
- d) bedeutet der Ausdruck „Seeleute“ alle Personen, die die Voraussetzungen erfüllen, um in irgendeiner Eigenschaft an Bord eines Seeschiffes beschäftigt oder angeheuert zu werden, ausgenommen militärischen oder nichtgewerblichen Zwecken dienende staatliche Schiffe.

2. Die zuständige Stelle kann die Bestimmungen des Übereinkommens, soweit sie dies nach Beratung mit den repräsentativen Verbänden der Reeder von Fischereifahrzeugen und der Fischer oder der Eigentümer von mobilen maritimen Offshore-Anlagen und der auf solchen Anlagen tätigen Seeleute als praktisch möglich erachtet, auf Fischer oder auf die auf mobilen maritimen Offshore-Anlagen tätigen Seeleute anwenden.

Artikel 2

1. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind nicht so auszulegen:
- a) als hinderten sie ein Mitglied an der Aufrechterhaltung eines unentgeltlichen öffentlichen Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienstes für Seeleute im Rahmen einer Politik zur Befriedigung der Bedürfnisse der Seeleute und der Reeder, gleich ob er Teil eines öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienstes für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist oder mit diesem koordiniert ist;
 - b) als verpflichteten sie ein Mitglied zur Einrichtung eines Systems von privaten Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdiensten.

2. Falls private Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste eingerichtet worden sind oder eingerichtet werden sollen, dürfen sie im Hoheitsgebiet eines Mitglieds nur in Übereinstimmung mit einem Bewilligungs- oder Zulassungssystem oder einer anderen Form der Regelung betrieben werden. Dieses System darf nur nach Beratung mit den repräsentativen Verbänden der Reeder und der Seeleute eingerichtet, aufrechterhalten, geändert oder umgestellt werden. Eine übermäßige Vermehrung solcher privater Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste darf nicht gefördert werden.

3. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens berühren nicht das Recht eines Mitglieds, seine Gesetzgebung in bezug auf die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten auf Schiffe unter seiner Flagge anzuwenden.

Artikel 3

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens schränken in keiner Weise die Möglichkeit eines Seemanns ein, die grundlegenden Menschenrechte, einschließlich der Gewerkschaftsrechte, auszuüben.

Artikel 4

1. Ein Mitglied hat durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch eine geltende Regelung:

- a) sicherzustellen, daß von den Seeleuten nicht unmittelbar oder mittelbar Gebühren oder sonstige Kosten für die Anwerbung oder Beschäftigung von Seeleuten ganz oder teilweise getragen werden; hierbei sind die Kosten für nationale gesetzlich vorgeschriebene ärztliche Untersuchungen, für Bescheinigungen, für einen persönlichen Reiseausweis

- a) und für das nationale Seefahrtsbuch nicht als „Gebühren oder sonstige Kosten für die Anwerbung“ anzusehen;
- b) zu bestimmen, ob und unter welchen Bedingungen Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste Seeleute ins Ausland vermitteln oder im Ausland anwerben dürfen;
- c) unter gebührender Berücksichtigung des Rechts auf Achtung der Privatsphäre und der Notwendigkeit des Schutzes der Vertraulichkeit die Bedingungen festzulegen, unter denen persönliche Daten von Seeleuten durch Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste verarbeitet werden dürfen, einschließlich der Sammlung, Speicherung und Verknüpfung solcher Daten sowie ihrer Weitergabe an Dritte;
- d) die Bedingungen festzulegen, unter denen die Bewilligung, Zulassung oder ähnliche Erlaubnis eines Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienstes bei einem Verstoß gegen die einschlägige Gesetzgebung vorübergehend aufgehoben oder ganz entzogen werden kann; und
- e) falls ein anderes Regelungssystem als ein Bewilligungs- oder Zulassungssystem besteht, die Bedingungen festzulegen, unter denen Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste betrieben werden können, sowie die bei Verstößen gegen diese Bedingungen anwendbaren Zwangsmaßnahmen.

2. Ein Mitglied hat sicherzustellen, daß die zuständige Stelle:

- a) alle Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste genau überwacht;
- b) die Bewilligung, Zulassung oder ähnliche Erlaubnis erst erteilt oder erneuert, nachdem sie sich vergewissert hat, daß der betreffende Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienst den Anforderungen der innerstaatlichen Gesetzgebung entspricht;
- c) verlangt, daß die Leitung und das Personal der Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste für Seeleute sich aus ausreichend ausgebildeten Personen mit einschlägigen Kenntnissen der Seeschifffahrt zusammensetzen;
- d) verbietet, daß die Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste Mittel, Verfahren oder Listen verwenden, die dazu bestimmt sind, Seeleute an der Erlangung einer Beschäftigung zu hindern oder sie davon abzuhalten;
- e) verlangt, daß die Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste Maßnahmen treffen, um soweit wie praktisch möglich sicherzustellen, daß der Arbeitgeber die Mittel hat, um die Seeleute davor zu schützen, daß sie in einem ausländischen Hafen zurückgelassen werden; und
- f) sicherstellt, daß ein Schutzsystem, mittels einer Versicherung oder einer gleichwertigen geeigneten Maßnahme, eingerichtet wird, um Seeleute für finanzielle Verluste zu entschädigen, die ihnen infolge des Versäumnisses eines Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienstes, seine Verpflichtungen ihnen gegenüber zu erfüllen, entstehen können.

Artikel 5

1. Alle Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste haben ein Verzeichnis aller durch sie angeworbenen oder vermittelten Seeleute zu führen, das der zuständigen Stelle zur Prüfung zugänglich sein muß.

2. Alle Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste haben sicherzustellen, daß:

- a) alle durch sie angeworbenen oder vermittelten Seeleute qualifiziert sind und die für die betreffende Tätigkeit erforderlichen Dokumente besitzen;
- b) die Arbeits- und Heuerverträge der geltenden Gesetzgebung und den geltenden Gesamtarbeitsverträgen entsprechen;

- c) die Seeleute über ihre Rechte und Pflichten aufgrund ihrer Arbeits- und Heuerverträge vor oder während der Einstellung informiert werden; und
- d) entsprechende Vorkehrungen getroffen werden, damit die Seeleute ihre Arbeits- und Heuerverträge vor und nach der Unterzeichnung prüfen können und damit sie eine Kopie des Arbeitsvertrags erhalten.

3. Absatz 2 ist nicht so auszulegen, als würden dadurch die Pflichten und Verantwortlichkeiten des Reeders oder des Kapitäns verringert.

Artikel 6

1. Die zuständige Stelle hat sicherzustellen, daß angemessene Einrichtungen und Verfahren für die Untersuchung, falls erforderlich, von Beschwerden betreffend die Tätigkeiten von Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdiensten bestehen, an denen gegebenenfalls Vertreter der Reeder und der Seeleute beteiligt werden.

2. Alle Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste haben Beschwerden betreffend ihre Tätigkeiten zu prüfen und darauf zu reagieren und die zuständige Stelle von jeder nicht geregelten Beschwerde in Kenntnis zu setzen.

3. Falls den Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdiensten Beschwerden über die Arbeits- oder Lebensbedingungen an Bord von Schiffen zur Kenntnis gebracht werden, haben sie diese Beschwerden an die entsprechende Stelle weiterzuleiten.

4. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens hindern die Seeleute nicht daran, sich mit einer Beschwerde unmittelbar an die entsprechende Stelle zu wenden.

Artikel 7

Dieses Übereinkommen tritt an die Stelle des Übereinkommens über Arbeitsvermittlung für Schiffsleute, 1920.

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

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

4. Die Ratifikation dieses Übereinkommens durch ein Mitglied stellt vom Zeitpunkt seines Inkrafttretens an eine sofortige Kündigung des Übereinkommens über Arbeitsvermittlung für Schiffsleute, 1920, dar.

Artikel 10

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf 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, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 12

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur 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 erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Neufassung 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 neu faßt, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt folgendes:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 10 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern 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. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 15

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

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Empfehlung 186

EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE ANWERBUNG UND ARBEITSVERMITTLUNG VON SEELEUTEN

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 8. Oktober 1996 zu ihrer vierundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Neufassung des Übereinkommens über Arbeitsvermittlung für Schiffsleute, 1920, eine Frage, die den dritten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten, 1996, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 22. Oktober 1996, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten, 1996, bezeichnet wird.

1. Die zuständige Stelle sollte:
 - a) die erforderlichen Maßnahmen treffen, um eine wirksame Zusammenarbeit zwischen den Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdiensten zu fördern, gleich ob es sich um öffentliche oder private Dienste handelt;
 - b) bei der Entwicklung von Ausbildungsprogrammen für Seeleute den Bedürfnissen der Seeschifffahrt sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene unter Beteiligung der Reeder, der Seeleute und der in Frage kommenden Ausbildungseinrichtungen Rechnung tragen;
 - c) geeignete Vorkehrungen für die Mitarbeit der repräsentativen Verbände der Reeder und der Seeleute an der Organisation und Verwaltung der öffentlichen Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste treffen, soweit solche bestehen;
 - d) über eine Einrichtung für die Sammlung und Analyse aller einschlägigen Informationen über den Arbeitsmarkt für Seeleute verfügen, einschließlich
 - i) des derzeitigen und des voraussichtlichen Angebots an Seeleuten, gegliedert nach Alter, Geschlecht, Dienstgrad und Qualifikationen sowie den Erfordernissen der Seeschifffahrt, wobei die Sammlung von Daten über Alter und Geschlecht nur für statistische Zwecke oder zur Verwendung im Rahmen eines Programms zur Verhütung von Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechts zulässig ist;
 - ii) der vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten auf inländischen und ausländischen Schiffen;
 - iii) der Kontinuität der Beschäftigung;
 - iv) der Vermittlung von Schiffsjungen, Offiziersanwärtern und anderen Auszubildenden;

- e) sicherstellen, daß das für die Beaufsichtigung der Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste verantwortliche Personal ausreichend ausgebildet ist und einschlägige Kenntnisse der Seeschifffahrt besitzt;
- f) für diese Dienste Tätigkeitsnormen vorschreiben oder genehmigen und die Annahme von Verhaltens- und Ehrenkodexen fördern; und
- g) eine fortlaufende Aufsicht auf der Grundlage eines Systems von Qualitätsnormen fördern.

2. Die in Absatz 1 Buchstabe f) erwähnten Tätigkeitsnormen sollten Bestimmungen enthalten, die folgendes behandeln:

- a) die Qualifikations- und Ausbildungsanforderungen an die Leitung und das Personal der Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienste, wozu die Kenntnis des Seeschiffahrtssektors, insbesondere der einschlägigen internationalen Seeschiffahrtsurkunden über Ausbildung, Befähigungsnachweise und Arbeitsnormen, gehören sollte;
- b) die Führung eines Verzeichnisses von Seeleuten, die eine Beschäftigung auf See suchen; und
- c) Angelegenheiten im Zusammenhang mit ärztlichen Untersuchungen, Impfungen, Dokumenten, die die Seeleute benötigen, und den sonstigen Formalitäten, die sie erfüllen müssen, um eine Beschäftigung zu erhalten.

3. Die in Absatz 1 Buchstabe f) erwähnten Tätigkeitsnormen sollten insbesondere vorsehen, daß jeder Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungsdienst:

- a) unter gebührender Berücksichtigung des Rechts auf Achtung der Privatsphäre und der Notwendigkeit des Schutzes der Vertraulichkeit vollständige Unterlagen über die durch sein Anwerbungs- und Arbeitsvermittlungssystem erfaßten Seeleute führt, die mindestens folgendes umfassen sollten:
 - i) die Qualifikationen der Seeleute;
 - ii) Beschäftigungsnachweise;
 - iii) beschäftigungsrelevante persönliche Angaben;
 - iv) beschäftigungsrelevante medizinische Angaben;
- b) auf dem neuesten Stand befindliche Besatzungslisten der Schiffe führt, für die er Besatzungen vermittelt, und sicherstellt, daß die Möglichkeit besteht, ihn in einem Notfall jederzeit zu erreichen;
- c) über formelle Verfahren verfügt, um sicherzustellen, daß Seeleute von der Agentur oder von deren Personal nicht ausgebeutet werden in bezug auf das Angebot einer Anstellung auf bestimmten Schiffen oder bei bestimmten Unternehmen;
- d) über formelle Verfahren verfügt, um zu verhindern, daß durch die Zahlung von Heuervorschüssen oder irgendwelche anderen finanziellen Transaktionen zwischen dem Arbeitgeber und dem Seemann, die über ihn abgewickelt werden, Möglichkeiten zur Ausbeutung von Seeleuten entstehen;
- e) klar die Kosten angibt, die dem Seemann im Zusammenhang mit der Ausstellung der erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen oder Genehmigungen entstehen werden;
- f) sicherstellt, daß die Seeleute über alle besonderen Bedingungen, die für die Tätigkeit gelten, für die sie angeheuert werden sollen, und über besondere Arbeitgeberpraktiken in bezug auf ihre Beschäftigung unterrichtet werden;

- g) über formelle Verfahren für die Behandlung von Fällen von Unfähigkeit oder Disziplinlosigkeit verfügt, die mit den Grundsätzen von Recht und Billigkeit, mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und gegebenenfalls mit den Gesamtarbeitsverträgen im Einklang stehen;
- h) über formelle Verfahren verfügt, um sicherzustellen, soweit dies praktisch möglich ist, daß die im Hinblick auf die Beschäftigung vorgelegten Befähigungsnachweise und ärztlichen Bescheinigungen der Seeleute dem neuesten Stand entsprechen und nicht auf betrügerische Weise erlangt worden sind und daß berufliche Referenzen nachgeprüft werden;
- i) über formelle Verfahren verfügt, um sicherzustellen, daß Ersuchen um Informationen oder Rat durch die Familien von Seeleuten, während diese auf See sind, unverzüglich, wohlwollend und unentgeltlich behandelt werden;
- j) Seeleute grundsätzlich nur Arbeitgebern zur Verfügung stellt, die den Seeleuten Beschäftigungsbedingungen bieten, die der geltenden Gesetzgebung oder den Gesamtarbeitsverträgen entsprechen.

4. Die internationale Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern und den in Betracht kommenden Organisationen sollte gefördert werden und kann umfassen:

- a) den systematischen Informationsaustausch über die Seeschifffahrt und den Arbeitsmarkt für Seeleute auf bilateraler, regionaler und multilateraler Basis;
- b) den Informationsaustausch über die Arbeitsgesetzgebung in der Seeschifffahrt;
- c) die Harmonisierung der Politiken, der Arbeitsmethoden und der Gesetzgebung, die für die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten maßgeblich sind;
- d) die Verbesserung der Verfahren und Bedingungen für die internationale Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten; und
- e) die Arbeitskräfteplanung, unter Berücksichtigung des Angebots an Seeleuten und der Nachfrage nach Seeleuten sowie der Bedürfnisse der Seeschifffahrt.