

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. 180) über die Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe und die Empfehlung (Nr. 187) betreffend die Heuern und die Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe 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 Urkunden

Das Übereinkommen beschreibt in seinem Artikel 1 den Geltungsbereich. Der Artikel 2 enthält Definitionen der Begriffe „zuständige Stelle“, „Arbeitszeit“, „Ruhezeit“, „Seeleute“ und „Reeder“. Teil II des Übereinkommens bringt Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeit der Seeleute, Teil III Bestimmungen über die Besatzungsstärke der Schiffe, Teil IV über die Verantwortlichkeiten der Reeder und Kapitäne, Teil V über die Durchführung. Teil VI weist auf jene älteren Übereinkommen hin, die durch das gegenständliche neugefaßt wurden und ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des gegenständlichen Übereinkommens nicht mehr ratifiziert werden können und enthält die allen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gemeinsamen Schlußbestimmungen.

Auch die Empfehlung enthält in ihrem Teil I die Beschreibung des Geltungsbereiches und Begriffsbestimmungen, Teil II bringt detaillierte Vorschläge über die Heuern der Seeleute, Teil III über die Mindestheuern, Teil IV über das monatliche Mindestgrundentgelt oder die monatliche Mindestgrundheuer für Vollmatrosen und weist in ihrem Teil V darauf hin, daß die gegenständliche Empfehlung die Empfehlung betreffend Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke, 1958, ersetze.

C. Rechtslage und Folgerungen

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

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr teilte mit, daß derzeit bei der Europäischen Kommission Bestrebungen im Gange seien, die eine Vereinheitlichung der Arbeitszeiten und Besatzungsstärken auf Seeschiffen der Gemeinschaft zum Gegenstand hätten. Wenngleich zur Zeit nicht abzusehen sei, wann diese Bestrebungen zu einer verbindlichen EU-Norm führen, erschiene es dennoch nicht ratsam, durch eine Ratifizierung des vorliegenden Übereinkommens die österreichische Position zu präjudizieren.

Die Bundesarbeitskammer teilte mit, daß sie, wenn sie auch grundsätzlich eine Ratifikation für wünschenswert halte, Verständnis dafür aufbrächte, eine Ratifizierung nicht mit hoher Dringlichkeit zu behandeln. Insbesondere auch deshalb, weil das Übereinkommen Nr. 180 in einem gewissen Spannungsverhältnis zu den parallelen Arbeiten der Europäischen Union zum Thema stünde. Es sollte ihrer Meinung nach vor einer Ratifizierung der Abschluß der ohnedies weit fortgeschrittenen Arbeiten der Europäischen Union auf dem Gebiete der Arbeitszeit der Seeleute abgewartet werden. Der österreichische Gewerkschaftsbund deutete an, daß angesichts der Tatsache, daß offensichtlich keine österreichischen Arbeitnehmer von einer Ratifikation des Übereinkommens betroffen wären, eine solche für ihn keine unbedingte Priorität hätte. Die Arbeitgeberseite hat sich im Gegenstand verschwiegen.

Die vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales durchgeführte nachstehende Überprüfung der Rechtslage zeigt, daß einer Reihe von Forderungen des in Rede stehenden Übereinkommens bzw. einzelnen Vorschlägen der Empfehlung durch die österreichische Rechtslage nicht Rechnung getragen wird. Im übrigen wird ein Europäisches Sozialpartnerübereinkommen über die Arbeitszeitgestaltung der Seeleute in naher Zukunft zur Erarbeitung von Richtlinien der Europäischen Union im Gegenstand führen. Eine Präjudizierung der österreichischen Position erscheint nicht opportun. Aus diesen Gründen **wäre im gegenwärtigen Zeitpunkt von einer Ratifikation des Übereinkommens durch Österreich Abstand zu nehmen.**

Das Übereinkommen

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

Gemäß Artikel 1 gilt das Übereinkommen für sämtliche in öffentlichem oder privatem Eigentum stehende Seeschiffe, die im Hoheitsgebiet des ratifizierenden Staates eingetragen sind und die gewöhnlich in der gewerblichen Seeschifffahrt verwendet werden. Die zuständige Stelle kann nach Anhörung der repräsentativen Verbände der Reeder von Fischereifahrzeugen und der Fischer die Bestimmungen des Übereinkommens auch auf die gewerbliche Seefischerei anwenden.

Grundsätzlich ist das österreichische Arbeitnehmerschutzrecht auf Schiffe, die unter österreichischer Flagge fahren, anzuwenden. Das ergibt sich aus Artikel 91 des Seerechtsübereinkommens der Vereinten Nationen, BGBl. Nr. 885/1995, wonach Schiffe die Staatsangehörigkeit desjenigen Staates besitzen, dessen Flagge zu führen sie berechtigt sind, im Zusammenhang mit dem Territorialitätsprinzip.

Das **Arbeitszeitgesetz - AZG**, BGBl. Nr. 461/1969 i.d.g.F., sieht keine Ausnahme für Arbeitnehmer auf Seeschiffen unter österreichischer Flagge vor und ist daher anzuwenden. Arbeitnehmer, für die das Seeschiffahrtsgesetz, BGBl. Nr. 174/1981 i.d.g.F., gilt, sind hingegen vom **Arbeitsruhegesetz - ARG**, BGBl. Nr. 144/1983 i.d.g.F., ausgenommen. Für jugendliche Seeleute gilt das **Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz - KJBG**, BGBl. Nr. 599/1987 i.d.g.F..

Im Gegensatz zum vorliegenden Übereinkommen, das für sämtliche in öffentlichem oder privatem Eigentum stehenden Schiffe gilt, unterliegen dem Kollektivvertrag für die Beschäftigten der österreichischen Hochseeschifffahrt - abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreichs, Fachverband der

Schiffahrtsunternehmungen, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr, - nur die Mitglieder des Fachverbandes des Schiffahrtsunternehmungen Österreichs.

Der I. Teil (kollektive Rechtsgestaltung) des Arbeitsverfassungsgesetzes, das die rechtliche Grundlage für den Abschluß von Kollektivverträgen darstellt, gilt nicht für Arbeitsverhältnisse zum Bund, zu den Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden sowie zu den von diesen Gebietskörperschaften verwalteten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen und Fonds, für die aufgrund eines Gesetzes Vorschriften Anwendung finden, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages zwingend festlegen.

Für die Beurteilung der Erfüllung des gegenständlichen Übereinkommens durch die Gesetzgebung bzw. den Kollektivvertrag ist dieser Umstand jedoch irrelevant, weil es keine Hochseeschiffe im Bereich der öffentlichen Hand gibt.

In Österreich existiert zur Zeit eine einzige Hochseereederei, die österreichische Lloyd-Gruppe mit Sitz in Wien. Es werden 28 Handelsschiffe unter österreichischer Flagge zur Beförderung von Trockenmassen, Gutfracht, Containerschiffe und Kühlschiffe betrieben. Diese Flotte führt keine Liniendienste durch, sondern ist im Gelegenheitsverkehr eingesetzt. Vom Übereinkommen sind vor allem Arbeitnehmer aus Deutschland, Polen, Kroatien und Litauen betroffen. Zur Zeit werden weder Passagierschiffe noch Tankschiffe unter österreichische Flagge betrieben.

Der Artikel 2 des Übereinkommens enthält Definitionen der Begriffe „zuständige Stelle“, „Arbeitszeit“, „Ruhezeit“, „Seeleute“ und „Reeder“.

Der Begriff der Arbeitszeit ist in § 2 Abs. 1 Z 1 AZG als „Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen“ definiert. Der Begriff „Ruhezeit“ ist im AZG nicht ausdrücklich definiert. Aus der Formulierung „nach Beendigung

der Tagesarbeitszeit“ in § 12 AZG geht jedoch hervor, daß es sich - wie im Übereinkommen - um Zeiten außerhalb der Arbeitszeit handelt.

Artikel 3 des Übereinkommens geht grundsätzlich davon aus, daß **entweder** eine Höchstarbeitszeit, die nicht überschritten werden darf, **oder** eine Mindestruhezeit, die in einem gegebenen Zeitraum zu gewähren ist, festzulegen ist. Im AZG und im KJBG ist beides festgelegt. Auch § 16 des oben genannten Kollektivvertrages enthält sowohl Höchstarbeitszeiten als auch Mindestruhezeiten.

Der Artikel 4 verlangt vom Ratifikanten, anzuerkennen, daß die Norm für die Normalarbeitszeit für Seeleute auf einem Achtstundentag mit einem wöchentlichen Ruhetag und Arbeitsruhe an Feiertagen zu basieren hat. Diese Bestimmung verhindert nicht die Genehmigung oder Registrierung eines Kollektivvertrages, der die Normalarbeitszeit der Seeleute auf einer Grundlage festlegt, die nicht weniger günstig ist als diese Norm.

Diesen Grundsätzen wird für Jugendliche mit dem KJBG, für Erwachsene aber mit dem Arbeitszeitgesetz und dem Feiertagsruhegesetz, BGBl. Nr. 264/1967 i.d.g.F., nur zum Teil entsprochen. Nachdem das Arbeitsruhegesetz nicht zur Anwendung kommt, existiert für erwachsene Seeleute auf österreichischen Seeschiffen kein gesetzlicher wöchentlicher Ruhetag.

Auch gemäß § 5 Kollektivvertrag beträgt die Normalarbeitszeit pro Woche 40 Stunden, pro Tag 8 Stunden. § 8 Kollektivvertrag enthält eine Auflistung der Feiertage. Ein wöchentlicher Ruhetag wird im Kollektivvertrag allerdings nicht ausdrücklich festgelegt.

Nach Artikel 5 Absatz 1 darf die Höchstarbeitszeit 14 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden und 72 Stunden in jedem Zeitraum von 7 Tagen nicht überschreiten **oder** es darf die Mindestruhezeit in einem gewissen Ausmaß

nicht unterschritten werden (10 Stunden im Zeitraum von 24 Stunden und 77 Stunden im Zeitraum von 7 Tagen).

Das AZG sieht grundsätzlich eine tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden und eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden vor. Überstunden sind bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes zulässig, insgesamt darf die Höchstarbeitszeit von 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden, wobei weiters die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden zu beachten ist. Liegt Arbeitsbereitschaft vor, kann durch Kollektivvertrag eine Höchstarbeitszeit von 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich festgelegt werden.

Gemäß § 18 Abs. 2 AZG kann durch Kollektivvertrag folgendes Durchrechnungsmodell zugelassen werden: Die oben angeführten Arbeitszeitgrenzen können in einem mehrwöchigen Durchrechnungszeitraum (nicht mehr als zwei Monate) so verteilt werden, daß die wöchentliche Arbeitszeitgrenze von 40 Stunden bzw. 60 Stunden (bei Arbeitsbereitschaft) nicht überschritten wird. Die Höchstarbeitszeit darf 10 bzw. bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft 12 Stunden insoweit überschreiten, als dies die Aufrechterhaltung des Verkehrs erfordert. Innerhalb der Arbeitszeitgrenzen für die einzelnen Wochen darf die tägliche Arbeitszeit daher mehr als 10 bzw. 12 Stunden betragen. In einzelnen Fällen ist auch eine Überschreitung der Arbeitszeit in der einzelnen Woche von 77 Stunden möglich.

Nachdem aber der Kollektivvertrag für Beschäftigte der österreichischen Hochseeschifffahrt in seinem § 16.2a dieselben Arbeitszeitgrenzen wie das Übereinkommen vorsieht, wird dem Übereinkommen in diesem Punkt entsprochen.

Das AZG legt neben einer Höchstarbeitszeit auch eine Mindestruhezeit fest. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Gemäß § 18 Abs. 4

AZG können durch Kollektivvertrag abweichende Regelungen zugelassen werden, wenn es im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebes liegt oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist.

Der Kollektivvertrag für die Beschäftigten der österreichischen Hochseeschifffahrt hat davon Gebrauch gemacht und legt in seinem § 16.2b eine dem Übereinkommen entsprechende Mindestruhezeit fest.

Das KJBG sieht niedrigere Arbeitszeitgrenzen als das Übereinkommen vor bzw. legt eine höhere Mindestruhezeit fest und entspricht daher dem Übereinkommen.

Nach Artikel 5 Absatz 2 kann die Ruhezeit in höchstens zwei Zeiträume aufgeteilt werden, von denen einer eine Mindestdauer von sechs Stunden haben muß, und der Zeitraum zwischen zwei aufeinander folgenden Ruhezeiten darf 14 Stunden nicht überschreiten.

Der Kollektivvertrag für Beschäftigte der österreichischen Hochseeschifffahrt macht in seinem § 16.2 von der Möglichkeit der Abweichung vom AZG gemäß § 18 Abs. 4 in einer dem Übereinkommen konformen Weise Gebrauch.

Artikel 5 Absatz 3 sieht vor, daß Musterungen, Feuerlösch- und Rettungsbordübungen sowie durch die innerstaatliche Gesetzgebung und durch internationale Instrumente vorgeschriebene Übungen in eine Weise durchzuführen sind, die die Störung der Ruhezeiten auf ein Mindestmaß beschränkt und keine Müdigkeit verursacht.

Dieser Bestimmung entspricht § 16. 2 des Kollektivvertrages für Beschäftigte der österreichischen Hochseeschifffahrt.

Nach Artikel 5 Absatz 4 ist einem Seemann, der Bereitschaftsdienst hat, eine angemessene Ruhezeit als Ausgleich zu gewähren, wenn die normale Ruhezeit durch Aufrufe zur Arbeit gestört wird.

Nach § 12 AZG ist dem Arbeitnehmer nach Beendigung der Tagesarbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Bei Aufnahme der Arbeitsleistung während der täglichen Ruhezeit muß - um das Kriterium der Kontinuität zu erfüllen - die Ruhezeit von neuem beginnen.

Bei Arbeitsaufnahme während der täglichen Ruhezeit im Rahmen der Rufbereitschaft (der Arbeitnehmer kann den Aufenthaltsort selbst bestimmen und über seine Zeit frei verfügen, muß aber erreichbar sein), kann die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, wenn innerhalb von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um 4 Stunden verlängert wird. Ein Teil der Ruhezeit muß mindestens acht Stunden betragen (§ 20a AZG).

Ist unter Bereitschaftsdienst hingegen Arbeitsbereitschaft im österreichischen Sinne zu verstehen (Arbeitnehmer hält sich zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort auf), so beginnt die tägliche Ruhezeit mit Beendigung der Arbeitsbereitschaft.

In beiden Fällen (Bereitschaftsdienst in Form von Ruf- und Arbeitsbereitschaft) ist diese Bestimmung erfüllt.

Artikel 5 Absatz 5 sieht für jene Fälle, in denen die Bestimmungen der Absätze 3 oder 4 nicht oder nur unzureichend durch einen Gesamtarbeitsvertrag oder einen Schiedsspruch durchgeführt werden, vor, daß die zuständige Stelle entsprechende Bestimmungen festzulegen und zu gewährleisten hat, daß die Seeleute eine ausreichende Ruhezeit erhalten.

Nachdem in Österreich Absatz 3 durch Kollektivvertrag und Absatz 4 durch das AZG umgesetzt wird, ist es nicht notwendig, Sonderregelungen für die Seeschifffahrt zu treffen.

Artikel 5 Absatz 6 hält fest, daß die Absätze 1 und 2 ein Mitglied nicht daran hindern, eine innerstaatliche Gesetzgebung oder ein Verfahren anzunehmen, wonach die zuständige Stelle Gesamtarbeitsverträge genehmigen oder registrieren kann, die bestimmte Ausnahmen von den festgelegten Beschränkungen gestatten. Ausnahmen von den im Übereinkommen festgelegten Arbeitszeitgrenzen erscheinen für Österreich nicht notwendig.

Nach Artikel 5 Absatz 7 muß an einem leicht zugänglichen Ort zumindestens der See- und Hafendienstplan und die Höchstarbeitszeit oder die Mindestruhezeit des Flaggenstaates angeschlagen werden.

Gemäß § 24 AZG und gemäß § 27 KJBG hat der Arbeitgeber an geeigneter, für den Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle in der Betriebsstätte eine Kopie des AZG bzw. des KJBG aufzulegen; Kollektivverträge sind gemäß § 15 Arbeitsverfassungsgesetz in einem für alle Arbeitnehmer zugänglichen Raum aufzulegen.

Weiters ist ein Aushang über den Beginn und das Ende der Normalarbeitszeit sowie Zahl und Dauer der Ruhepausen sowie der Ruhezeit (Dienstplan) und der wöchentlichen Ruhezeit für Jugendliche an geeigneter, für den Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle in der Betriebsstätte gut anzubringen (§ 25 AZG; § 27 KJBG).

Nach Artikel 5 Absatz 8 hat der in Absatz 7 vorgesehene Aushang in der oder den Arbeitssprachen des Schiffes und in Englisch zu erfolgen. Entsprechende Bestimmungen fehlen in Österreich.

Artikel 6 verbietet Seeleuten unter 18 Jahren nachts zu arbeiten. Er gibt eine Definition des Begriffes „Nacht“ und sieht eine Ausnahme für eine wirksame

Ausbildung junger Seeleute zwischen 16 und 18 Jahren vor. In Österreich sieht das KJBG ein Nachtarbeitsverbot ohne Ausnahme für die Seeschifffahrt vor, wobei Nachtzeit als Zeit zwischen 20 und 6 Uhr definiert wird. Auch § 16.3 Kollektivvertrag enthält eine entsprechende Anordnung. Dem Artikel wird demnach in Österreich entsprochen.

Artikel 7 des Übereinkommens enthält Bestimmungen über die Leistung von Arbeitszeiten, die für die unmittelbare Sicherheit des Schiffes, der Personen an Bord oder der Ladung oder zur Hilfeleistung für andere Schiffe oder Personen, die sich in Seenot befinden, erforderlich sind und sieht nach Wiederherstellung der normalen Situation eine Ausgleichsruhezeit vor.

Gemäß § 20 AZG finden die Arbeitszeithöchstgrenzen bzw. Mindestruhezeiten keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten, die zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen; zur Behebung einer Betriebsstörung oder zur Verhütung des Verderbens von Gütern oder eines sonstigen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Sachschadens erforderlich sind, wenn unvorhergesehene und nicht zu verhindernde Gründe vorliegen und andere zumutbare Maßnahmen zur Erreichung dieses Zweckes nicht getroffen werden können. Auch § 16.4 Kollektivvertrag enthält entsprechende Bestimmungen.

Es wird jedoch weder im AZG noch im Kollektivvertrag vorgesehen, daß für diese Arbeiten eine Ausgleichsruhezeit gewährt werden muß.

Bei vorübergehenden Arbeiten, die bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen und für die keine erwachsenen Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, können für Jugendliche Abweichungen von einzelnen Bestimmungen des KJBG vorgesehen werden, sofern ein entsprechender Ausgleich erfolgt (§ 20 KJBG). Dies entspricht dem Übereinkommen.

Artikel 8 Absatz 1 des Übereinkommens bestimmt, daß Verzeichnisse der täglichen Arbeits- oder Ruhezeiten der Seeleute zu führen sind und dem Seemann eine vom Kapitän oder von einer von diesem dazu ermächtigten Person bestätigte Kopie dieser Verzeichnisse auszuhändigen und diese vom Seemann schriftlich zu bestätigen ist.

§ 26 AZG und § 26 KJBG sehen Aufzeichnungspflichten der täglichen Arbeits- und Ruhezeiten der Arbeitnehmer vor. Die Arbeitgeber haben nach dem AZG dem Arbeitsinspektorat die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und auf Verlangen Einsicht in die Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu geben; nach dem KJBG ist den Organen der Arbeitnehmerschaft Einsicht zu gewähren.

Die Bestimmung, daß dem Seemann eine Kopie der ihn betreffenden Verzeichnisse auszuhändigen ist und diese schriftlich vom Arbeitnehmer zu bestätigen ist, ist weder im AZG noch im Kollektivvertrag vorgesehen.

Artikel 8, Absatz 2 betrifft die Forderung, ein Verfahren für die Führung der Verzeichnisse an Bord festzulegen und Zeitabstände festzulegen, in denen die Informationen aufgezeichnet werden müssen. Weiters hat die zuständige Stelle ein Muster für die Verzeichnisse der Arbeitszeit oder der Ruhezeit der Seeleute unter Berücksichtigung vorhandener Richtlinien der IAO festzulegen oder ein Standardmuster zu verwenden. Das Muster ist in den im Artikel 5 vorgesehenen Sprachen zu erstellen. Ausdrückliche Bestimmungen sieht weder das AZG noch der Kollektivvertrag vor.

Dem Artikel 8, Absatz 3, demzufolge eine Kopie der einschlägigen Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung und der Gesamtarbeitsverträge an Bord leicht zugänglich aufzubewahren ist, wird durch die zu Artikel 5 Absatz 7 festgehaltenen Vorschriften entsprochen.

Nach Artikel 9 hat die zuständige Stelle die erwähnten Verzeichnisse in geeigneten Zeitabständen zu prüfen. Entsprechende Regelungen finden sich in § 4 des Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetzes (VAIG 1994), BGBl. Nr. 650/1994 i.d.g.F..

Gemäß § 26 Abs. 6 AZG muß der Arbeitgeber dem Verkehrs-Arbeitsinspektorat die erforderlichen Auskünfte erteilen und Einsicht in die Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden geben.

Nach Artikel 10 kann bei Verletzung der Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten die zuständige Stelle die Setzung von Maßnahmen, einschließlich der Änderung der Besatzungsstärke verlangen. § 28 AZG sieht Sanktionen bei der Verletzung seiner Bestimmungen vor und auch nach deren VAIG 1994 können die Organe des Verkehrs- und Arbeitsinspektorates die Arbeitgeber zur Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber den Arbeitnehmern anhalten. § 54 (2) Z 21 des Seeschiffahrtsgesetzes, BGBl. Nr. 174/1981 i.d.g.F., sieht Sanktionen vor, wenn ein Kapitän die vorgeschriebene Besatzungsstärke nicht einhält.

Nach Artikel 11 hat jedes Schiff zur Gewährleistung der Sicherheit eine nach Zahl und Befähigung ausreichende Besatzung zu führen. Bei der Festlegung, Genehmigung oder Änderung der Besatzungsstärke sind eine Reihe einschlägiger internationaler Instrumente sowie die Notwendigkeit zu berücksichtigen, übermäßig lange Arbeitszeiten soweit wie möglich zu vermeiden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, eine ausreichende Erholung sicherzustellen und Ermüdung zu begrenzen.

In Österreich wird die Besatzungsstärke österreichischer Seeschiffe anhand der in Europa bestehenden Regelungen in Form eines Besatzungsgutachtens der Obersten Schifffahrtsbehörde festgelegt. Entsprechende Regelungen finden sich in § 27 Seeschiffahrtsgesetz. Diese Bestimmung sieht vor, daß die Besatzung eines österreichischen Seeschiffes nach Zahl und Befähigung (§§ 30 bis 32) ausreichen muß, damit die Bestimmungen über die Arbeitszeit eingehalten

werden und eine übermäßige Beanspruchung durch Überstundenarbeit nach den Bestimmungen des Arbeitsrechtes vermieden wird.

Gemäß § 9 Kollektivvertrag muß die Besatzung je nach Fahrgebiet und Größe des Schiffes so ausreichend sein, daß eine sichere Navigation gewährleistet ist. Die näheren Bestimmungen hierüber werden im Anhang III (Besetzungsordnung) festgelegt.

Nach Artikel 12 dürfen Personen unter 16 Jahren auf einem Schiff nicht arbeiten. Dieser Bestimmung wird durch § 16.5 Kollektivvertrag entsprochen.

Artikel 13 enthält Bestimmungen über die Verantwortlichkeit der Reeder und der Kapitäne.

Der Arbeitgeber hat nach dem AZG die Pflicht, ein Kontrollsystem zu schaffen, um sicherzustellen, daß den Erfordernisse in bezug auf die Arbeits- bzw. Ruhezeit der Seeleute entsprochen wird. Die Nichteinhaltung der Arbeitszeitvorschriften wird sanktioniert. Wer konkret Arbeitgeber ist, muß im Einzelfall überprüft werden. Die (Mit)Verantwortlichkeit des Kapitäns ergibt sich aus dem Seeschiffsrecht (§§ 16, 17, 20, 21 und 22 Seeschiffahrtsgesetz). Das Seeschiffsrecht enthält jedoch keine ausdrücklichen Bestimmungen, daß der Reeder sicher zu stellen hat, daß dem Kapitän die erforderlichen Mittel zur Erfüllung seiner Verpflichtungen zur Verfügung gestellt werden.

Artikel 14 enthält Bestimmungen, wodurch die Durchführung des Übereinkommens zu gewährleisten ist. In Österreich wird dies durch die Gesetzgebung und durch Kollektivverträge sichergestellt.

Die gerichtlichen Entscheidungen in einer ständigen Rechtsprechung werden als Interpretationshilfen für strittige Bestimmungen generell angewandt, ihnen kommt insoweit maßgebliche Entscheidung zu, sodaß sie dazu geeignet sind, das Übereinkommen zu erfüllen.

Nach Artikel 15 lit. a) sind alle zur wirksamen Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens erforderlichen Maßnahmen, einschließlich geeigneter Zwangs- und Abhilfemaßnahmen zu treffen. Den Forderungen des Übereinkommens wird vor allem durch die in § 28 AZG, § 30 KJBG und § 54 (2) Seeschiffahrtsgesetz enthaltenen Strafbestimmungen entsprochen.

Artikel 15 lit. b) des Übereinkommens, der geeignete Aufsichtsdienste zur Überwachung der Durchführung verlangt, ist durch die Bestimmungen des VAIG 1994 entsprochen, demzufolge Hochseeschiffe in den Aufsichtsbereich des Verkehrs-Arbeitsinspektorates fallen und dementsprechend hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen regelmäßig zu überprüfen sind.

Artikel 15 lit. c) sieht die Einführung von Verfahren zur Untersuchung von Beschwerden der Besatzungsmitglieder nach Anhörung der Verbände der Reeder und der Seeleute vor. Dieser Forderung wird durch § 37 Seeschiffahrtsgesetz entsprochen.

Der Kollektivvertrag sieht darüber hinaus vor, daß Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung der entsprechenden Vertragsbestimmungen zwischen den vertragschließenden Verbänden zu verhandeln und zu erledigen sind. Wenn eine Einigung nicht zustande kommt, so wird der Streitfall einem Schiedsgericht unterbreitet, welches endgültig zu entscheiden hat. Das Schiedsgericht setzt sich aus je zwei Vertretern des Fachverbandes der Schiffsahrtsunternehmungen und der Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr sowie aus einem gemeinsam zu wählenden Vorsitzenden zusammen (§ 17 Kollektivvertrag).

Um sich von der Einhaltung der Vertragsbestimmungen zu überzeugen, können sowohl ÖGB-Vertreter als auch Kontrollorgane der Internationalen Transportarbeiterföderation die unter österreichischer Flagge stehenden Schiffe jederzeit

und überall betreten. Von den Reedereien sind auf Anforderung der Gewerkschaft Heuerabrechnungen und sonstige Unterlagen, die zum Nachweis der Einhaltung der Vertragsbestimmungen geeignet sind, zur Verfügung zu stellen (§ 18 Kollektivvertrag).

Nach den Bestimmungen des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes ist weiters die Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes in Streitigkeiten über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis möglich.

Arbeitnehmer auf österreichischen Seeschiffen können sich an das Verkehrs-Arbeitsinspektorat wenden, wenn sie Beschwerden hinsichtlich der Nichteinhaltung von Arbeitszeitbestimmungen haben.

Artikel 16 weist auf jene Übereinkommen hin, die durch das gegenständliche neugefaßt wurden und ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des gegenständlichen Übereinkommens nicht mehr ratifiziert werden können.

Die Artikel 17 bis 24 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.

Zu Absatz 1 Unterabsätze 1 bis 4

Hierzu wird auf die Ausführungen zu Art. 1 des Übereinkommens Nr. 180 verwiesen.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz enthält Definitionen der Begriffe „Grundentgelt“ oder „Grundheuer“, „zuständige Stelle“, „konsolidierte Heuer“, „Arbeitszeit“, „Überstunden“, „Seeleute“ und „Reeder“.

Gemäß § 7 Kollektivvertrag für die Beschäftigten der Österreichischen Hochseeschifffahrt gelten Arbeitsstunden, die in Dringlichkeitssituationen, im Zusammenhang mit der Vornahme von Sicherheitsmaßnahmen oder der Hilfeleistung an anderen in Seenot befindlichen Schiffen oder Personen geleistet werden, sofern sie außerhalb der normalen Arbeitszeit anfallen, nicht als entgeltpflichtige Überstunden.

Zu Absatz 3 lit. a)

Das Arbeitszeitgesetz und der Kollektivvertrag betreffend die Beschäftigung der österreichischen Hochseeschifffahrt sieht eine tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden vor.

Zu Absatz 3 lit. b)

Das Arbeitszeitgesetz und der oben erwähnte Kollektivvertrag sehen eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden vor. Die Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit beträgt gemäß § 9 AZG 50 Stunden; ist eine Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden zulässig, darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

Zu Absatz 3 lit. c) und d)

Für alle zusätzlichen gearbeiteten Stunden gelten die Überstundenbestimmungen des § 6 AZG. Der Überstundenzuschlag ist durch § 10 AZG festgelegt. Es gebührt ein Zuschlag von 50 % oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Verzeichnisse aller geleisteten Überstunden sind insoweit vorgesehen, als in der Abrechnung gemäß § 78 Abs. 6 Einkommensteuergesetz 1988 die geleisteten Überstunden auszuweisen sind (§ 26 Abs. 7 AZG). Diese Bestimmung

gilt jedoch nur für jene Arbeitnehmer, die in Österreich einkommenssteuerpflichtig sind.

Zu Absatz 4 lit. a)

Gemäß § 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993 i.d.g.F., ist dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Dienstzettel auszuhändigen. Dieser hat u.a. auch eine allfällige Einstufung in ein generelles Schema, den Anfangsbezug, die Fälligkeit des Entgelts, die Arbeitszeit usw. zu enthalten.

Zu Absatz 4 lit. b)

Überstunden können nach dem Kollektivvertrag entweder individuell oder aber in Form von Überstundenpauschalsätzen, die je nach Schiffsgröße und Fahrgebiet zwischen den einzelnen Reedereien und der Mannschaft zu vereinbaren sind, abgegolten werden.

Zu Absatz 5:

Eine vom Überstundenzuschlag abweichende Vergütung ist im Kollektivvertrag nicht vorgesehen. Der Arbeitnehmer erwirbt für die Dienstleistung an Bord oder, wenn er sich im Auftrag des Reeders abrufbereit zur Arbeitsleistung befindet, einen zusätzlichen Urlaubsanspruch zwischen zwei und fünf Tagen pro Monat. Damit sind sämtliche Ansprüche auf Urlaub und für auf See verbrachte Samstage, Sonn- und Feiertage abgegolten.

Zu Absatz 6 lit. a):

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Arbeitgeber zur Gleichbehandlung der Arbeitnehmer. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt vor, wenn der Arbeitgeber bei gleichen sachlichen Gegebenheiten einzelne Arbeitnehmer willkürlich schlechter behandelt als die Mehrheit der übrigen. Eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern ist sittenwidrig und daher unzu-

lässig. Eine Privilegierung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen ist jedoch zulässig.

Der Kollektivvertrag gilt für alle Arbeitnehmer, welche auf Seeschiffen angeheuert werden, die Mitglieder des Fachverbandes der Schifffahrtsunternehmen Österreichs sind.

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet die geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung im Arbeitsleben. Unter anderem sind Benachteiligungen bei der Festsetzung des Entgeltes verboten. Diese Regelung richtet sich sowohl an die Arbeitgeber als auch an die Kollektivvertragsparteien.

Zu Absatz 6 lit. c):

Die Heuer ist nach Vornahme aller gesetzlich vorgeschriebenen und vom betreffenden Arbeitnehmer genehmigten Abzüge direkt an diesen zu zahlen. Die Grundheuertarife sind in ÖS für europäische Seeleute und in US\$ für außereuropäische Seeleute ausgewiesen. Falls es der Arbeitnehmer beantragt, ist die Heuer tunlichst in der Währung des Landes zu zahlen, in dessen Hafen sich das Schiff befindet. Der Arbeitnehmer kann beantragen, daß in monatlichen Zeitabständen bis 70 % seiner Heuer an sein Heimatland überwiesen werden, vorausgesetzt, daß der zu überweisende Betrag zur Zeit des Überweisungstermines gutsteht.

Zu Absatz 6 lit. d):

Für die Berechnung der Heuer gilt ein Kalendermonat von 30 Tagen. Der Arbeitnehmer hat jedoch Anspruch auf Zahlung eines Vorschusses der ihm zustehenden Heuer bei Ankunft seines Schiffes im Hafen und danach alle sieben Tage während seines Aufenthaltes im gleichen Land.

Darüber hinaus gebührt dem Arbeitnehmer finanzielle Abgeltung des nicht konsumierten Urlaubes (§ 12 Abs. 6 Kollektivvertrag) sowie eine Abfertigung (§ 3 Abs. 6 Kollektivvertrag).

Zu Absatz 6 lit. e):

Den Arbeitnehmern steht der ordentliche Gerichtsweg offen.

Zu Absatz 6 lit. f):

Auf die Ausführungen zu Absatz 6 lit. c) wird verwiesen.

Zu Absatz 6 lit. g):

Auf die Ausführungen zu Absatz 6 lit. c) wird verwiesen.

Zu Absatz 6 lit. h):

Gemäß § 4 Kollektivvertrag sind alle gesetzlich vorgeschriebenen und vom betreffenden Arbeitnehmer genehmigten Abzüge zulässig. Darüber hinaus verringert sich die Heuer um geleistete Bevorschussungen oder Heimüberweisungen.

Zu Absatz 7:

Auf die Ausführungen zu den Artikeln 14 und 15 des Übereinkommens Nr. 180 wird verwiesen.

Zu Absatz 8:

Nach österreichischem Verständnis und Praxis wird das Entgelt nur für Bedienstete der Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden) durch Gesetz festgelegt. Die Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft erhalten ihr Entgelt weit aus überwiegend aufgrund kollektivvertraglicher Regelungen. Dadurch sollen bestimmte Mindestlöhne und Mindeststandards bei anderen wichtigen Arbeitsbedingungen - ohne Einschaltung des Staates - geschaffen werden. Das Arbeitsverfassungsgesetz legt nur den Umfang der zu verhandelnden Bereiche und einige Rahmenbedingungen fest (z.B. Kollektivvertragsfähigkeit). Inhaltlich sind die Kollektivvertragsparteien weitgehend ungebunden, einige gesetzliche Rahmenbedingungen (z.B. Gleichbehandlungsgrundsatz) sind jedoch zu beachten. Die Lohnfestsetzung erfolgt in der Regel branchenbezogen. Dadurch kann flexibel auf die jeweiligen wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbe-

dingungen reagiert werden. Aufgrund der - meist jährlichen - Lohnabschlüsse kann die Einkommensentwicklung kurzfristig an Änderungen der Rahmenbedingungen angepaßt werden.

Ihm vorenthaltene Heuer kann der Arbeitnehmer beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einklagen.

Zu Absatz 9

Dieser Absatz enthält eine Definition des Begriffes „Vollmatrose“.

Zu Absatz 10:

Der Kollektivvertrag sieht für Matrosen mit Brief eine Mindestheuer von 6.700,- - ÖS oder 385,- US\$ pro Monat vor.

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. 180) über die Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe sowie über die Empfehlung (Nr. 187) betreffend die Heuern und die Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe zugestimmt und beschlossen, die beteiligten Bundesminister einzuladen, 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. 180) über die Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe und die Empfehlung (Nr. 187) betreffend die Heuern und die Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe zur Kenntnis nehmen.

Übereinkommen 180

ÜBEREINKOMMEN ÜBER DIE ARBEITSZEIT DER SEELEUTE UND DIE BESATZUNGSSTÄRKE DER SCHIFFE

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 die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976, und des Protokolls von 1996 dazu sowie des Übereinkommens über die Arbeitsaufsicht (Seeleute), 1996,

verweist auf die einschlägigen Bestimmungen der folgenden Instrumente der Internationalen Seeschifffahrtsorganisation: Internationales Übereinkommen zum Schutz des menschlichen Lebens auf See, 1974, in der geänderten Fassung, Internationales Übereinkommen über Normen für die Ausbildung, die Erteilung von Befähigungszeugnissen und den Wachdienst von Seeleuten, 1978, in der 1995 geänderten Fassung, Versammlungsentschließung A481(XII)(1981) über Grundsätze einer sicheren Bemannung, Versammlungsentschließung A741(18)(1993) über den Internationalen Kodex für den sicheren Betrieb von Schiffen und für die Verhütung von Verschmutzung (Internationaler Sicherheitsmanagement (ISM)-Kodex) und Versammlungsentschließung A772(18)(1993) über Ermüdungsfaktoren im Bereich der Bemannung und der Sicherheit,

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 die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke (Neufassung), 1958, und der Empfehlung betreffend die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke, 1958, eine Frage, die den zweiten 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 Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe, 1996, bezeichnet wird.

TEIL I. GELTUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Artikel 1

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle Seeschiffe, gleich ob in öffentlichem oder privatem Eigentum, die im Hoheitsgebiet eines Mitglieds, für das das Übereinkommen in Kraft ist, eingetragen sind und die gewöhnlich in der gewerblichen Seeschifffahrt verwendet werden. Im Sinne dieses Übereinkommens gilt ein Schiff, das im Register von zwei Mitgliedern eingetragen ist, als im Hoheitsgebiet des Mitglieds eingetragen, dessen Flagge es führt.

2. Soweit die zuständige Stelle es nach Anhörung der repräsentativen Verbände der Reeder von Fischereifahrzeugen und der Fischer als praktisch möglich erachtet, hat sie die Bestimmungen dieses Übereinkommens auf die gewerbliche Seefischerei anzuwenden.

3. Im Zweifelsfall hat die zuständige Stelle nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Reeder, der Seeleute und der Fischer zu entscheiden, ob Seeschiffe in der gewerblichen Seeschifffahrt oder in der gewerblichen Seefischerei im Sinne dieses Übereinkommens verwendet werden.

4. Dieses Übereinkommen gilt nicht für einfache Holzfahrzeuge wie Dauen und Dschunken.

Artikel 2

Im Sinne dieses Übereinkommens

- a) bedeutet der Ausdruck „zuständige Stelle“ den Minister, die Regierungsstelle oder eine andere Stelle mit der Befugnis, Vorschriften, Anordnungen oder sonstige Weisungen mit bindender Wirkung bezüglich der Arbeits- oder Ruhezeiten der Seeleute oder der Besatzungsstärke der Schiffe zu erlassen;
- b) bedeutet der Ausdruck „Arbeitszeit“ die Zeit, während der ein Seemann Arbeit für das Schiff verrichten muß;
- c) bedeutet der Ausdruck „Ruhezeit“ die Zeit außerhalb der Arbeitszeit; dieser Ausdruck schließt kurze Pausen nicht ein;
- d) bedeutet der Ausdruck „Seeleute“ alle durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch Gesamtarbeitsverträge als solche bestimmten Personen, die in irgendeiner Eigenschaft an Bord eines Seeschiffes, für das dieses Übereinkommen gilt, beschäftigt oder angeheuert sind;
- e) bedeutet der Ausdruck „Reeder“ den Eigner des Schiffes oder jede andere Organisation oder Person, wie den Leiter 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.

TEIL II. ARBEITS- UND RUHEZEIT DER SEELEUTE

Artikel 3

Innerhalb der in Artikel 5 angegebenen Grenzen ist entweder eine Höchstarbeitszeit, die in einem gegebenen Zeitraum nicht überschritten werden darf, oder eine Mindestruhezeit, die in einem gegebenen Zeitraum zu gewähren ist, festzulegen.

Artikel 4

Ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, erkennt an, daß die Norm für die Normalarbeitszeit für Seeleute wie diejenige für andere Arbeitnehmer auf einem Achtstundentag mit einem wöchentlichen Ruhetag und Arbeitsruhe an Feiertagen zu beruhen hat. Dies hindert das Mitglied jedoch nicht daran, Verfahren zur Genehmigung oder Registrierung eines Gesamtarbeitsvertrags anzunehmen, der die Normalarbeitszeit der Seeleute auf einer Grundlage festlegt, die nicht weniger günstig ist als diese Norm.

Artikel 5

1. Die Arbeits- oder Ruhezeiten haben folgenden Beschränkungen zu unterliegen:

- a) die Höchstarbeitszeit darf nicht überschreiten:

- i) 14 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden; und
- ii) 72 Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen;

oder

- b) die Mindestruhezeit darf nicht unterschreiten:
 - i) zehn Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden; und
 - ii) 77 Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen.

2. Die Ruhezeit kann in höchstens zwei Zeiträume aufgeteilt werden, von denen einer eine Mindestdauer von sechs Stunden haben muß, und der Zeitraum zwischen zwei aufeinanderfolgenden Ruhezeiten darf 14 Stunden nicht überschreiten.

3. Musterungen, Feuerlösch- und Rettungsbootübungen sowie durch die innerstaatliche Gesetzgebung und durch internationale Instrumente vorgeschriebene Übungen sind in einer Weise durchzuführen, die die Störung der Ruhezeiten auf ein Mindestmaß beschränkt und keine Müdigkeit verursacht.

4. In Fällen, in denen ein Seemann Bereitschaftsdienst hat, wenn beispielsweise ein Maschinenraum unbesetzt ist, ist dem Seemann eine angemessene Ruhezeit als Ausgleich zu gewähren, wenn die normale Ruhezeit durch Aufrufe zur Arbeit gestört wird.

5. Falls kein Gesamtarbeitsvertrag oder Schiedsspruch vorhanden ist oder falls die zuständige Stelle feststellt, daß die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags oder Schiedsspruchs in bezug auf die Absätze 3 oder 4 unzureichend sind, hat die zuständige Stelle entsprechende Bestimmungen festzulegen, um zu gewährleisten, daß die betreffenden Seeleute eine ausreichende Ruhezeit erhalten.

6. Die Absätze 1 und 2 hindern das Mitglied nicht daran, eine innerstaatliche Gesetzgebung oder ein Verfahren anzunehmen, wonach die zuständige Stelle Gesamtarbeitsverträge genehmigen oder registrieren kann, die Ausnahmen von den festgelegten Beschränkungen gestatten. Diese Ausnahmen haben soweit wie möglich den festgelegten Normen zu folgen, können aber häufigeren oder längeren Urlaubszeiten oder der Gewährung von Ausgleichsurlaub für wachegehende Seeleute oder Seeleute, die an Bord von Schiffen von kurzer Reisedauer arbeiten, Rechnung tragen.

7. Das Mitglied hat vorzuschreiben, daß an einem leicht zugänglichen Ort eine Übersicht mit der Arbeitsorganisation an Bord angeschlagen wird, die für jede Position mindestens folgendes enthalten muß:

- a) den See- und Hafendienstplan; und
- b) die Höchstarbeitszeit oder die Mindestruhezeit, die durch die Gesetzgebung oder durch die Gesamtarbeitsverträge, die im Flaggenstaat in Kraft sind, vorgeschrieben wird.

8. Die in Absatz 7 erwähnte Übersicht ist nach einem Standardmuster in der oder den Arbeitssprachen des Schiffes und in Englisch zu erstellen.

Artikel 6

Seeleute unter 18 Jahren dürfen nachts nicht arbeiten. Als „Nacht“ im Sinne dieses Artikels gilt ein Zeitraum von mindestens neun aufeinanderfolgenden Stunden, der die Zeit zwischen Mitternacht und fünf Uhr morgens einschließt. Diese Bestimmung braucht nicht angewendet zu werden, wenn die wirksame Ausbildung junger Seeleute zwischen 16 und 18 Jahren gemäß festgelegten Programmen und Zeitplänen dadurch beeinträchtigt würde.

Artikel 7

1. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind nicht so auszulegen, als würde dadurch das Recht des Kapitäns eines Schiffes beeinträchtigt, von einem Seemann die

Leistung der Arbeitszeiten zu verlangen, die für die unmittelbare Sicherheit des Schiffes, der Personen an Bord oder der Ladung oder zur Hilfeleistung für andere Schiffe oder Personen, die sich in Seenot befinden, erforderlich sind.

2. Gemäß Absatz 1 kann der Kapitän den Arbeitszeit- oder Ruhezeitplan vorübergehend außer Kraft setzen und von einem Seemann die Leistung der Arbeitszeiten verlangen, die erforderlich sind, bis die normale Situation wiederhergestellt worden ist.

3. Sobald es nach Wiederherstellung der normalen Situation praktisch möglich ist, hat der Kapitän sicherzustellen, daß alle Seeleute, die während einer planmäßigen Ruhezeit Arbeit geleistet haben, eine ausreichende Ruhezeit erhalten.

Artikel 8

1. Das Mitglied hat vorzuschreiben, daß Verzeichnisse der täglichen Arbeits- oder Ruhezeit der Seeleute geführt werden, damit die Einhaltung der in Artikel 5 enthaltenen Bestimmungen überwacht werden kann. Dem Seemann ist eine Kopie der ihn betreffenden Verzeichnisse auszuhändigen, die vom Kapitän oder von einer vom Kapitän dazu ermächtigten Person und von dem Seemann schriftlich zu bestätigen ist.

2. Die zuständige Stelle hat die Verfahren für die Führung dieser Verzeichnisse an Bord festzulegen, einschließlich der Zeitabstände, in denen die Informationen aufgezeichnet werden müssen. Die zuständige Stelle hat ein Muster für die Verzeichnisse der Arbeitszeit oder der Ruhezeit der Seeleute unter Berücksichtigung vorhandener Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation festzulegen oder hat ein von der Organisation erarbeitetes Standardmuster zu verwenden. Das Muster ist in der oder den in Artikel 5 Absatz 8 vorgesehenen Sprachen zu erstellen.

3. Eine Kopie der einschlägigen Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung betreffend dieses Übereinkommen und der einschlägigen Gesamtarbeitsverträge ist an Bord aufzubewahren und muß der Besatzung leicht zugänglich sein.

Artikel 9

Die zuständige Stelle hat die in Artikel 8 erwähnten Verzeichnisse in geeigneten Zeitabständen zu prüfen und zu bestätigen, um sich zu vergewissern, daß die Bestimmungen über die Arbeits- oder Ruhezeiten zur Durchführung dieses Übereinkommens eingehalten werden.

Artikel 10

Wenn die Verzeichnisse oder sonstige Beweismittel eine Verletzung der Bestimmungen über die Arbeits- oder Ruhezeiten erkennen lassen, hat die zuständige Stelle zu verlangen, daß Maßnahmen, erforderlichenfalls einschließlich der Änderung der Besatzungsstärke des Schiffes, getroffen werden, um künftige Verstöße zu vermeiden.

TEIL III. BESATZUNGSSTÄRKE DER SCHIFFE

Artikel 11

1. Jedes Schiff, für das dieses Übereinkommen gilt, hat zur Gewährleistung der Sicherheit eine nach Zahl und Befähigung ausreichende Besatzung gemäß dem Dokument über die sichere Mindestbesatzungsstärke oder einem von der zuständigen Stelle herausgegebenen gleichwertigen Dokument an Bord zu führen.

2. Bei der Festlegung, Genehmigung oder Änderung der Besatzungsstärke hat die zuständige Stelle folgendes zu berücksichtigen:

- a) die Notwendigkeit, übermäßig lange Arbeitszeiten soweit wie möglich zu vermeiden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, eine ausreichende Erholung sicherzustellen und Ermüdung zu begrenzen; und
- b) die in der Präambel genannten internationalen Instrumente.

Artikel 12

Personen unter 16 Jahren dürfen nicht auf einem Schiff arbeiten.

TEIL IV. VERANTWORTLICHKEITEN DER REEDER UND DER KAPITÄNE

Artikel 13

Der Reeder hat sicherzustellen, daß dem Kapitän die erforderlichen Mittel zur Erfüllung der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen zur Verfügung gestellt werden, einschließlich derjenigen, die sich auf die ausreichende Besatzungsstärke des Schiffes beziehen. Der Kapitän hat alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß den sich aus diesem Übereinkommen ergebenden Erfordernissen in bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten der Seeleute entsprochen wird.

TEIL V. DURCHFÜHRUNG

Artikel 14

Ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, ist für die Anwendung seiner Bestimmungen durch die Gesetzgebung verantwortlich, soweit die Durchführung nicht durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen erfolgt.

Artikel 15

Das Mitglied hat:

- a) alle zur wirksamen Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens erforderlichen Maßnahmen, einschließlich geeigneter Zwangs- und Abhilfemaßnahmen, zu treffen;
- b) über geeignete Aufsichtsdienste zur Überwachung der Durchführung der gemäß diesem Übereinkommen getroffenen Maßnahmen zu verfügen und ihnen die zu diesem Zweck erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen; und
- c) nach Anhörung der Verbände der Reeder und der Seeleute Verfahren zur Untersuchung von Beschwerden betreffend jede in diesem Übereinkommen behandelte Angelegenheit einzuführen.

TEIL VI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 16

Durch dieses Übereinkommen werden das Übereinkommen über die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke (Neufassung), 1958, das Übereinkommen über die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke (Neufassung), 1949, das Übereinkommen über die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke, 1946, und das Übereinkommen über die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke, 1936, neugefaßt. Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Übereinkommens an können die vorstehend aufgeführten Übereinkommen nicht mehr ratifiziert werden.

Artikel 17

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

Artikel 18

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

2. Dieses Übereinkommen tritt, sechs Monate nachdem die Ratifikationen von fünf Mitgliedern, von denen drei jeweils eine Handelsflotte mit einem Brutto-Raumgehalt von mindestens einer Million Tonnen besitzen, vom Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen worden sind, in Kraft.

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

Artikel 19

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 20

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 die in Artikel 18 Absatz 2 vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt sind, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 21

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 22

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 23

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 19 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 24

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

Empfehlung 187

EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE HEUERN UND DIE ARBEITSZEIT DER SEELEUTE UND DIE BESATZUNGSSTÄRKE DER SCHIFFE

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 Lohnschutz, 1949, des Übereinkommens über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, des Übereinkommens über den bezahlten Jahresurlaub der Seeleute, 1976, des Übereinkommens über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976, des Übereinkommens über die Heimschaffung der Seeleute (Neufassung), 1987, des Übereinkommens über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992, und des Internationalen Übereinkommens über Schiffspfandrechte und Schiffshypotheken, 1993,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Neufassung des Übereinkommens über die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke (Neufassung), 1958, und der Empfehlung betreffend die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke, 1958, eine Frage, die den zweiten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über die Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe, 1996, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 22. Oktober 1996, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Heuern und die Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe, 1996, bezeichnet wird.

I. GELTUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. (1) Diese Empfehlung gilt für alle Seeschiffe, gleich ob in öffentlichem oder privatem Eigentum, die im Hoheitsgebiet des Mitglieds eingetragen sind und die gewöhnlich in der gewerblichen Seeschifffahrt verwendet werden.

(2) Soweit die zuständige Stelle es nach Anhörung der repräsentativen Verbände der Reeder von Fischereifahrzeugen und der Fischer als praktisch möglich erachtet, sollte sie die Bestimmungen dieser Empfehlung auf die gewerbliche Seefischerei anwenden.

(3) Im Zweifelsfall sollte die zuständige Stelle nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Reeder, der Seeleute und der Fischer entscheiden, ob Seeschiffe in der gewerblichen Seeschifffahrt oder in der gewerblichen Seefischerei im Sinne dieser Empfehlung verwendet werden.

(4) Diese Empfehlung gilt nicht für einfache Holzfahrzeuge wie Dauen und Dschunken.

2. Im Sinne dieser Empfehlung

- a) bedeutet der Ausdruck „Grundentgelt“ oder „Grundheuer“ das Entgelt für die Normalarbeitszeit unabhängig von seiner Zusammensetzung; er schließt Überstundenvergütungen, Prämien, Zulagen, bezahlten Urlaub oder sonstige zusätzliche Entgelte nicht ein;
- b) bedeutet der Ausdruck „zuständige Stelle“ den Minister, die Regierungsstelle oder eine andere Stelle mit der Befugnis, Vorschriften, Anordnungen oder sonstige Weisungen mit bindender Wirkung bezüglich der Heuern, der Arbeits- oder Ruhezeiten der Seeleute oder der Besatzungsstärke der Schiffe zu erlassen;
- c) bedeutet der Ausdruck „konsolidierte Heuer“ ein Entgelt, das die Grundheuer und andere entgeltbezogene Leistungen einschließt; eine konsolidierte Heuer kann die Vergütung aller geleisteten Überstunden und alle anderen entgeltbezogenen Leistungen einschließen, oder sie kann als Teilkonsolidierung nur bestimmte Leistungen einschließen;
- d) bedeutet der Ausdruck „Arbeitszeit“ die Zeit, während der ein Seemann Arbeit für das Schiff verrichten muß;
- e) bedeutet der Ausdruck „Überstunden“ die über die Normalarbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit;
- f) bedeutet der Ausdruck „Seeleute“ alle durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch Gesamtarbeitsverträge als solche bestimmten Personen, die in irgendeiner Eigenschaft an Bord eines Seeschiffes, für das diese Empfehlung gilt, beschäftigt oder angeheuert sind; und
- g) bedeutet der Ausdruck „Reeder“ den Eigner des Schiffes oder jede andere Organisation oder Person, wie den Leiter 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.

II. HEUERN DER SEELEUTE

3. Für Seeleute, deren Entgelt eine gesonderte Vergütung für Überstundenarbeit einschließt:

- a) sollte für die Zwecke der Berechnung der Heuern die Normalarbeitszeit auf See und im Hafen acht Stunden täglich nicht überschreiten;
- b) sollte für die Zwecke der Berechnung der Überstunden die durch das Grundentgelt oder die Grundheuer abgedeckte wöchentliche Normalarbeitszeit durch die innerstaatliche Gesetzgebung vorgeschrieben werden, wenn sie nicht durch Gesamtarbeitsverträge festgesetzt ist, sie sollte aber 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten; Gesamtarbeitsverträge können eine andere, aber keine ungünstigere Behandlung vorsehen;
- c) sollten der Überstundenzuschlag oder die Überstundenzuschläge, die mindestens 25 Prozent des Grundentgelts oder der Grundheuer betragen sollten, durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch Gesamtarbeitsverträge vorgeschrieben werden; und
- d) sollten Verzeichnisse aller geleisteten Überstunden vom Kapitän oder von einer vom Kapitän beauftragten Person geführt und vom Seemann in regelmäßigen Zeitabständen schriftlich bestätigt werden.

4. Für Seeleute, deren Heuer voll oder teilweise konsolidiert ist:

- a) sollte der Gesamtarbeitsvertrag, der Heuervertrag, der Arbeitsvertrag und das Anstellungsschreiben klar die Höhe des dem Seemann zu zahlenden Entgelts und gegebenen-

falls die Zahl der Arbeitsstunden angeben, die von dem Seemann als Gegenleistung für dieses Entgelt erwartet werden, sowie alle weiteren Zulagen, die zusätzlich zu der konsolidierten Heuer fällig sein könnten, und unter welchen Umständen;

- b) falls über die durch die konsolidierte Heuer abgedeckte Arbeitszeit hinaus geleistete Überstunden abgegolten werden, sollte der Überstundenzuschlag mindestens 25 Prozent der Grundheuer entsprechend der Normalarbeitszeit im Sinne von Absatz 3 betragen; der gleiche Grundsatz sollte auf die in der konsolidierten Heuer enthaltenen Überstunden angewendet werden;
- c) sollte das Entgelt für denjenigen Teil der voll oder teilweise konsolidierten Heuern, der die Normalarbeitszeit im Sinne von Absatz 3 Buchstabe a) ausmacht, nicht unter der geltenden Mindestheuer liegen; und
- d) sollten für Seeleute, deren Heuer teilweise konsolidiert ist, Verzeichnisse aller geleisteten Überstunden geführt und schriftlich bestätigt werden, wie in Absatz 3 Buchstabe d) vorgesehen.

5. Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die Gesamtarbeitsverträge können die Vergütung von Überstunden oder von am wöchentlichen Ruhetag oder an Feiertagen geleisteter Arbeit durch mindestens entsprechende Freizeit außerhalb des Schiffes oder durch zusätzlichen Urlaub anstelle eines Entgelts oder jeder anderen gewährten Vergütung vorsehen.

6. Die nach Anhörung der repräsentativen Verbände der Seeleute und der Reeder erlassene innerstaatliche Gesetzgebung oder, je nach den Umständen, die Gesamtarbeitsverträge sollten die folgenden Grundsätze berücksichtigen:

- a) der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit sollte für alle auf demselben Schiff beschäftigten Seeleute ohne Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft gelten;
- b) der Heuervertrag oder jeder andere Vertrag, in dem die geltenden Heuern oder Heuersätze festgelegt sind, sollte an Bord mitgeführt werden; jeder Seemann sollte über den Betrag der Heuern oder die Heuersätze informiert werden, entweder indem dem Seemann mindestens eine unterzeichnete Kopie der einschlägigen Informationen in einer ihm verständlichen Sprache ausgehändigt wird oder indem eine Kopie des Vertrags an einem der Besatzung zugänglichen Ort angeschlagen wird, oder durch ein anderes geeignetes Mittel;
- c) die Heuern sollten in einer gesetzlichen Währung gezahlt werden; sie können gegebenenfalls durch Banküberweisung, Bankscheck, Postscheck oder Zahlungsanweisung gezahlt werden;
- d) die Heuern sollten monatlich oder in einem anderen regelmäßigen Zeitabstand gezahlt werden, und bei Beendigung des Heuerverhältnisses sollte das gesamte fällige Entgelt ohne übermäßige Verzögerung gezahlt werden;
- e) angemessene Strafen oder andere geeignete Abhilfemaßnahmen sollten von den zuständigen Stellen verhängt werden, falls die Reeder die volle Zahlung des geschuldeten Entgelts über Gebühr verzögern oder unterlassen;
- f) die Heuern sollten dem Seemann unmittelbar ausgezahlt oder auf das von ihm angegebene Bankkonto eingezahlt werden, es sei denn, er hat schriftlich einen anderen Wunsch geäußert;
- g) vorbehaltlich von Buchstabe h) sollte der Reeder die Verfügungsfreiheit des Seemanns über sein Entgelt in keiner Weise einschränken;
- h) Abzüge vom Entgelt sollten nur dann gestattet sein, wenn:

- i) dies in der innerstaatlichen Gesetzgebung oder in einem geltenden Gesamtarbeitsvertrag ausdrücklich vorgesehen ist;
 - ii) der Seemann in der nach Ansicht der zuständigen Stelle zweckmäßigsten Weise über die Bedingungen für solche Abzüge informiert worden ist; und
 - iii) sie insgesamt die Grenze nicht überschreiten, die durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch Gesamtarbeitsverträge oder gerichtliche Entscheidungen für solche Abzüge festgesetzt worden ist;
- i) vom Entgelt eines Seemanns sollten keine Abzüge für die Erlangung oder Beibehaltung einer Beschäftigung vorgenommen werden;
 - j) die zuständige Stelle sollte das Recht haben, die Läden und Dienstleistungen an Bord zu begutachten, um sicherzustellen, daß angemessene und vernünftige Preise zum Vorteil der betreffenden Seeleute angewendet werden; und
 - k) soweit Heuerforderungen der Seeleute und sonstige ihnen aufgrund ihrer Beschäftigung geschuldete Beträge nicht gemäß den Bestimmungen des Internationalen Übereinkommens über Schiffspfandrechte und Schiffshypotheken, 1993, gesichert sind, sollten solche Forderungen gemäß dem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992, geschützt werden.

7. Das Mitglied sollte nach Beratung mit den Verbänden der Reeder und der Seeleute Verfahren zur Untersuchung von Beschwerden betreffend jede in dieser Empfehlung behandelte Angelegenheit einführen.

III. MINDESTHEUERN

8. (1) Unbeschadet des Grundsatzes freier Kollektivverhandlungen sollte das Mitglied nach Anhörung der repräsentativen Verbände der Reeder und der Seeleute Verfahren zur Festsetzung der Mindestheuern für Seeleute festlegen. Die repräsentativen Verbände der Reeder und der Seeleute sollten bei diesen Verfahren mitwirken.

(2) Bei der Festlegung solcher Verfahren und bei der Festsetzung von Mindestheuern sollten die internationalen Arbeitsnormen über die Festsetzung von Mindestlöhnen sowie die folgenden Grundsätze gebührend beachtet werden:

- a) die Höhe der Mindestheuern sollte der Art der Beschäftigung auf See, der Besatzungsstärke der Schiffe und der Normalarbeitszeit der Seeleute Rechnung tragen; und
- b) die Höhe der Mindestheuern sollte angepaßt werden, um Veränderungen in den Lebenshaltungskosten und in den Bedürfnissen der Seeleute Rechnung zu tragen.

(3) Die zuständige Stelle sollte:

- a) durch ein System von Überwachung und Zwangsmaßnahmen sicherstellen, daß die gezahlten Heuern nicht niedriger sind als der oder die festgesetzten Sätze; und
- b) sicherstellen, daß ein Seemann, der ein unter dem Mindestsatz liegendes Entgelt erhalten hat, den ihm zustehenden Restbetrag im Wege eines nicht kostspieligen und raschen gerichtlichen oder anderen Verfahrens eintreiben kann.

IV. MONATLICHES MINDESTGRUNDENTGELT ODER MONATLICHE MINDESTGRUNDHEUER FÜR VOLLMATROSEN

9. Im Sinne dieses Teils bedeutet der Ausdruck „Vollmatrose“ jeden Seemann, der als befähigt zur Erfüllung jedes Dienstes mit Ausnahme von leitenden oder Spezialaufgaben gilt, der von einem Mitglied des Deckdienstes gefordert werden kann, oder jeden Seemann, der gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis oder gemäß Gesamtarbeitsvertrag als Vollmatrose definiert ist.

10. Das Grundentgelt oder die Grundheuer für einen Kalenderdienstmonat eines Vollmatrosen sollte den Betrag, der in regelmäßigen Zeitabständen vom Paritätischen Seeschiffahrtssausschuß oder von einem anderen vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hierzu ermächtigten Gremium festgesetzt wird, nicht unterschreiten. Auf Beschluß des Verwaltungsrats hat der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes den Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation jede Änderung des Betrags mitzuteilen. Zum 1. Januar 1995 belief sich der vom Paritätischen Seeschiffahrtssausschuß festgesetzte Betrag auf 385 Dollar der Vereinigten Staaten von Amerika.

11. Dieser Teil sollte nicht so ausgelegt werden, als würden dadurch Vereinbarungen zwischen den Reedern oder ihren Verbänden und den Seeleuteverbänden bezüglich der Regelung der Standard-Mindestbeschäftigungsbedingungen beeinträchtigt, vorausgesetzt, daß diese Bedingungen von der zuständigen Stelle anerkannt werden.

V. AUSWIRKUNG AUF DIE FRÜHERE EMPFEHLUNG

12. Diese Empfehlung ersetzt die Empfehlung betreffend die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke, 1958.