

77.069

**Bericht  
über die 61. und 62. Tagung der  
Internationalen Arbeitskonferenz**vom 19. Oktober 1977

---

Frau Nationalratspräsidentin, Herr Ständeratspräsident,  
sehr geehrte Damen und Herren,

Wie es die Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verlangt, er-  
statten wir Ihnen den Bericht über die 61. und 62. Tagung der Internationalen  
Arbeitskonferenz mit dem Antrag, davon Kenntnis zu nehmen.

Wir versichern Sie, Frau Präsidentin, Herr Präsident, sehr geehrte Damen und  
Herren, unserer vorzüglichen Hochachtung.

19. Oktober 1977

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates  
Der Bundespräsident: Furgler  
Der Bundeskanzler: Huber



---

## Übersicht

*In der Regel tritt die Internationale Arbeitskonferenz einmal im Jahr zusammen. 1976 fanden jedoch zwei Tagungen statt: Auf die ordentliche 61. Session vom Juni folgte im Oktober die 62. Tagung, die sich ganz den Arbeitsproblemen der Seeleute widmete. Es war dies die 9. Seeschiffahrtstagung der IAO.*

*Gleichzeitig mit der ordentlichen 61. Session wurde im Juni 1976 die von der IAO organisierte Dreigliedrige Weltkonferenz über Beschäftigung, Einkommensverteilung, sozialen Fortschritt und internationale Arbeitsverteilung abgehalten. Sie machte es unbedingt notwendig, die Tagesordnung der 61. Arbeitskonferenz zu entlasten und eines der ursprünglich vorgesehenen vier technischen Traktanden auf 1977 zu verschieben. Von den drei verbleibenden Traktanden waren zwei Gegenstand der ersten Beratung. Sie sollen an der Konferenz von 1977 zum zweiten Mal behandelt werden. Das dritte Traktandum – das uns hier allein interessiert – befasste sich mit der Einführung dreigliedriger Beratungen in den Mitgliedstaaten. Durch solche Beratungen soll die Anwendung der internationalen Arbeitsnormen gefördert werden. Die Arbeiten, die diesem Problem gewidmet waren, führten zur Annahme eines Übereinkommens, das von einer Empfehlung ergänzt wird.*

*Der erste Abschnitt dieses Berichts gibt eine Übersicht über den Ablauf der 61. Tagung (Ziff. 11). Im weiteren prüft er die beiden neuangenommenen Instrumente und legt den Standpunkt der Schweiz (Ziff. 12) dar. Von Interesse ist, dass diese Instrumente die Einführung eines Verfahrens für Beratungen zwischen der Regierung und den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer verlangen. Ihre Anwendung erfordert daher eher administrative als rechtliche Massnahmen. Wenn wir zwar dem Gedanken an eine spätere Ratifikation des Übereinkommens, dessen Forderungen die Schweiz zum Teil bereits erfüllt, nicht ablehnend gegenüberstehen, so dürfte es sich nach unserer Auffassung doch empfehlen, zunächst den Versuch einer schrittweisen Anwendung seiner Bestimmungen in der Praxis zu unternehmen.*

*Der zweite Abschnitt dieses Berichtes orientiert über die 62. Tagung (9. Seeschiffahrtstagung) und deren Arbeiten, die mit der Annahme von drei Übereinkommen und drei Empfehlungen abgeschlossen werden konnten. Diese Instrumente betreffen die Kontinuität der Beschäftigung der Seeleute (Ziff. 22), den bezahlten Jahresurlaub der Seeleute (Ziff. 23), die auf Handelsschiffen zu beachtenden Mindestnormen (Ziff. 24) und den Schutz junger Seeleute (Ziff. 25). Unser Land bemüht sich ständig, den Normen zu entsprechen, welche die IAO zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute aufgestellt hat. Dennoch zeigt es sich, dass die Schweiz – einerseits wegen der geringen Grösse ihrer Flotte, andererseits als Land ohne Küsten und Häfen – in diesem Sektor nur begrenzte Aktionsmöglichkeiten hat.*

---

---

*Dies ist der hauptsächlichste Grund, weshalb wir Ihnen keines der neuen Übereinkommen zur Genehmigung unterbreiten können. Wir halten aber fest, dass ein wesentlicher Teil der in diesen Instrumenten aufgestellten Forderungen in der Schweiz bereits erfüllt ist, vor allem durch den Gesamtarbeitsvertrag, den die Organisationen der Reeder und der interessierten Seeleute abgeschlossen haben.*

---

## Bericht

### 1 61. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz

#### 11 Tagesordnung, Verhandlung und Beschlüsse der Konferenz

1. Die 61. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz fand vom 2. bis 22. Juni 1976 im Palais des Nations in Genf statt. Auf der Tagesordnung standen die folgenden Traktanden:

1. Bericht des Generaldirektors;
2. Programm- und Voranschlagsentwürfe und andere finanzielle Fragen;
3. Mitteilungen und Berichte über die Anwendung der Übereinkommen und Empfehlungen;
4. Schaffung dreigliedriger innerstaatlicher Einrichtungen zur besseren Durchführung der IAO-Normen (2. Beratung);
5. Arbeitsverwaltung: Aufgaben, Befugnisse, Aufbau (1. Beratung).  
Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes (IAA) hat im Mai 1975 beschlossen, diese Frage erst der 63. Tagung der Konferenz (1977) vorzulegen;
6. Die Arbeitsumwelt (1. Beratung);
7. Die Beschäftigungslage und die Arbeits- und Lebensbedingungen des Krankenpflegepersonals (1. Beratung);
8. Bericht der Arbeitsgruppe für Strukturfragen.

2. Die schweizerische Delegation war nach den Regeln der IAO dreigliedrig zusammengesetzt. Sie bestand aus den zwei Regierungsvertretern Fürsprecher Jean-Pierre Bonny, Direktor des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) und Minister Dr. Cristoforo Motta, ehemaliger stellvertretender Direktor des Bundesamtes für Sozialversicherung, sowie dem stellvertretenden Delegierten René Grever, Chef des Dienstes für internationale Angelegenheiten des BIGA. Der Delegation gehörten weiter an: Rudolf Huber-Rübel, Präsident des Verwaltungsrates der Maschinenfabrik Oerlikon, als Arbeitgeberdelegierter, und Jean Clivaz, Sekretär des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, als Arbeitnehmerdelegierter sowie einige technische Berater.

3. Seit der letzten Tagung waren sechs Staaten (Surinam, Saudi-Arabien, Papua-Neu-Guinea, Mozambique, Bahamas und Angola) der IAO beigetreten. Von den insgesamt 132 Mitgliedern nahmen 123 an der 61. Session teil, die von Michael O'Leary, Arbeitsminister von Irland, präsiert wurde.

4. Der Bericht des Generaldirektors ist jedes Jahr das erste Traktandum der Konferenz. Gewöhnlich gibt er der Vollversammlung Anlass zu einer umfassenden Diskussion. 1976 ergab sich jedoch eine besondere Situation. Die IAO hatte nämlich beschlossen, vom 4. bis 17. Juni – also während der Dauer der Arbeitskonferenz – eine dreigliedrige Weltkonferenz über Beschäftigung, Einkommensverteilung und sozialen Fortschritt sowie die internationale Arbeitsteilung durchzuführen. Zahlreiche Delegierte und technische Berater waren beauftragt, die Arbeiten

beider Konferenzen zu verfolgen; das IAA, dessen personelle Möglichkeiten nicht unbegrenzt sind, hatte seinerseits beide Konferenzen administrativ zu unterstützen. Unter diesen Umständen wurde beschlossen, an der 61. Session der Arbeitskonferenz auf eine Diskussion des Berichtes des Generaldirektors zu verzichten. Aus den gleichen Gründen wurde – wie bereits erwähnt – die Tagesordnung dieser Session von einem der technischen Traktanden entlastet.

Unser dritter Bericht vom 29. Juni 1977 über das Verhältnis der Schweiz zu den Vereinten Nationen enthält nähere Informationen über die Ergebnisse der Dreigliedrigen Weltkonferenz über die Beschäftigung (BBl 1977 888).

5. Zu Punkt 2 der Tagesordnung (Programm- und Voranschlagsentwürfe und andere finanzielle Fragen) weisen wir darauf hin, dass die Einnahmen der IAO nach dem von der Konferenz bewilligten Budget 1977 79 575 406 Dollar erreichen sollen. Der Beitrag der Schweiz wird sich auf 652 518 Dollar belaufen, gegenüber 729 369 Dollar 1976. Diese Verminderung ergibt sich daraus, dass unser Beitragsatz von 0,90 auf 0,82 Prozent herabgesetzt wurde und andererseits der Beitrag für die Erneuerung des Betriebskapitals der IAO 1977 niedriger sein wird als 1976.

6. Im Rahmen von Punkt 3 der Tagesordnung beauftragte die Konferenz – wie jedes Jahr – eine dreigliedrige Kommission, die Anwendung der Übereinkommen und Empfehlungen zu prüfen. Diese Kommission widmete den grössten Teil ihrer Zeit der Prüfung von besonderen Fällen, in denen die Regierungen im Verdacht standen, Verpflichtungen aus unterzeichneten Übereinkommen oder aus der Verfassung der IAO nicht vollständig zu erfüllen. Sie beschloss einstimmig, Chile auf eine sogenannte Sonderliste zu setzen, welche die Konferenz auf besonders schwere Fälle aufmerksam macht. Im gegebenen Fall handelte es sich um die Nichtbeachtung bestimmter Vorschriften des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Auf der andern Seite lehnte es die Kommission ab, die Tschechoslowakei auf diese Sonderliste zu setzen; ein Entscheid, der ziemlich lebhaft Reaktionen seitens der Delegation der Vereinigten Staaten, insbesondere des Vertreters der Arbeitnehmer auslöste.

7. Die zweite Aussprache, die den Problemen im Zusammenhang mit der Schaffung dreigliedriger Beratungen zur besseren Durchführung der internationalen Arbeitsnormen gewidmet war (Punkt 4 der Tagesordnung), endete mit der Annahme eines Übereinkommens mit ergänzender Empfehlung. Diese Instrumente werden in Ziffer 12 erläutert; für den Wortlaut verweisen wir auf Anhang 1.

8. Zum Thema Arbeitsumwelt (Punkt 6 der Tagesordnung) hat die Konferenz eine Resolution sowie Entwürfe zu einem Übereinkommen und einer Empfehlung angenommen. Diese Entwürfe werden an der Konferenz 1977 ein zweites Mal beraten werden.

9. Ebenfalls in erster Beratung erarbeitete die Konferenz einen Entwurf zu einer Empfehlung betreffend die Beschäftigungslage und die Arbeits- und Lebensbedingungen des Krankenpflegepersonals (Punkt 7 der Tagesordnung). Er soll 1977 in einer zweiten Beratung bereinigt werden.

10. Die Konferenz hat vom Bericht der Arbeitsgruppe für Strukturfragen Kenntnis genommen, ohne aber zu Schlussfolgerungen zu kommen. Sie beschloss, die dreigliedrige Arbeitsgruppe neu zu bilden und dieses Traktandum für die nächste Tagung nochmals auf die Tagesordnung zu setzen.

11. Wegen der gleichzeitig stattfindenden Weltkonferenz über die Beschäftigung hatte der Generaldirektor des IAA an die Konferenzteilnehmer appelliert, auf die Einreichung von Resolutionsentwürfen zu verzichten. Diesem Appell wurde im allgemeinen Folge geleistet. Die drei Texte, die der Konferenz trotzdem zuzingen, wurden ohne materielle Prüfung dem Verwaltungsrat zu seiner Information überwiesen.

**12      Übereinkommen Nr. 144 über dreigliedrige Beratungen zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen, Empfehlung Nr. 152 betreffend die dreigliedrigen Beratungen zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen und die nationalen Vorkehrungen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation (Anhang I)**

**121     Zweck und Inhalt des Übereinkommens und der Empfehlung**

1. Der Verwaltungsrat der IAO kam zur Auffassung, dass es der Durchsetzung internationaler Arbeitsnormen dienlich wäre, wenn die Mitgliedstaaten verpflichtet würden, zu diesem Zweck auf innerstaatlicher Ebene dreigliedrige Beratungen einzuführen. Er setzte diese Frage deshalb, wie es die geltenden Verfahrensvorschriften verlangen, zur doppelten Beratung auf die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz. Nach der zweiten Beratung (1976) stimmte die Konferenz einem entsprechenden Übereinkommen und einer Empfehlung zu.

2. Das *Übereinkommen Nr. 144* umfasst, ohne die Schlussbestimmungen, sechs Artikel.

*Artikel 1* bestimmt, dass als «massgebende Verbände» im Sinne des Übereinkommens die massgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu verstehen sind, die im Genuss der Vereinigungsfreiheit stehen.

*Artikel 2 Absatz 1* verpflichtet jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, Verfahren einzuführen, die eine wirkungsvolle Beratung der in Artikel 5 aufgeführten Punkte durch Vertreter der Regierung, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sicherstellen. Nach *Absatz 2* sind die Art und die Form dieser Verfahren den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechend und, soweit derartige Verfahren noch nicht bestehen, nach Anhörung der massgebenden Organisationen festzulegen.

*Artikel 3 Absatz 1* sieht vor, dass die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer von ihren Organisationen frei gewählt werden. Erfolgen die Beratungen

in Organen, so müssen nach Absatz 2 Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichgewichtig vertreten sein.

Nach Artikel 4 Absatz 1 müssen die zuständigen Stellen die administrative Unterstützung der vorgesehenen Verfahren gewährleisten. Der Absatz 2 verlangt Vereinbarungen zwischen den zuständigen Stellen und den massgebenden Verbänden «zur Finanzierung einer gegebenenfalls erforderlichen Schulung der an diesen Verfahren beteiligten Personen».

Artikel 5 Absatz 1 zählt in fünf Unterabsätzen die Fragen auf, die zu beraten sind:

*Buchstabe a)*: Die Beantwortung von Fragebogen zu Tagesordnungspunkten der Internationalen Arbeitskonferenz durch die Regierungen und deren Stellungnahme zu Textentwürfen, die von der Konferenz zu erörtern sind.

*Buchstabe b)*: Die Vorschläge, die der oder den zuständigen Stellen im Zusammenhang mit der Vorlage von internationalen Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen zu unterbreiten sind.

*Buchstabe c)*: Die Überprüfung nicht ratifizierter Übereinkommen und von Empfehlungen, um festzustellen, welche Massnahmen zur Förderung ihrer Durchführung und, bei Übereinkommen, ihrer Ratifikation getroffen werden könnten.

*Buchstabe d)*: Die Fragen, die sich im Zusammenhang mit den nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation an das Internationale Arbeitsamt zu sendenden Berichten ergeben.

*Buchstabe e)*: Die Anträge auf Kündigung ratifizierter Einkommen.

Absatz 2 des Artikels 5 sieht vor, dass die Beratungen in geeigneten, einvernehmlich festgelegten Zeitabständen, mindestens jedoch einmal jährlich stattfinden sollen.

Nach Artikel 6 hat die zuständige Stelle, sofern es angebracht erscheint, nach Beratung mit den massgebenden Verbänden einen Bericht über das Funktionieren des Beratungsverfahrens zu erstellen. Aus dem Bericht der Ad-hoc-Kommission der Konferenz geht hervor, dass die massgebenden Verbände nur zur Frage der Erstellung eines solchen Berichtes, nicht aber über dessen Inhalt angehört werden müssen.

Die Artikel 7–14 enthalten die üblichen Schlussbestimmungen.

3. Die Empfehlung Nr. 152 übernimmt grossenteils die Bestimmungen des Übereinkommens; sie enthält nur wenige neue Regelungen. Bei der Prüfung des Textes können wir uns auf diese beschränken.

Zur Verdeutlichung des Artikels 2 Absatz 2 des Übereinkommens wird in Absatz 2 Unterabsatz 3 der Empfehlung ausgeführt, dass die Beratungen beispielsweise stattfinden können a) im Rahmen eines eigens dafür gebildeten Ausschusses, b) im Rahmen einer allgemein für Wirtschafts- und Sozialfragen oder für Arbeitsfragen zuständigen Stelle, c) im Rahmen mehrerer Stellen, die jeweils für bestimmte Sachgebiete zuständig sind, d) schriftlich, sofern dies von den Beteiligten als zweckdienliches und ausreichendes Beratungsverfahren anerkannt ist.

Nach *Absatz 3 Unterabsatz 3* müssen in Zusammenarbeit mit den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Massnahmen getroffen werden, um den an den Verfahren beteiligten Personen eine geeignete Schulung zu bieten.

*Absatz 4*, der teilweise den Artikel 4 des Übereinkommens übernimmt, präzisiert, dass die zuständige Stelle die Kosten der Schulungsprogramme, sofern notwendig, finanzieren soll.

Der *Absatz 5* bezeichnet die Fragen, die zu beraten sind. Er übernimmt die Aufzählung des Artikels 5 des Übereinkommens, fügt aber einen Punkt bei: Buchstabe c) sieht nämlich vor, dass sich die Beratungen auch auf die Vorbereitung und Durchführung gesetzgeberischer und anderer Massnahmen erstrecken sollen, die zur Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen der IAO getroffen werden.

Nach *Absatz 6* sollte die zuständige Stelle nach Anhörung der massgebenden Verbände bestimmen, in welchem Umfang diese Verfahren auch für die Beratung über andere als die in Absatz 5 erwähnten Fragen angewandt werden sollten. Die Buchstaben a)-c) geben dafür Beispiele an.

Schliesslich sieht *Absatz 8* vor, dass geeignete Massnahmen zur Koordination der in der Empfehlung vorgesehenen Verfahren und der Tätigkeiten innerstaatlicher Organe, die sich mit ähnlichen Fragen befassen, getroffen werden sollen.

## 122 Stellungnahme der Schweiz

### 1. Die Prüfung des Abkommens ergibt:

*Artikel 1* des Übereinkommens stellt keinerlei Probleme, da in unserem Lande alle Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer volle Vereinigungsfreiheit geniessen.

*Artikel 2 Absatz 1*, der die Länder, die das Übereinkommen ratifizieren, verpflichtet, die vorgesehenen Verfahren einzuführen, gibt zu keinen Bemerkungen Anlass. Dagegen ist *Absatz 2* sehr wichtig. Danach hat jedes Land auf innerstaatlicher Ebene einerseits Art und Form der Beratungsverfahren festzulegen und andererseits – soweit bereits bestehende Verfahren den Anforderungen des Übereinkommens genügen – zu entscheiden, ob diese hiefür angewendet werden können. Während das Übereinkommen keinen Hinweis auf die verschiedenen Arten von Verfahren enthält, welche die Regierungen wählen könnten, wird dieser Punkt in *Absatz 2 Unterabsatz 3 der Empfehlung* zweckmässig näher umschrieben. Danach könnten solche Beratungen über einen eigens für Angelegenheiten der IAO gebildeten Ausschuss (Bst. a)), im Rahmen einer Stelle, die allgemein für Wirtschafts- und Sozialfragen oder Arbeitsfragen zuständig ist (Bst. b)), im Rahmen mehrerer Organe, die jedoch für bestimmte Sachgebiete zuständig sind (Bst. c)) oder, sofern die Beteiligten zustimmen, auf schriftlichem Wege (Bst. d)) erfolgen.

Wenn wir uns auf diese Möglichkeiten – die übrigens andere Wege nicht ausschliessen – beschränken, müssen wir in bezug auf Buchstabe a) zunächst festhal-



ten, dass wir es als unzweckmässig erachten würden, einen schwerfälligen und kostspieligen Apparat zu schaffen, einzig um die Angelegenheiten der IAO zu behandeln.

Buchstabe b) schlägt zwei verschiedene Organe vor: Das eine kann als «Wirtschafts- und Sozialrat» bezeichnet werden, das andere wäre eine Stelle, die allgemein «für Wirtschafts- und Sozialfragen oder für Arbeitsfragen» zuständig sein sollte. Wenn wir auch keinen Wirtschafts- und Sozialrat haben, so verfügen wir doch über eine Eidgenössische Arbeitskommission. Allerdings ist deren Zuständigkeit nicht so allgemein gefasst, dass sie den ganzen Bereich abdecken würde, auf den sich die Beratungen nach dem Übereinkommen (Art. 5) beziehen sollten. Diese Kommission könnte unserer Auffassung nach deshalb eher im Sinne von Buchstabe c) herangezogen werden.

Buchstabe c) sieht – wie erwähnt – vor, dass Beratungen im Rahmen mehrerer Stellen, die jeweils für bestimmte Sachgebiete zuständig sind», durchgeführt werden können. In der Schweiz bestehen zahlreiche eidgenössische Kommissionen, in denen die Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vertreten sind, und deren Aufgaben in das umschriebene Sachgebiet fallen. In den die IAO interessierenden Bereichen erwähnen wir – neben der Arbeitskommission, auf die wir bereits hingewiesen haben – die für die Bereiche der Berufsbildung, des Arbeitsmarktes, der Sozialversicherungen usw. eingesetzten Kommissionen. Nichts würde dagegen sprechen, einzelne der in Artikel 5 des Übereinkommens vorgesehenen Fragen der jeweils zuständigen Kommission im Rahmen ihrer ordentlichen Tätigkeit vorzulegen. Wir werden auf diesen Punkt im Zusammenhang mit dem erwähnten Artikel 5 zurückkommen.

Schriftliche Beratungen nach Buchstabe d) finden bei uns, wie auch in unserem Kommentar zum Artikel 5 des Übereinkommens dargelegt wird, in gewissen Fällen bereits statt.

Aus Artikel 3 Absatz 1 ergeben sich für die Schweiz keinerlei Schwierigkeiten. Es ist bei uns allgemein üblich, bei der Bildung beratender Organe, an denen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände teilnehmen, es den Verbänden zu überlassen, ihre Vertreter zu bestimmen. Absatz 2 verlangt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichgewichtig vertreten sein müssen, wenn die Beratungen im Rahmen eines Organs erfolgen. Für die Schweiz darf gesagt werden, dass diese Regel bei der Zusammensetzung von Expertenkommissionen beachtet wird. Andererseits erlaubt dieser Absatz 2 eine Auslegung, die wichtig ist. Er beschränkt die Forderung auf eine gleichgewichtige Vertretung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Beratungsorganen. Er enthält keinerlei Forderungen über die Zusammensetzung dieser Organe. Infolgedessen muss es sich nicht unbedingt um dreigliedrige Organe handeln. Die Regierungen sind vielmehr durchaus frei, den Kreis weiter zu ziehen, z. B. indem sie auch unabhängige Experten oder Vertreter anderer als der Berufsverbände beiziehen (Konsumenten, Genossenschaften, Frauenorganisationen usw.). Diese Auslegung findet übrigens in zahlreichen Dokumenten ihre Bestätigung, vor allem im Bericht VII (2) 1975 des IAA, indem auf Seite 16 gesagt wird:

In Anbetracht der Stellungnahmen einiger Regierungen in ihren allgemeinen Bemerkungen oder in ihren Antworten auf die Fragen 2, 3 oder 4 ist der Ausdruck «dreigliedrige Verfahren» durch «Verfahren, die wirksame Beratungen zwischen Vertretern der Regierung, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sicherstellen» ersetzt worden. Durch diese Formulierung soll klargestellt werden, dass die Beratungen über gemeinsame Organe und über Organe mit einer breiteren Mitgliederbasis sowie über rein dreigliedrige Organe erfolgen können und dass auch direkte Konsultationen nicht ausgeschlossen sind.

*Artikel 4 Absatz 1* des Übereinkommens verlangt, dass die zuständige Stelle die Verantwortung für die administrative Unterstützung des gewählten Verfahrens übernimmt. In der Schweiz ist dies bei Konsultationen staatlicher Stellen und bei allen eidgenössischen Kommissionen der Fall. *Absatz 2*, der sich auf die Finanzierung einer gegebenenfalls erforderlichen Schulung der Personen bezieht, welche die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Beratungsverfahren vertreten, ruft deutlichen Vorbehalten. Zunächst sollte man davon ausgehen können, dass die Organisationen von sich aus ausreichend qualifizierte Vertreter bezeichnen, für die kein Schulungsprogramm auf die Beine gestellt werden muss. Vor allem aber sind wir – wenn dies nicht der Fall sein sollte – der Auffassung, dass die interessierten Organisationen selbst für die Kosten einer Schulung ihrer Vertreter aufzukommen haben. Die Behörden sollten an der Finanzierung in keiner Weise beteiligt sein. Eine solche Lösung wird durch die erwähnte Bestimmung denn auch nicht ausgeschlossen. Sie ist so formuliert, dass sie eine vollständige oder teilweise Kostenübernahme durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen erlaubt. Dessen ungeachtet muss die zuständige Stelle für die Schulungskosten aufkommen, welche die beteiligten Organisationen nicht übernehmen. Mit noch grösserer Deutlichkeit ergibt sich dies aus *Absatz 4 der Empfehlung*.

*Artikel 5 Absatz 1* der die Gegenstände der Beratungen aufzählt, bildet das Kernstück des Übereinkommens. Es empfiehlt sich, die Bestimmungen im einzelnen zu prüfen. Deshalb möchten wir jeden Buchstaben dieses Absatzes getrennt behandeln, d. h., erläutern und uns darüber äussern, ob und in welchem Ausmass wir die Forderungen des Übereinkommens erfüllen oder erfüllen könnten.

Vor jeder Tagung der Arbeitskonferenz unterbreitet das IAA den Regierungen der Mitgliedländer Berichte zu den verschiedenen Traktanden der Tagesordnung. Diese Berichte enthalten entweder einen Fragebogen, wenn es sich um die erste Beratung handelt, oder Entwürfe für die zweite Beratung. Im ersten Fall werden die Regierungen eingeladen, den Fragebogen zu beantworten, im zweiten Falle, ihre Bemerkungen zum Textentwurf anzubringen. Der *Buchstabe a)* des Absatzes 1 von Artikel 5 verlangt nun, dass vor Erteilung dieser Antworten Beratungen stattfinden, wie das Übereinkommen sie vorsieht. In der Schweiz gilt gegenwärtig folgende Praxis: Mit der Zustellung der vorbereitenden Berichte des IAA ersucht das BIGA die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, ihm von allfälligen Bemerkungen Kenntnis zu geben: Eintreffende Stellungnahmen werden von ihm bei der Ausarbeitung der Antwort der Regierung nach Möglichkeit berücksichtigt. Stets legt es der Antwort der Regierung eine Fotokopie der Kommentare der begrüssten Organisationen bei. Dieses Verfahren dürfte den Anforderungen des Übereinkommens weitgehend entsprechen.

Um den Sinn des *Buchstabens b)* dieser Vorschrift verständlich zu machen, ist daran zu erinnern, dass die Mitgliedstaaten nach Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation verpflichtet sind, die von der Konferenz angenommenen neuen Übereinkommen und Empfehlungen der für den Erlass entsprechender gesetzlicher oder anderer Massnahmen zuständigen Behörde zu unterbreiten. Dieser Verpflichtung kommen wir nach, indem wir Ihnen mit unseren Berichten über die Tagungen der Konferenz regelmässig die Übereinkommen und Empfehlungen der IAO vorlegen. Bei dieser Gelegenheit unterbreiten wir Ihnen Vorschläge für die weitere Behandlung dieser Instrumente. Wenn es sich um Übereinkommen handelt, prüfen wir vor allem, ob eine Ratifizierung möglich und wünschbar ist; wenn ja, unterbreiten wir sie Ihnen zur Genehmigung. Der Buchstabe b) verlangt nun, dass auch die Vorschläge, die wir Ihnen unterbreiten, bei den im Übereinkommen vorgesehenen Beratungen behandelt werden. Mit andern Worten, das Übereinkommen verpflichtet die Parteien sich zu beraten, bevor sie ihre Vorschläge, insbesondere bezüglich der Ratifizierung oder Nichtratifizierung, dem Parlament bekanntgeben. Wir müssen darauf hinweisen, dass wir bis heute keine derartigen Beratungen durchgeführt haben. Bei der Prüfung der Frage, ob ein Übereinkommen ratifiziert oder eine Empfehlung befolgt werden kann, sind der rechtliche und der politische Aspekt zu berücksichtigen. Der rechtliche Aspekt beurteilt sich aufgrund der Kenntnisse der innerstaatlichen Rechtslage. Unsere Dienstabteilungen verfügen über diese Kenntnisse; Beratungen hierüber hätten in der Regel wenig Sinn. Was den politischen Aspekt anbetrifft, der sich auf die Frage bezieht, ob eine Gesetzesänderung oder andere Massnahmen angezeigt sind, um eine Empfehlung oder ein Übereinkommen wirksam werden zu lassen, so ist dieser Aspekt unserer Auffassung nach von zwei Organen zu würdigen, nämlich vom Bundesrat, wenn er den Bericht erstellt, und von den eidgenössischen Räten, wenn ihnen der Bericht zur Genehmigung vorliegt. Die Notwendigkeit, eine dreigliedrige Beratung dazwischenzuschalten – wie es das Übereinkommen verlangt –, scheint uns nicht gegeben. Darüber hinaus wäre eine solche Beratung mit der grossen Gefahr verbunden, dass sie mehr Probleme schafft als löst, weil die Annahme wohl nicht von der Hand zu weisen ist, dass die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oft auseinandergehende Auffassungen zum Ausdruck bringen würden.

Der *Buchstabe c)* des Absatzes 1 von Artikel 5 sieht die Errichtung eines Verfahrens vor, das sicherstellt, dass nicht ratifizierte Übereinkommen sowie Empfehlungen, denen noch nicht entsprochen worden ist, in geeigneten Zeitabständen überprüft werden. Eine solche Praxis ist bei uns unbekannt und würde – obwohl sie eingeführt werden könnte – der Stelle, die mit ihrer einwandfreien Durchführung betraut ist, d. h. dem BIGA, beträchtliche Mehrarbeit bringen. Bei unseren Schlussfolgerungen werden wir auf diesen Gesichtspunkt zurückkommen. Demgegenüber sei an dieser Stelle aber hervorgehoben, dass wir auch ohne ein Verfahren, wie es das Übereinkommen vorsieht, Übereinkommen von besonderer Bedeutung, denen wir seinerzeit nicht beigetreten sind, nicht aus dem Auge verlieren. Zum Beweis sei daran erinnert, dass wir Ihnen 1972 das Übereinkommen

Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (von 1951), 1975 das Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (von 1948) ratifiziert haben und ihnen mit der Botschaft vom 17. November 1976 das Übereinkommen Nr. 128 von 1967 über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene zur Genehmigung unterbreitet haben.

Der *Buchstabe d)* des Absatzes 1 von Artikel 5 verlangt Erläuterungen. Gemäss Artikel 22 der Verfassung der IAO haben die Mitgliedstaaten jährlich einen Bericht über die Massnahmen vorzulegen, die sie getroffen haben, um die Anwendung der Übereinkommen, denen sie beigetreten sind, zu sichern. Tatsächlich sind die Übereinkommen der IAO seit vielen Jahren in zwei Gruppen geteilt; die jährlich durchgeführte Überprüfung erstreckt sich abwechselungsweise auf die eine der beiden Gruppen. Dementsprechend ist jedes Übereinkommen nur jedes zweite, nicht jedes Jahr Gegenstand eines Berichtes, was die innerstaatlichen Stellen etwas entlastet. Der Buchstabe d) verlangt nun, dass diese Berichte unter allen Umständen dem Verfahren der dreigliedrigen Beratung unterworfen werden. In der Schweiz stellt das BIGA mit dem Versand der Berichte an das IAA den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Kopie zu, wie Artikel 23 der Verfassung der IAO es verlangt. Das dient jedoch allein der Information; für eine Beratung müsste man den interessierten Organisationen die Berichte im Entwurf zukommen lassen. Dies wäre zwar mit Kosten verbunden und würde das Verfahren schwerfälliger machen, aber der Versuch könnte gewagt werden.

Der *Buchstabe e)* der zur Diskussion stehenden Bestimmung verlangt schliesslich, dass das Beratungsverfahren auch bei Anträgen auf Kündigung ratifizierter Übereinkommen durchgeführt wird. Es dürfte nützlich sein, hier darzulegen, dass die IAO zwei Arten von Kündigungen kennt. Seit 1929 sieht jedes internationale Arbeitsübereinkommen für den Fall einer späteren Revision vor, dass es für die Mitglieder, die das revidierte Übereinkommen ratifizieren, seine Verbindlichkeit vollumfänglich verliert. In diesen Fällen ergibt sich eine gleichsam automatische Kündigung. Sie ist eine direkte Folge der Ratifikation des revidierten Übereinkommens. Der hier behandelte Buchstabe e) bezieht sich selbstverständlich nicht auf diese Art von Kündigung, sondern auf die Kündigung im eigentlichen Sinn. Eine derartige Kündigung hat die Schweiz noch nie ausgesprochen. Sollten wir eines Tages in eine so aussergewöhnliche Lage kommen, dass wir eine derartige Kündigung ins Auge fassen müssten, würden wir es nicht für unzweckmässig erachten, vorher eine Beratung durchzuführen, wie sie das Übereinkommen vorsieht. Das Vorgehen müsste den Umständen entsprechend gewählt werden; die Lösung könnte darin bestehen, den Kündigungsentwurf der eidgenössischen Expertenkommission vorzulegen, die für den Bereich des Übereinkommens, das gekündigt werden soll, zuständig ist.

*Artikel 6* des Übereinkommens stellt keine Probleme, bringt der zuständigen Verwaltung aber eine zusätzliche Belastung. Wird nach Beratung mit den massgebenden Organisationen die Erstellung eines Berichtes beschlossen, so bedeutet dies in

der Tat eine Aufgabe, die zu den zahlreichen und heiklen Aufgaben hinzukommt, die sich aus Artikel 5 ergeben. Zudem ist festzuhalten, dass das Übereinkommen nichts über die Verteilung des Berichtes sagt; man weiss nicht, für wen er bestimmt ist. Es erscheint daher schwierig, dessen Nützlichkeit zu beurteilen.

Die Artikel 7-14 des Übereinkommens enthalten die üblichen Schlussbestimmungen und geben zu keinen Bemerkungen Anlass.

2. Die Empfehlung Nr. 152 bedarf nur weniger Erläuterungen. Deren Bestimmungen wiederholen grösstenteils wörtlich jene des Übereinkommens. Dennoch gibt sie einige ergänzende Auskünfte. Diesen wurde in den vorstehenden Kommentaren schon Rechnung getragen. Wir möchten nur noch die Absätze 5 Buchstabe c) und 6 der Empfehlung erwähnen, welche – wie wir gesehen haben – die Liste der Fragen, die beraten werden sollen, im Vergleich zu Artikel 5 des Übereinkommens erweitern. Selbstverständlich müssen die Beratungsgegenstände, die im Übereinkommen vorgesehen sind und bereits einer eingehenden Prüfung unterzogen wurden, als vorrangig betrachtet werden. Sie sind es, auf die wir unsere Aufmerksamkeit und unsere Anstrengungen denn auch vor allem ausrichten möchten. Dies ganz unabhängig davon, dass einige der in der Empfehlung ergänzend aufgezählten Punkte – insbesondere die Bewertung der Tätigkeiten der IAO im Rahmen der technischen Zusammenarbeit – hohe einschlägige Kenntnisse verlangen und sich Zweifel über die Nützlichkeit diesbezüglicher dreigliedriger Beratungen ergeben.

## 123 Schlussfolgerungen

Wie wir dargelegt haben, führt das BIGA bereits schriftliche Beratungen durch, die – falls die Beratungsteilnehmer dem zustimmen – als den Formvorschriften des Übereinkommens entsprechend betrachtet werden könnten. Diese Beratungen beziehen sich zurzeit aber nur auf einen der in Artikel 5 Absatz 1 aufgeführten Beratungsgegenstände (Bst. a)). Es stellt sich deshalb die Frage, ob es zweckmässig wäre, sie auf sämtliche Punkte auszudehnen. Eine solche Erweiterung erscheint uns angezeigt für den Buchstaben e) (Kündigung von Übereinkommen), auch ruft sie keine grösseren Bedenken in bezug auf die Buchstaben c) (Überprüfung nicht ratifizierter Übereinkommen und Empfehlungen) und b) (Berichte über die ratifizierten Übereinkommen). Demgegenüber hegen wir Zweifel an der Zweckmässigkeit einer Erweiterung der Beratungen im Sinne von Buchstabe b) auf die Vorschläge, die der zuständigen Stelle im Zusammenhang mit der Vorlage von Übereinkommen und Empfehlungen der IAO zu unterbreiten sind. Abgesehen von dieser Hauptfrage halten wir es aus administrativen und budgetären Gründen nicht für angezeigt, nun auf einmal über alle im Übereinkommen vorgesehenen Fragen Beratungen durchzuführen. Eine solche Massnahme würde für das zuständige Amt (BIGA) eine Mehrarbeit bedeuten, die wahrscheinlich zu einer Erhöhung des Personalbestands führen oder, im Falle einer Ablehnung Schwierigkeiten bei der Durchführung verursachen würde. Aus diesen Gründen erachten wir es als zweckmässiger, eine schrittweise und von uns in der Form als

geeignet erachtete Anpassung an die Forderungen des Übereinkommens nach Beratungen anzustreben. Dieses Vorgehen hat einen doppelten Vorteil. Einerseits liesse sich der Umfang der Mehrarbeit, welchen die neuen Beratungen für die Bundesverwaltung mit sich bringen, feststellen, und andererseits wäre es dann möglich, alle jene Erfahrungen zu machen, die bei Übernahme internationaler Verpflichtungen nützlich sein können.

Aufgrund dieser Überlegungen sehen wir vorläufig davon ab, Ihnen das Übereinkommen Nr. 144 der IAO zur Genehmigung vorzulegen. Dabei versteht es sich, dass wir näher prüfen werden, wie die Beratungen mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen eingeführt und gestaltet werden können, die das Übereinkommen vorsieht und in der Empfehlung näher darlegt.

## **2 62. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz**

### **21 Tagesordnung, Verhandlungen und Beschlüsse der Konferenz**

1. Die Internationale Arbeitskonferenz hat ihre 62. Tagung vom 13. bis 29. Oktober 1976 im Palais des Nations in Genf abgehalten. Als 9. Seeschiffahrtstagung war sie ausschliesslich der Prüfung von Problemen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Seeleuten gewidmet. Die Tagesordnung wies folgende Punkte auf:

1. Bericht des Generaldirektors;
2. Revision des revidierten Übereinkommens Nr. 91 von 1949 über den bezahlten Urlaub der Seeleute im Lichte des revidierten Übereinkommens Nr. 132 von 1970 über den bezahlten Urlaub; die Beratung hatte sich jedoch nicht unbedingt auf diesen Text zu beschränken;
3. Schutz der jungen Seeleute;
4. Die Kontinuität der Beschäftigung der Seeleute;
5. Nicht normengemässe Seefahrzeuge, soweit sie unter Gefälligkeitsflaggen eingetragen sind.

2. Schiffe wurden erstmals 1941 unter Schweizerflagge gestellt. Nach dem Krieg wurde die schweizerische Flotte, die in Krisenzeiten für die Landesversorgung eine wichtige Rolle spielt, erneuert und vergrössert. Zurzeit besteht sie aus 27 Schiffen mit einem Ladegewicht von 354 323 Tonnen. Diese Schiffe beschäftigen rund 750 Seeleute, von denen etwa 45 Prozent Schweizer Bürger sind. Unter diesen Umständen ist es für unser Land angezeigt, den besonderen Arbeitsbedingungen in der Hochseeschiffahrt Aufmerksamkeit zu schenken. Die diesbezüglichen eidgenössischen Vorschriften beruhen grösstenteils auf Übereinkommen der IAO. Unsere regelmässige Teilnahme an den Seeschiffahrtstagungen der Arbeitskonferenz seit 1951 war daher angezeigt. Bei der Tagung 1976, über die wir hier Bericht erstatten, vertraten die Schweiz in der von der IAO-Verfassung vorgeschriebenen dreigliedrigen Delegation: René Grever, Chef des Dienstes für Internationale Angelegenheiten des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA), und Paul Stegmann, Adjunkt im Schweizerischen Seeschiffahrtsamt, als Regierungsvertreter; Ernest Krauss, technischer Direktor der Suisse-

Atlantique, als Delegierter der Arbeitgeber; Karl Rebsamen, Sekretär des Verbandes der Arbeitnehmer in Handels-, Transport- und Lebensmittelbetrieben der Schweiz (VHTL), als Delegierter der Arbeitnehmer. Dem Vertreter der Arbeitnehmer standen zwei technische Berater bei.

3. Modolv Hareide, Generaldirektor der Norwegischen Seetransporte, wurde zum Präsidenten der Tagung ernannt, an der mehr als 500 Vertreter von 78 Staaten teilnahmen.

4. Der Bericht des Generaldirektors, als erstes Traktandum der Tagesordnung, behandelte hauptsächlich die Entwicklung der Arbeitsprobleme in der Seeschifffahrt im Lauf der letzten Jahre. Er äusserte sich ausserdem über die bisherige Tätigkeit und die kommenden Aufgaben der IAO auf diesem Gebiet.

Wie üblich, gab dieser Bericht Anlass zu einer Diskussion.

5. Die übrigen vier Punkte der Tagesordnung betrafen technische Fragen. Nach Beendigung ihrer Arbeiten verabschiedete die Konferenz sechs Instrumente, nämlich:

- ein Übereinkommen über den bezahlten Jahresurlaub der Seeleute (Punkt 2 der Tagesordnung);
- eine Empfehlung betreffend den Schutz junger Seeleute (Punkt 3);
- ein Übereinkommen und eine Empfehlung betreffend die Kontinuität der Beschäftigung von Seeleuten (Punkt 4);
- ein Übereinkommen über Mindestnormen auf Handelsschiffen und eine Empfehlung über die Verbesserung der Normen auf Handelsschiffen (Punkt 5).

Mit diesen neuen Instrumenten, auf die wir in den Kapiteln 22 bis 25 zurückkommen werden, hat die Internationale Arbeitskonferenz bisher insgesamt 147 Übereinkommen und 155 Empfehlungen angenommen. 32 Übereinkommen und 34 Empfehlungen betreffen den Schutz der Seeleute, nicht eingeschlossen die Übereinkommen und Empfehlungen, die sich auf die Arbeit der Docker beziehen. Diese werden in den ordentlichen Tagungen der Arbeitskonferenz und nicht in den sogenannten Seeschifffahrtstagungen vorbereitet und beschlossen.

6. Die Konferenz hat im übrigen 15 Resolutionen angenommen, die sich insbesondere auf folgende Sachgebiete beziehen: Abschaffung der diskriminierenden Beschäftigungsbedingungen für Seeleute unter fremder Flagge, Wohlfahrt der Seeleute in den Häfen und auf See, medizinische Betreuung an Bord, Arbeitsbedingungen der Fischer, Verbesserung der Transportbedingungen für die Seeleute, Beschäftigung von Frauen an Bord der Schiffe.

## **22 Übereinkommen Nr. 145 und Empfehlung Nr. 154 betreffend die Kontinuität der Beschäftigung von Seeleuten** (Anhang 2)

### **221 Zweck und Inhalt des Übereinkommens und der Empfehlung**

1. Die Empfehlung Nr. 139 von 1970 betreffend Beschäftigungsprobleme, die sich aus der technischen Entwicklung an Bord ergeben und zu der wir in unserem Be-

richt vom 16. Februar 1972 über die 55. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (BBl 1972 I, S. 889) Stellung genommen haben, enthält einen Titel IV «Regelmässigkeit der Beschäftigung und des Einkommens». Die beiden neuen Instrumente nehmen diesen Gegenstand wieder auf und entwickeln ihn weiter.

## 2. Das Übereinkommen Nr. 145 umfasst 15 Artikel.

*Artikel 1* umschreibt den Geltungsbereich des Übereinkommens, wobei er die Kriegs- und Fischereischiffe ausschliesst. Im übrigen überlässt er es der nationalen Gesetzgebung, zu bestimmen, wann «ein Schiff als Seeschiff im Sinne dieses Übereinkommens zu gelten hat».

Nach *Artikel 2 Absatz 1* ist es Sache der innerstaatlichen Politik, auf die Beteiligten einzuwirken, dass sie nach Möglichkeit eine ununterbrochene oder regelmässige Beschäftigung der Seeleute sicherstellen. Nach *Absatz 2* sollen alle Anstrengungen unternommen werden, um den Seeleuten Mindestbeschäftigungszeiten, ein Mindesteinkommen oder eine Barleistung zu gewährleisten.

*Artikel 3* zählt als Beispiele gewisse Massnahmen zur Erreichung der in Artikel 2 aufgeführten Ziele auf. Die wichtigste besteht im Anlegen von Registern von Seeleuten, damit die Beschäftigung regelmässig gestaltet werden kann (Bst. b)).

Die *Artikel 4 und 5* legen die Modalitäten für die Errichtung solcher Register sowie die Rechte und Pflichten der eingetragenen Seeleute fest.

*Artikel 6* verlangt, dass «geeignete Bestimmungen über Arbeits- und Gesundheitsschutz, Wohlfahrt und berufliche Ausbildung auf Seeleute Anwendung finden».

Schliesslich sieht *Artikel 7* vor, dass die Bestimmungen des Übereinkommens durch die innerstaatliche Gesetzgebung durchgeführt werden, soweit dies nicht schon durch Gesamtarbeitsverträge oder auf andere den nationalen Gepflogenheiten entsprechende Weise bewerkstelligt wird.

Die *Artikel 8–15* enthalten die üblichen Schlussbestimmungen.

3. Die *Empfehlung Nr. 154* nimmt im grossen ganzen die Bestimmungen des Übereinkommens wieder auf und präzisiert sie in einzelnen Punkten. Hervorzuheben ist, dass in bezug auf die den Seeleuten gewährleisteten Einkommen ausdrücklich von Arbeitslosenentschädigungen und Arbeitslosenversicherungsleistungen (Abs. 5 und 10) die Rede ist, also von Begriffen, die man im Übereinkommen nicht findet. Zu erwähnen ist ferner, dass gemäss Absatz 11 die Anwendung der Empfehlung im Rahmen des Möglichen auch auf die als Saisoniers arbeitenden Seeleute, die durch das Übereinkommen nicht erfasst werden, ausgedehnt werden sollte.

## 222 Stellungnahme der Schweiz

1. Es gibt in der Schweiz keine gesetzliche oder vertragliche Bestimmung, welche die Kontinuität der Beschäftigung der Seeleute sicherstellt, und es besteht auch



kein zentrales Anheuerungsbüro und kein Register arbeitsuchender Seeleute. Hingegen unterhält der Verband der Arbeitnehmer in Handels-, Transport- und Lebensmittelbetrieben der Schweiz (VHTL) eine unentgeltliche Stellenvermittlung, deren Dienste zwar selten benützt werden.

Ferner haben die Seeleute keine Garantie für ein Mindesteinkommen während der beschäftigungslosen Zeiten. Die Übergangslösung der Arbeitslosenversicherung, die auf den 1. April 1977 in Kraft getreten ist, unterstellt alle AHV-beitragspflichtigen Arbeitnehmer der Versicherung, also auch die schweizerischen Seeleute sowie die Angehörigen derjenigen Länder, mit denen bilaterale Sozialversicherungsabkommen bestehen. Die übrigen ausländischen Arbeitnehmer gelangen hingegen nicht in den Genuss der Leistungen unseres Arbeitslosenversicherungssystems.

2. Prüfen wir das Übereinkommen im Licht dieser Tatsachen, so stellen wir folgendes fest:

*Artikel 1* (Anwendungsbereich) stellt keine besonderen Probleme.

Der Kern des Übereinkommens findet sich in *Artikel 2*. Obwohl *Absatz 1* sehr allgemein gefasst ist, kann ihm nicht zugestimmt werden, weil in der Schweiz die Kontinuität der Beschäftigung von Seeleuten durch nichts garantiert ist. Wir sähen uns auch nicht in der Lage, uns diesbezüglich auf eine besondere Politik für einen so kleinen Teil der aktiven Bevölkerung, wie ihn die Seeleute darstellen, zu verpflichten, solange in den andern Bereichen unserer Wirtschaft keine Beschäftigungsgarantie besteht. Wir können auch *Absatz 2* von *Artikel 2* nicht annehmen, weil ausländische Seeleute unter Schweizerflagge nicht in den Genuss der Arbeitslosenversicherung kommen, es sei denn, es handle sich um Angehörige derjenigen Staaten, mit denen wir Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen haben.

Die *Artikel 3-5* veranlassen uns zu keinen Bemerkungen.

*Artikel 6*, der ohnehin dem Gegenstand des Übereinkommens nicht entspricht, ist nicht klar. Der französische Text scheint vorzuschreiben, dass die auf die Arbeitnehmer allgemein anwendbaren Regeln des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Wohlfahrt sowie der Berufsbildung in geeigneter Weise auch auf die Seeleute ausgedehnt werden sollen (während der englische Text im Gegensatz dazu besondere Massnahmen für die Seeleute zu verlangen scheint). Auf jeden Fall ist sicher, dass die Seeleute von der Anwendung der allgemeinen Bestimmungen, wie sie sich namentlich in den eidgenössischen Gesetzen über Arbeit und Berufsbildung finden, vollständig ausgeschlossen sind, während es in der Schweiz einige besondere Vorschriften zum Schutze der Seeleute gibt (die übrigens nicht alle Bereiche des Übereinkommens decken).

Betreffs *Artikel 7* des Übereinkommens ist lediglich zu erwähnen, dass der zwischen dem Verband schweizerischer Seereedereien (VSS) und dem VHTL abgeschlossene Gesamtarbeitsvertrag so wenig wie unsere Gesetzgebung Richtlinien enthält, welche die Anwendung des Übereinkommens sicherstellen könnten.

## 223 Schlussfolgerungen

Da wir den wichtigsten Punkten des Übereinkommens, so wie sie in Artikel 2 formuliert sind, nicht zustimmen können, sind wir auch nicht in der Lage, Ihnen die Annahme dieses Übereinkommens zu beantragen.

Alle unsere Erwägungen zum Übereinkommen gelten auch für die Empfehlungen.

Wir möchten zuletzt aber noch anmerken, dass dieser Sachverhalt in keiner Weise beunruhigend ist und keinen Eingriff der öffentlichen Hand erfordert. Denn erstens erfolgt der Stellenwechsel in der Schweizer Flotte sehr häufig auf eigenen Wunsch der Seeleute. Von den rund 5000 in den Jahren 1957 bis 1976 beschäftigten schweizerischen Seeleuten hat nur etwa ein Zehntel während mehrerer Jahre auf See gearbeitet. Die Mehrzahl der Schweizer Seeleute geben nach einigen Fahrten ihren Beruf auf; viele (sogenannte «Touristen») interessieren sich für die Seefahrt lediglich für kurze Zeit. Was die Ausländer betrifft, so nehmen sie später öfters eine Beschäftigung bei der Flotte ihres eigenen Landes an.

Die Zahl der Personen, die regelmässig für eine Beschäftigung auf See zur Verfügung stehen und daraus den grösseren Teil ihres Einkommens erzielen, kann auf etwa 400 geschätzt werden, während der Bedarf an Personal für die Schiffe unter Schweizerflagge auf ungefähr 750 Leute beziffert werden kann. Die schweizerischen Seeleute brauchen sich also wegen der Anstellungsmöglichkeiten keine Sorgen zu machen. Dies gilt besonders für die qualifizierten Seeleute, weil die Reeder bei der Anheuerung selbstverständlich diejenigen Seeleute vorziehen, die sich bereits auf früheren Reisen bewährt haben.

Auch wenn die schweizerischen Seeleute keine gesetzliche Garantie für die Kontinuität ihrer Beschäftigung geniessen, sind deshalb ihre Anstellungsaussichten nicht weniger befriedigend.

## 23 Übereinkommen Nr. 146 über den bezahlten Jahresurlaub der Seeleute (Anhang 3)

### 231 Zweck und Inhalt des Übereinkommens

1. Die IAO hat 1936 ein erstes Übereinkommen Nr. 54 über den bezahlten Jahresurlaub für Seeleute ausgearbeitet. Es wurde 1946 (durch das Übereinkommen Nr. 72) und 1949 (durch das Übereinkommen Nr. 91) revidiert.

Einer Resolution der 55. (Seeschiffahrts-) Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz von 1970 folgend hat der Verwaltungsrat des IAA beschlossen, die Frage der Revision des Übereinkommens Nr. 91 in die Tagesordnung der 62. Tagung aufzunehmen. Es wurde klargestellt, dass diese Revision im Lichte des Übereinkommens Nr. 132 von 1970 betreffend den bezahlten Jahresurlaub vorzunehmen sei. Dieses Übereinkommen haben wir in unserem Bericht über die 54. Tagung (BBl 1971 II 1541) kommentiert; sie betrifft alle entlöhnten Arbeitnehmer unter Ausschluss der Seeleute. Das erklärt die Bestrebungen der IAO, die besonderen Bestimmungen für Seeleute ebenfalls zu revidieren.

Bekanntlich hat unser Land keines der drei Übereinkommen über den bezahlten Urlaub der Seeleute angenommen. Die Gründe, die seinerzeit einer Ratifizierung entgegenstanden, gehen aus unserem Bericht über die 41. Tagung der internationalen Arbeitskonferenz (BBl 1959 II 1101) hervor.

2. Das neue, revidierte Übereinkommen besteht, einschliesslich der Schlussbestimmungen, aus 22 Artikeln.

*Artikel 1* sieht vor, dass das Übereinkommen auf dem Wege der innerstaatlichen Gesetzgebung durchgeführt wird, soweit dies nicht durch andere geeignete Mittel wie Gesamtarbeitsverträge, Schiedsprüche usw. bewerkstelligt werden kann.

*Artikel 2* umschreibt den Anwendungsbereich des Übereinkommens; Kriegs- und Fischereischiffe sind ausgeschlossen. Ausserdem wird klargestellt, dass der Ausdruck «Seeleute» Personen bezeichnet, die in irgend einer Eigenschaft an Bord eines Hochseeschiffes beschäftigt werden. Das bedeutet insbesondere, dass die Kapitäne ebenfalls unter das Übereinkommen fallen.

Nach *Artikel 3* haben die Seeleute Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von mindestens 30 Kalendertagen pro Dienstjahr. Wenn der Dienst nicht das ganze Jahr dauert, wird die Urlaubsdauer entsprechend gekürzt (Art. 4).

Nach *Artikel 5* ist als Dienstzeit – gemäss den durch die zuständige nationale Behörde festzulegenden Bedingungen – auch der ausserhalb des Heuervertrags geleistete Dienst (Abs. 2) sowie die durch Teilnahme an Lehrgängen für seeberufliche Ausbildung, durch Krankheit, Unfall oder Mutterschaft bedingte Abwesenheit (Abs. 3) anzurechnen.

Laut *Artikel 6* dürfen die offiziellen Feiertage (Bst. a)), die krankheits-, unfall- oder mutterschaftsbedingte Zeit der Arbeitsunfähigkeit (Bst. b)), der zeitweilig bewilligte Landgang (Bst. c)) sowie die Ausgleichsfreizeit gleich welcher Art (Bst. d)) nicht mit dem Jahresmindesturlaub verrechnet werden.

*Artikel 7* regelt die Bezahlung des Urlaubs. Während der gesamten Dauer des Jahresurlaubs haben die Seeleute Anspruch auf ihre volle Besoldung (Abs. 1). Diese muss ihnen zum voraus ausbezahlt werden, wenn die innerstaatliche Gesetzgebung oder der Heuervertrag es nicht anders bestimmt (Abs. 2). Die Seeleute, die aus dem Dienst ausscheiden, bevor sie ihren Jahresurlaub genommen haben, haben Anspruch auf Entgelt für jeden Tag des ihnen zustehenden Urlaubs (Abs. 3).

*Artikel 8* sieht vor, dass der bezahlte Jahresurlaub im Prinzip, und sofern keine anderslautende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber besteht, zusammenhängend zu gewähren sei (Abs. 2). Die zuständige nationale Behörde kann jedoch die Aufteilung oder die Zusammenziehung des Urlaubs mit einem späteren Urlaub gestatten (Abs. 1).

Nach *Artikel 9* kann die zuständige nationale Behörde in Ausnahmefällen bestimmen, dass der Jahresurlaub durch eine Bargeldentschädigung ersetzt werden kann, die mindestens so hoch sein muss wie das vorgeschriebene Entgelt.

*Artikel 10* legt Zeitpunkt und Ort des Urlaubs fest. Er zählt ausserdem die Rechte (unentgeltliche Beförderung, Unterhalt usw.) auf, die den Seeleuten zustehen, wenn sie den Urlaub anderswo als an ihrem Anheuerungsort antreten müssen.

Nach *Artikel 11* ist jede Vereinbarung über die Abdingung des Anspruchs auf den Mindestjahresurlaub oder – ausser den in Artikel 9 vorgesehenen Fällen – über den Verzicht auf diesen Urlaub nichtig.

*Artikel 12* sieht vor, dass Seeleute, die ihren Urlaub angetreten haben, nur in äussersten Notfällen zurückgerufen werden dürfen.

*Artikel 13* verlangt, dass wirksame Massnahmen getroffen werden, um den Bestimmungen über den bezahlten Urlaub durch Überwachung oder auf andere angemessene Weise Nachachtung zu verschaffen.

*Artikel 14* hält fest, dass das neue Übereinkommen dasjenige von 1949 ändert. Die *Artikel 15–22* enthalten die üblichen Schlussbestimmungen.

## 232 Stellungnahme der Schweiz

1. In der Schweiz ist der Jahresurlaub (bezahlte Ferien) durch die Artikel 38–40 der Vollzugsverordnung zum Bundesgesetz vom 20. November 1956 über die Seeschifffahrt unter der Schweizerflagge geregelt (VV). Es sei betont, dass diese Bestimmungen, im Gegensatz zum Übereinkommen, die Kapitäne nicht mit einschliessen.

Im übrigen regelt der zwischen dem VSS und dem VHTL abgeschlossene Gesamtarbeitsvertrag ebenfalls den Ferienanspruch (Art. 7–9). Dieser Vertrag wurde letztmals am 25. November 1975 erneuert. Gemäss Artikel 1 ist er auf alle Mannschaften derjenigen Reedereien anwendbar, die dem Verband angehören, deckt jedoch nur die Schifffahrt auf grosser Fahrt und bezieht sich ebenfalls nicht auf Kapitäne (und Chef-Maschinisten).

2. Das Übereinkommen soll hier im Vergleich zu unserer Gesetzgebung und dem sich in Kraft befindlichen Gesamtarbeitsvertrag geprüft werden.

Nach *Artikel 1* soll das Übereinkommen auf dem Wege über die innerstaatliche Gesetzgebung durchgeführt werden, soweit nicht bereits Kollektivverträge bestehen oder andere geeignete Massnahmen getroffen worden sind. Es erübrigt sich, hier die grundsätzlichen Aspekte dieses Artikels zu behandeln, da weder unsere Gesetzgebung noch der Gesamtarbeitsvertrag den Anforderungen des Übereinkommens genügen. Eine erste Abweichung betrifft den Anwendungsbereich hinsichtlich der Personen: die Vollzugsverordnung bezieht sich nicht auf die Kapitäne, der Gesamtarbeitsvertrag weder auf diese noch auf die Chef-Maschinisten. Ausserdem entsprechen, wie wir noch zeigen werden, weder die Vollzugsverordnung noch der Kollektivvertrag – auch wenn er weiter geht als die Vollzugsverordnung – ganz den Erfordernissen des Übereinkommens, besonders was die Urlaubsdauer anbelangt.

*Artikel 2* des Übereinkommens veranlasst uns zu keinen besonderen Bemerkungen.

Die Hauptbestimmung des Übereinkommens findet sich in *Artikel 3* Absatz 3, der die Dauer des bezahlten Urlaubs für alle Seeleute, einschliesslich der Kapitäne, ohne Rücksicht auf ihre Nationalität auf ein Minimum von 30 Kalendertagen pro Dienstjahr festlegt. Gemäss *Artikel 38* Absatz 1 VV beträgt die Dauer der bezahlten Mindestferien lediglich 18 Werktage für die Offiziere (die Kapitäne ausgeschlossen) und 12 Werktage für die übrigen Mannschaftsmitglieder. Unsere Gesetzgebung entspricht daher den Erfordernissen der wesentlichsten Bestimmung des Übereinkommens nicht. Weiter geht der Gesamtarbeitsvertrag, *Artikel 7* sichert den Offizieren (die Kapitäne und Chef-Maschinisten, die dem Kollektivvertrag nicht unterstellt sind, ausgeschlossen) 28 Kalendertage an bezahlten Ferien, den übrigen Mannschaften 21 Kalendertage. Der Ferienanspruch erhöht sich nach drei Dienstjahren um sieben Tage. Daraus geht hervor, dass die Normen des Kollektivvertrags etwas unterhalb den Erfordernissen des Übereinkommens liegen, auch wenn sie eindeutig weitergehen als die Bestimmungen der Vollzugsverordnung.

Da wir die wesentliche Bestimmung des *Artikels 3* des Übereinkommens nicht annehmen können, halten wir es nicht für nötig, uns ebenso eingehend mit den nachfolgenden Bestimmungen zu befassen.

Nach *Artikel 38* Absatz 3 VV besteht kein Ferienanspruch, wenn während der ersten sechs Monate seit der Anheuerung der Heuervertrag vom Seemann gekündigt oder durch den Reeder aus einem wichtigen Grund, den der Seemann zu vertreten hat, aufgelöst wird. Im Gesamtarbeitsvertrag (*Art. 7* Abs. 1 Bst. d)) wird diese Zeitspanne von sechs auf drei Monate herabgesetzt. *Artikel 4* des Übereinkommens gestattet hingegen nicht, unter solchen Umständen den Urlaubsanspruch auszuschliessen. Auch in dieser Beziehung besteht also ein Unterschied zu den in der Schweiz geltenden Regelungen.

Nach *Artikel 39* Absatz 1 VV dürfen Sonntage und gesetzliche Feiertage sowie durch Krankheit und Unfall verursachte Arbeitsunterbrechungen nicht als Ferien angerechnet werden. Diese Bestimmung stimmt mit *Artikel 6* des Übereinkommens überein, ist aber – im Gegensatz zum Übereinkommen – auf Kapitäne nicht anwendbar.

Der gleiche Vorbehalt gilt u. E. auch für das Verhältnis zwischen *Artikel 40* VV und *Artikel 7* Absätze 1 und 3 des Übereinkommens betreffend das Entgelt während des Urlaubs oder die Entschädigung für nicht bezogene Urlaubstage bei Auflösung des Dienstverhältnisses.

*Artikel 39* Absatz 3 VV deckt sich sowohl mit *Artikel 8* (ununterbrochener Urlaub) als auch mit *Artikel 9* (Barabgeltung des Urlaubs) des Übereinkommens.

*Artikel 39* Absätze 2 und 4 VV entsprechen im grossen ganzen *Artikel 10* Absätze 1 und 2 des Übereinkommens. *Artikel 10* Absatz 3 hat kein Gegenstück in unserer Gesetzgebung. Doch bestehen ähnliche Bestimmungen im Gesamtarbeitsvertrag (*Art. 7* Abs. 3 und *Art. 8*).

Wir verzichten auf die Besprechung des *Artikels 11* des Übereinkommens (Nichtigkeit des Verzichts auf den Mindesturlaub), weil er nur in Verbindung mit Artikel 3, den wir ohnehin nicht annehmen können, Sinn hat.

*Artikel 12* hat weder in unserer Gesetzgebung noch in unserem Gesamtarbeitsvertrag eine entsprechende Bestimmung.

*Artikel 13* verlangt wirksame Massnahmen zur Gewährleistung der Vorschriften über den bezahlten Urlaub. Man strebt hier offensichtlich die innerstaatliche Anwendung des Übereinkommens an, was nur für solche Staaten sinnvoll ist, die das Übereinkommen ratifizieren. Wie bereits erwähnt, können wir dies nicht tun. Wir möchten indessen klarstellen, dass wir dennoch über die notwendigen Mittel zur Gewährleistung der gesetzlichen, reglementarischen und vertraglichen Bestimmungen über die bezahlten Ferien der Seeleute verfügen. Die An- und Abmusterung des Seemannes erfolgt laut Artikel 65 des Seeschiffahrtsgesetzes vom 23. September 1953 (SSG) in Gegenwart eines schweizerischen Konsuls. Dieser kann den Inhalt der Heuerverträge überprüfen. Er ist zuständig für die Entgegennahme von Beschwerden der Seeleute bei Nichtbeachtung vertraglicher Bestimmungen durch den Arbeitgeber, und er muss als Schlichter amten, wenn dies von einer der Parteien beantragt wird (Art. 81 SSG). Der Seemann kann auch beim VHTL Klage einreichen. Schliesslich ist beizufügen, dass laut Artikel 14 SSG für Zivilverfahren in Basel ein Gerichtsstand besteht, sofern kein anderer Gerichtsstand in der Schweiz gegeben ist.

### 233 Schlussfolgerungen

Wie dargelegt, ist der persönliche Geltungsbereich der schweizerischen Gesetzgebung sowie auch des Gesamtarbeitsvertrags enger als der des Übereinkommens. Zudem werden gewisse Grundbedingungen des Übereinkommens nicht erfüllt, besonders was dessen wesentlichste Bestimmung in Artikel 3 (Urlaubsdauer) betrifft. Wir können daher für dieses Übereinkommen nicht Ihre Zustimmung beantragen. Es sei indessen daran erinnert, dass die Urlaubsbedingungen, die nach dem Gesamtarbeitsvertrag für Schweizer Schiffe gelten, eindeutig über den Normen der Seeschiffahrtsverordnung liegen und sich nach den ersten drei Dienstjahren den Anforderungen des Übereinkommens stark annähern.

### 24 Übereinkommen Nr. 147 über Mindestnormen auf Handelsschiffen und Empfehlung Nr. 155 betreffend die Verbesserung der Normen auf Handelsschiffen (Anhang 4)

#### 241 Zweck und Inhalt des Übereinkommens und der Empfehlung

1. Das Übereinkommen verfolgt den Zweck, mittels häufigerer Kontrollen zu verhindern, dass Schiffe auslaufen, auf denen die Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute unbefriedigend sind. Es betrifft vorwiegend Schiffe aus solchen Län-

dern, die Schiffe ausländischer Reeder unter ihrer Flagge eintragen und meistens keine direkte Kontrolle auf deren Flotte ausüben (Gefälligkeitsflaggen). Es bezieht sich aber auch auf Schiffe anderer Staaten, auf denen nicht normengerechte Bedingungen herrschen.

Die Empfehlung weist in gleicher Richtung wie das Übereinkommen, tendiert aber auf eine Erweiterung der Mindestnormen.

2. Das Übereinkommen umfasst zwölf Artikel und einen wichtigen Anhang.

Nach *Artikel 1* ist das Übereinkommen anwendbar auf alle Hochseeschiffe für gewerbmässige Transporte (einschliesslich Schlepper), ausgenommen die Segel- und Fischereischiffe und Schiffe mit kleiner Tonnage.

*Artikel 2* enthält die Grundsätze. Nach Absatz a) verpflichtet sich jeder das Übereinkommen ratifizierende Staat, über die Sicherheit an Bord der Schiffe, die soziale Sicherheit und die Arbeitsbedingungen auf See Vorschriften zu erlassen. Gesamthaft müssen die Bestimmungen dieser Gesetzgebung den Übereinkommen oder den Artikeln des Übereinkommens, die im Anhang erwähnt werden, entsprechen. Die Absätze b) und c) streben die Gewährleistung einer wirksamen Kontrolle durch den Flaggenstaat über die nach Absatz a) vorgesehene Durchführung der Normen an. Absatz d) betrifft die Einführung von Beschwerdeverfahren, während Absatz e) gewährleisten will, dass die Reeder nur ausreichend qualifizierte Seeleute anheuern. Die Absätze f) und g) verlangen die Durchführung von Inspektionen an Bord und die amtliche Untersuchung schwerer Seunfälle.

Nach *Artikel 3* ist jeder Staat, der das Übereinkommen ratifiziert hat, gehalten, seine Staatsangehörigen vor den Risiken einer Anheuerung auf einem Schiff zu warnen, das in einem Land eingetragen ist, welches das Übereinkommen nicht ratifiziert hat. Diese Warnung erübrigt sich, wenn ein solches Land dem Übereinkommen gleichwertige Normen anwendet.

*Artikel 4* enthält folgenschwere Bestimmungen: Wenn, nach Absatz 1, ein dem Übereinkommen beigetretener Staat eine Beschwerde oder Beweise erhält, dass ein Schiff, das in einem seiner Häfen angelegt hat, den Normen des Übereinkommens nicht entspricht, kann er dem Flaggenstaat Bericht erstatten und «die notwendigen Massnahmen zur Beseitigung aller Bedingungen an Bord treffen, die eindeutig eine Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit darstellen». Solche Massnahmen müssen in Gegenwart des nächsterreichbaren Schiffahrtsvertreters des Flaggenstaates getroffen werden oder, wenn das nicht möglich ist, muss der Vertreter unverzüglich benachrichtigt werden. Der Vertragsstaat darf das Schiff nicht über Gebühr festhalten oder seine Weiterfahrt verzögern (Abs. 2). Als Beschwerde im Sinne von Absatz 1 gilt jede Mitteilung eines Besatzungsmitgliedes, einer Vereinigung oder jeder Person, die ein Interesse an der Sicherheit des Schiffes hat (Abs. 3).

*Artikel 5* sieht vor, dass das Übereinkommen zur Ratifikation jedem Staat offensteht, der Mitglied bestimmter in Absatz 1 erwähnter Konventionen der Zwischenstaatlichen Beratenden Seeschiffahrtsorganisation (IMCO) ist.

*Artikel 6 Absatz 2* bestimmt, dass für die Inkraftsetzung des Übereinkommens die Ratifikation durch mindestens zehn Mitglieder notwendig ist, die zusammen über eine Bruttotonnage von 25 Prozent der Welthandelsflotte verfügen.

Die *Artikel 7–12* enthalten die übrigen Schlussbestimmungen.

3. Die *Empfehlung* enthält vier Absätze und einen Anhang.

*Absatz 1* nimmt die Umschreibung des Geltungsbereichs in *Artikel 1* des Übereinkommens wieder auf.

*Absatz 2* empfiehlt die Ausführung von *Artikel 2 Absatz a)* des Übereinkommens.

Nach *Absatz 3* sollten, nötigenfalls schrittweise, für Bestimmungen gesorgt werden, die denjenigen der im Anhang zur Empfehlung genannten Übereinkommen mindestens ebenbürtig sind. Diese Übereinkommen weichen stark von jenen im Anhang zum Übereinkommen ab. Dies bedeutet, dass die Empfehlung darauf abzielt, die Liste der Mindestnormen zu erweitern.

*Absatz 4* verlangt, dass bei der Durchführung des Übereinkommens und der Empfehlung jeder Änderung der in ihren Anhängen aufgezählten Übereinkommen Rechnung getragen wird.

## 242 Stellungnahme der Schweiz

1. *Artikel 1* des Übereinkommens (Umschreibung des Geltungsbereichs) stellt keine Probleme dar.

Die wichtigste Bestimmung des Übereinkommens ist in *Artikel 2 Absatz a)* enthalten, der in Verbindung mit dem Anhang zu betrachten ist. Dieser Absatz ist tatsächlich nicht leicht zu interpretieren. Er verlangt nämlich, dass die innerstaatliche Gesetzgebung Bestimmungen enthalte, die den im Anhang des Übereinkommens aufgeführten Konventionen «im wesentlichen gleichwertig sind». Der Begriff der «Gleichwertigkeit» ist indessen sehr vage und seine Tragweite wird von keiner anderen Vorschrift des Übereinkommens näher bestimmt.

Die Schweiz hat drei dieser im Anhang aufgeführten Übereinkommen ratifiziert. Es handelt sich um die Übereinkommen Nr. 58 über das Mindestalter (Arbeit auf See), Nr. 23 über die Heimschaffung der Schiffsleute und Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes. Was die übrigen acht Übereinkommen (zehn, wenn man zwei Übereinkommen als Alternativen zum Übereinkommen Nr. 55 dazuzählt) betrifft, müssen wir uns auf einige kurze Bemerkungen beschränken, denn eine eingehende Analyse würde zu weit führen.

Das Übereinkommen Nr. 55 über die Verpflichtung des Reeders bei Krankheit oder Unfall der Schiffsleute diene als Grundlage für die *Artikel 84–86 SSG* und die *Artikel 41–44 VV*. Die in diesen Bestimmungen vorgesehenen Leistungen entsprechen jedoch den Normen des Übereinkommens nicht gänzlich. Es bestehen ebenfalls Unterschiede zwischen den eidgenössischen Bestimmungen (*Art. 17–19 VV*) und jenen des Übereinkommens Nr. 73 über die ärztliche Untersuchung von



Seeleuten. Immerhin besteht Gleichwertigkeit zwischen diesen Normen. Was das Übereinkommen Nr. 134 über die Unfallverhütung (Art. 4 und 7) betrifft, haben wir bereits bestimmte Massnahmen getroffen, um deren Anwendung sicherzustellen. Allerdings müssen wir uns mangels eigener Werften in gewissen Belangen hauptsächlich nach dem Vorgehen der Nachbarländer richten. Diese Bemerkung gilt ebenfalls für die Durchführung des Übereinkommens Nr. 92 über die Quartierräume der Besatzungen. Dem Übereinkommen Nr. 53 über die Befähigungsausweise der Schiffsoffiziere (Art. 3 und 4) wurde in den Artikeln 62 SSG und 21 VV Rechnung getragen.

Die Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 22 über den Heuervertrag der Schiffleute sind fast vollständig ins SSG (Art. 68–81) übernommen worden. Das letzte Übereinkommen im Anhang betrifft nicht ausschliesslich die Seeleute. Vielmehr hat das Übereinkommen Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen allgemeinen Charakter. Wenn auch unsere Gesetzgebung den meisten Erfordernissen dieses Übereinkommens entspricht, können wir doch den Artikel 1 Absatz 2 nicht annehmen. Denn nach dieser Bestimmung soll der den Arbeitnehmern zugesicherte Schutz vor allem den Arbeitgeber hindern, die Anstellung eines Arbeitnehmers wegen Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit zu verweigern oder ihn deswegen zu entlassen. Diese doppelte Einschränkung ist mit unserem Recht unvereinbar, das weder allgemeine Bestimmungen über die missbräuchliche Auflösung eines Dienstvertrages noch Sonderbestimmungen über die Auflösung wegen Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder gewerkschaftlicher Tätigkeit kennt.

Dieser kurze Überblick zeigt, dass wir zwar zu einem grossen Teil die Übereinkommen oder einzelne Artikel der Übereinkommen, die im Anhang zum neuen Übereinkommen aufgeführt sind, annehmen können, dass aber doch einige Unterschiede bestehen. Vielleicht könnte man einige davon dem Begriff «Gleichwertigkeit» unterordnen. Im Fall des Übereinkommens Nr. 98 z. B. ist dies allerdings nicht möglich. Deshalb sind wir nicht in der Lage, dem Artikel 2 Absatz a), der hier zur Diskussion steht, zuzustimmen.

Ohne auf Einzelheiten einzugehen, kann hingegen bejaht werden, dass die schweizerische Gesetzgebung den Erfordernissen von Absatz b) des Artikels 2 entspricht. Daraus ergibt sich, dass Absatz c) für unser Land gegenstandslos ist.

Betreffend den Absatz d) sei daran erinnert, dass die Anheuerung von Seeleuten in Gegenwart des schweizerischen Konsuls stattfindet, der die strikte Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen überwacht und allfällige Beschwerden der Seeleute entgegennimmt.

Das Schweizerische Seeschiffahrtsamt hat Mindestnormen für den Dienst an Bord von Schweizer Schiffen festgelegt. Die Offiziere sind den Artikeln 62 und 63 SSG unterstellt. Diese Bestimmungen entsprechen Absatz e).

Wie Absatz f) vorschreibt, überwacht das Seeschiffahrtsamt durch Vermittlung der Konsulate die Befolgung der durch unser Land ratifizierten Übereinkommen.

Zu Absatz g) sei schliesslich bemerkt, dass alle schweren Unfälle, in die Schweizer Schiffe verwickelt sind, durch das Seeschiffahrtsamt der Staatsanwaltschafts Basel-Stadt gemeldet werden, welche dann eine Untersuchung anordnet.

Im grossen ganzen entspricht unsere Gesetzgebung, mit Ausnahme des Absatzes a), dem Artikel 2 des Übereinkommens. Wir erinnern aber daran, dass der Absatz a) von entscheidender Bedeutung ist.

Laut Artikel 3 des Übereinkommens haben wir keine Möglichkeit, auf schweizerische Seeleute, die sich in ausländischen Häfen auf ausländischen Schiffen anheuern lassen, Einfluss zu nehmen. Bekanntlich bestehen aber für unsere Landsleute genügend Beschäftigungsmöglichkeiten auf Schweizer Schiffen, da der Anteil der schweizerischen Seeleute kaum 45 Prozent des gesamten Mannschaftsbestandes unserer Flotte ausmacht.

Artikel 4 des Übereinkommens gestattet insbesondere jedem Staat, der es ratifiziert hat, gegenüber den seine Häfen anlaufenden Schiffen Massnahmen zu treffen «zur Beseitigung aller Bedingungen an Bord, die eindeutig eine Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit darstellen». Er kann in gleicher Weise eingreifen, wenn das in Frage stehende Schiff unter der Flagge eines Staates fährt, der das Übereinkommen nicht ratifiziert hat. An der Konferenz ist diese Bestimmung auf den Widerstand verschiedener Regierungen gestossen – darunter der der osteuropäischen Länder –, die der Konferenz die Verletzung sowohl der nationalen Souveränität als auch der Verfassung der IAO vorwarfen. Nach Annahme dieser Bestimmung haben einige Staaten formell erklärt, sich ihr nicht zu unterstellen.

Für die Schweiz stellt diese Bestimmung für eine allfällige Ratifikation kein Problem. Wir verfügen über keine Seehäfen und können daher nicht in die Lage kommen, auf ausländischen Schiffen einzugreifen. Was allfällige Massnahmen gegenüber Schweizer Schiffen in ausländischen Häfen betrifft, sind solche Eingriffe nicht von einer Ratifizierung abhängig. Sie können sogar vorgenommen werden, wenn der Flaggenstaat das Übereinkommen nicht ratifiziert hat. Wir wollen hoffen, dass kein Schweizer Schiff ausländischen Behörden Anlass zum Eingreifen gibt oder dass diese sich allenfalls strikte an den Absatz 2 halten, nachdem der Staat ein von ihm beanstandetes ausländisches Schiff «nicht über Gebühr zurückhalten oder seine Weiterfahrt verhindern darf».

Unser Land erfüllt die Anforderungen von *Artikel 5*, da wir bereits folgenden Übereinkommen der IMCO beigetreten sind: Übereinkommen zum Schutze des menschlichen Lebens von 1960; Freibord-Übereinkommen von 1966; Übereinkommen über die Regeln zur Verhütung von Zusammenstössen auf See von 1972.

Die *Schlussartikel* bedürfen keiner besonderen Erläuterungen.

2. Die Empfehlung erweitert durch ihren Anhang die Anzahl der Übereinkommen, welche auf dem Weg der innerstaatlichen Gesetzgebung, wenn auch nicht buchstabengetreu, so doch durch «gleichwertige» Bestimmungen, durchgeführt werden sollten. Ohne im einzelnen darauf einzugehen, halten wir fest, dass die Schweiz keines dieser Übereinkommen ratifiziert hat. Einzelnen Bestimmungen kommt unsere Gesetzgebung sehr nahe, und eine Ratifizierung ist in Zukunft

nicht auszuschliessen; die Bedingungen anderer Vorschriften sind bei weitem nicht erfüllt. Wieder andere schliesslich verlangen Massnahmen, die für eine so kleine Flotte wie die unsrige keinesfalls ergriffen werden können.

## 243 Schlussfolgerungen

Wie weiter oben schon dargelegt, können wir mit Rücksicht auf unsere Gesetzgebung dem Artikel 2 Absatz a), die Hauptbestimmung des Übereinkommens, nicht zustimmen. Wir verzichten deshalb im gegenwärtigen Zeitpunkt, Ihnen eine Genehmigung dieses Übereinkommens vorzuschlagen. Dies bedeutet aber keineswegs, dass uns die in den neuen Übereinkommen der IAO gestellten Probleme gleichgültig sind. Wir bemühen uns im Gegenteil, mit den Seefahrernationen Schritt zu halten, soweit unsere besondere Situation – wobei hier nicht nur auf den bescheidenen Umfang unserer Flotte, sondern vor allem auf das Fehlen von Seehäfen hingewiesen sei – und unsere Mittel es gestatten.

## 25 Empfehlung Nr. 153 betreffend den Schutz junger Seeleute (Anhang 5)

### 251 Zweck und Inhalt der Empfehlung

1. Die IAO hat schon früher verschiedene Übereinkommen betreffend die jungen Seeleute angenommen: das Übereinkommen Nr. 7 von 1920, abgeändert durch das Übereinkommen Nr. 58 von 1936; das Übereinkommen Nr. 15 von 1921 über das Mindestalter für die Zulassung von Jugendlichen als Trimmer oder Kohlenzieher sowie das Übereinkommen Nr. 16 von 1921 über die ärztliche Untersuchung der in der Seeschifffahrt beschäftigten Kinder und Jugendlichen. An diese schliesst sich die Empfehlung Nr. 137 von 1970 betreffend die berufliche Ausbildung (Seeleute) an. Die Schweiz ratifizierte alle Übereinkommen Nr. 15, 16 und 58 auf diesem Sachgebiet, denn mit dem Übereinkommen Nr. 58 wurde ja das Übereinkommen Nr. 7 geändert und erweitert.

2. Die neue Empfehlung ist von grösserer Tragweite als die oben genannten Übereinkommen und betrifft die meisten Vorkehren zum Schutz junger Seeleute. Sie enthält sieben Titel, unterteilt in 20 Absätzen.

Nach *Absatz 1* (Titel I) kann die Empfehlung auf dem Wege der innerstaatlichen Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge oder auf jede andere geeignete Weise durchgeführt werden.

*Absatz 2* (Titel II) umschreibt den Geltungsbereich der Empfehlung. Der Ausdruck «junge Seeleute» umfasst alle Jugendlichen unter 18 Jahren, nicht aber Jugendliche in der Ausbildung.

*Absatz 3* (Titel III) umschreibt die Ziele der Empfehlung. Er fordert, dass Massnahmen zum wirksamen Schutz der jungen Seeleute sowie für die Berufsberatung und berufliche Ausbildung getroffen werden.

Die *Absätze 4 und 5* (Titel IV) legen Arbeits- und Ruhezeiten fest. Ausser unter bestimmten Umständen darf die Arbeitszeit junger Seeleute 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie sollen keine Nachtarbeit leisten müssen. Nach jeweils zwei Arbeitsstunden soll ihnen eine Pause von 15 Minuten gewährt werden.

*Absatz 6* (Titel V) legt die Heimschaffungsbedingungen fest.

Die *Absätze 7–11* (Titel VI) betreffen den Arbeitsschutz und die Gesundheitserziehung. Sie befürworten die Annahme von Vorschriften und von praktischen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit junger Seeleute und zur Verminderung ihrer Berufsrisiken. Sie enthalten insbesondere eine Aufzählung schwerer und gefährlicher Arbeiten, mit denen junge Seeleute ohne besondere Vorsichtsmassnahmen nicht betraut werden sollen.

Die *Absätze 12–20* (Titel VII) befassen sich mit der Bildung, der Berufsberatung und der beruflichen Ausbildung. Die jungen Seeleute sollten über die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im Seetransportwesen informiert werden. Sie sollten ferner schon an Land in den Genuss einer Berufsberatung und -ausbildung gelangen sowie Gelegenheit erhalten, sich an Bord weiterzubilden. Zwei Bestimmungen zielen darauf ab, den Wissensumfang und die berufliche Beweglichkeit der jungen Seeleute zu erweitern. Einerseits sieht *Absatz 15* unter *Ziffer 3* die Möglichkeit vor, dass die Ausbildungsnormen für den Seemannsberuf mit denen für die Berufe an Land abgestimmt werden. Andererseits zielt *Absatz 19* Buchstabe b) darauf ab, den jungen Seeleuten die Möglichkeit zu geben, ihre Ausbildung an Bord in andern Zweigen als der Seeschifffahrt weiterzuführen.

## 252 Stellungnahme der Schweiz

Auf den Schiffen unter Schweizerflagge sind die Seeleute unter 18 Jahren nicht sehr zahlreich und im allgemeinen im Küchendienst beschäftigt. Kein Seemann unter 18 Jahren wird dem Maschinendienst zugeteilt.

Unsere Bundesgesetzgebung enthält nur wenig Sonderbestimmungen über junge Seeleute. Den in der Empfehlung berührten Punkten entsprechen etwa Artikel 18 VV über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher (der uns die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 16 erlaubt hat) und Artikel 28 VV, der die Nachtarbeit für Seeleute unter 16 Jahren verbietet. Die Empfehlung verbietet die Nachtarbeit für junge Seeleute unter 18 Jahren; sie sieht aber Ausnahmen vor, während die Vollzugsverordnung ein absolutes Nachtarbeitsverbot enthält.

Zur Ergänzung des Überblicks über die eidgenössischen Bestimmungen zum Schutz junger Seeleute sei daran erinnert – auch wenn dies nicht mit der Empfehlung direkt zusammenhängt –, dass unsere Gesetzgebung ein Mindestalter für die Arbeit auf See vorsieht, was uns ermöglicht hat, die Übereinkommen Nr. 15 und 58 zu ratifizieren.

Schliesslich sei erwähnt, dass der Gesamtarbeitsvertrag zwischen VSS und VHTL keine einzige Sonderbestimmung über die jungen Seeleute enthält.

## 253 Schlussfolgerungen

Wegen der ausserordentlich kleinen Zahl von Seeleuten, auf die sich die Empfehlung beziehen würde, hat sie für die Schweiz nur wenig Bedeutung. Wir haben bisher im Rahmen unserer Bedürfnisse und Möglichkeiten geeignete Massnahmen zugunsten junger Seeleute getroffen, und werden dies auch weiterhin tun.

## **Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen**

*Anhang 1*

---

*Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,*

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 2. Juni 1976 zu ihrer einundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die Bestimmungen bestehender internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen – insbesondere das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, und die Empfehlung betreffend die Beratung in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen, 1960 –, worin das Recht der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf die Bildung freier und unabhängiger Verbände bekräftigt wird und Massnahmen zur Förderung wirksamer Beratungen auf nationaler Ebene zwischen den Staatsorganen und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gefordert werden, sowie auf die Bestimmungen zahlreicher internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, in denen die Anhörung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu Massnahmen für deren Durchführung vorgesehen ist;

hat den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung unter dem Titel «Schaffung dreigliedriger Einrichtungen und Verfahren zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen» geprüft und beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend dreigliedrige Beratungen zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen, und

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

Die Konferenz nimmt heute, am 21. Juni 1976, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, bezeichnet wird.

### **Artikel 1**

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck «massgebende Verbände» die massgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die im Genuss der Vereinigungsfreiheit stehen.

## Artikel 2

1. Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, Verfahren anzuwenden, die wirksame Beratungen zwischen Vertretern der Regierung, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Hinblick auf die in Artikel 5 Absatz 1 dieses Übereinkommens genannten Fragen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation sicherstellen.

2. Die Art und die Form der in Absatz 1 dieses Artikels vorgesehenen Verfahren sind in jedem Land entsprechend den innerstaatlichen Gepflogenheiten und, soweit solche Verbände bestehen und solche Verfahren noch nicht eingeführt worden sind, nach Beratung mit den massgebenden Verbänden festzulegen.

## Artikel 3

1. Die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei den in diesem Übereinkommen vorgesehenen Verfahren sind von ihren massgebenden Verbänden, soweit solche Verbände bestehen, frei auszuwählen.

2. Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer müssen in allen Organen, in deren Rahmen Beratungen stattfinden, gleichgewichtig vertreten sein.

## Artikel 4

1. Die zuständige Stelle ist für die verwaltungsmässige Unterstützung der in diesem Übereinkommen vorgesehenen Verfahren verantwortlich.

2. Zwischen der zuständigen Stelle und den massgebenden Verbänden, soweit solche Verbände bestehen, sind geeignete Vereinbarungen zur Finanzierung einer gegebenenfalls erforderlichen Schulung der an diesen Verfahren beteiligten Personen zu treffen.

## Artikel 5

1. Ziel der in diesem Übereinkommen vorgesehenen Verfahren sind Beratungen über

- a) Antworten der Regierungen auf Fragebogen zu Tagcsordnungspunkten der Internationalen Arbeitskonferenz und Stellungnahmen der Regierungen zu Textentwürfen, die von der Konferenz zu erörtern sind;
- b) die Vorschläge, die der oder den zuständigen Stellen im Zusammenhang mit der Vorlage von Übereinkommen und Empfehlungen gemäss Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation zu unterbreiten sind;
- c) die Überprüfung nichtratifizierter Übereinkommen und von Empfehlungen, denen noch nicht entsprochen worden ist, in geeigneten Zeitabständen, um festzustellen, welche Massnahmen zur Förderung ihrer Durchführung und gegebenenfalls ihrer Ratifikation getroffen werden könnten;

- d) Fragen, die sich im Zusammenhang mit den gemäss Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation an das Internationale Arbeitsamt zu sendenden Berichten ergeben;
- e) Anträge auf Kündigung ratifizierter Übereinkommen.

2. Um eine angemessene Behandlung der in Absatz 1 dieses Artikels bezeichneten Fragen zu gewährleisten, haben Beratungen in geeigneten, einvernehmlich festgelegten Zeitabständen, mindestens jedoch einmal jährlich, stattzufinden.

#### **Artikel 6**

Wenn dies nach Beratung mit den massgebenden Verbänden, soweit solche Verbände bestehen, angebracht erscheint, hat die zuständige Stelle einen Jahresbericht über das Funktionieren der in diesem Übereinkommen vorgesehenen Verfahren herauszugeben.

#### **Artikel 7**

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

#### **Artikel 8**

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.
2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

#### **Artikel 9**

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Massgabe dieses Artikels kündigen.



### Artikel 10

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.
2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

### Artikel 11

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

### Artikel 12

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

### Artikel 13

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:
  - a) Die Ratifikation des neugefassten Übereinkommens durch ein Mitglied schliesst ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 9, vorausgesetzt, dass das neugefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.
  - b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.
2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefasste Übereinkommen ratifiziert haben.

### Artikel 14

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

*Es folgen die Unterschriften*

## **Empfehlung Nr. 152**

### **betreffend dreigliedrige Beratungen zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen und innerstaatlicher Massnahmen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation**

---

*Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,*

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 2. Juni 1976 zu ihrer einundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die Bestimmungen bestehender internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen – insbesondere das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, und die Empfehlung betreffend die Beratung in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen, 1960 –, worin das Recht der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf die Bildung freier und unabhängiger Verbände bekräftigt wird und Massnahmen zur Förderung wirksamer Beratungen auf nationaler Ebene zwischen den Staatsorganen und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gefordert werden, sowie auf die Bestimmungen zahlreicher internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, in denen die Anhörung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu Massnahmen für deren Durchführung vorgesehen ist;

hat den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung unter dem Titel «Schaffung dreigliedriger Einrichtungen und Verfahren zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen» geprüft und beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend dreigliedrige Beratungen zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen und innerstaatlicher Massnahmen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 21. Juni 1976, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend dreigliedrige Beratungen (Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation), 1976, bezeichnet wird.

1. In dieser Empfehlung bezeichnet der Ausdruck «massgebende Verbände» die massgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die im Genuss der Vereinigungsfreiheit stehen.

2. (1) Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation sollte Verfahren anwenden, die in Übereinstimmung mit den Absätzen 5 bis 7 dieser Empfehlung wirksame Beratungen zwischen Vertretern der Regierung, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer über Fragen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation sicherstellen.

(2) Die Art und die Form der in Unterabsatz (1) dieses Absatzes vorgesehenen Verfahren sollten in jedem Land entsprechend den innerstaatlichen Gepflogenheiten und, soweit solche Verfahren noch nicht eingeführt worden sind, nach Beratung mit den massgebenden Verbänden festgelegt werden.

(3) Die Beratungen könnten beispielsweise stattfinden

- a) im Rahmen eines eigens für Fragen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation gebildeten Ausschusses;
- b) im Rahmen einer Stelle mit allgemeiner Zuständigkeit für Wirtschafts- und Sozialfragen oder für Arbeitsfragen;
- c) im Rahmen mehrerer Stellen, die jeweils für bestimmte Sachgebiete zuständig sind; oder
- d) durch schriftliche Mitteilungen, sofern dies von den Beteiligten als zweckdienliches und ausreichendes Beratungsverfahren vereinbart ist.

3. (1) Die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei den in dieser Empfehlung vorgesehenen Verfahren sollten von ihren massgebenden Verbänden frei ausgewählt werden.

(2) Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sollten in allen Organen, in deren Rahmen Beratungen stattfinden, gleichgewichtig vertreten sein.

(3) In Zusammenarbeit mit den beteiligten Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollten Massnahmen getroffen werden, um eine geeignete Schulung zu bieten, damit die an den Verfahren beteiligten Personen ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen können.

4. Die zuständige Stelle sollte für die verwaltungsmässige Unterstützung der in dieser Empfehlung vorgesehenen Verfahren sowie für deren Finanzierung verantwortlich sein, einschliesslich, falls erforderlich, der Finanzierung von Schulungsprogrammen.

5. Ziel der in dieser Empfehlung vorgesehenen Verfahren sollten Beratungen sein über

- a) Antworten der Regierungen auf Fragebogen zu Tagesordnungspunkten der Internationalen Arbeitskonferenz und Stellungnahmen der Regierungen zu Textentwürfen, die von der Konferenz zu erörtern sind;
- b) die Vorschläge, die der oder den zuständigen Stellen im Zusammenhang mit der Vorlage von Übereinkommen und Empfehlungen gemäss Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation zu unterbreiten sind;
- c) vorbehaltlich innerstaatlicher Gepflogenheiten, die Vorbereitung und Anwendung gesetzgeberischer und anderer Massnahmen zur Durchführung internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, insbesondere rati-

fizierter Übereinkommen (einschliesslich Massnahmen zur Durchführung von Bestimmungen, die die Anhörung oder Mitarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern vorsehen);

- d) die Überprüfung nichtratifizierter Übereinkommen und von Empfehlungen, denen noch nicht entsprochen worden ist, in geeigneten Zeitabständen, um festzustellen, welche Massnahmen zur Förderung ihrer Durchführung und gegebenenfalls ihrer Ratifikation getroffen werden könnten;
- e) Fragen, die sich im Zusammenhang mit den gemäss Artikel 19 und 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation an das Internationale Arbeitsamt zu sendenden Berichten ergeben;
- f) Anträge auf Kündigung ratifizierter Übereinkommen.

6. Die zuständige Stelle sollte nach Anhörung der massgebenden Verbände bestimmen, in welchem Umfang diese Verfahren auch für Beratungen über andere Fragen von gemeinsamem Interesse angewandt werden sollten, wie etwa

- a) die Vorbereitung, Durchführung und Bewertung von Tätigkeiten im Rahmen der technischen Zusammenarbeit, an denen die Internationale Arbeitsorganisation beteiligt ist;
- b) die Massnahmen, die auf Grund von Entschliessungen und anderen Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz, von Regionalkonferenzen, von Industriausschüssen und anderen von der Internationalen Arbeitsorganisation einberufenen Tagungen zu treffen sind;
- c) die Förderung einer besseren Kenntnis der Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation zum Zwecke ihrer Nutzung im Rahmen wirtschafts- und sozialpolitischer Massnahmen und Programme.

7. Um eine angemessene Behandlung der in den vorstehenden Absätzen bezeichneten Fragen zu gewährleisten, sollten Beratungen in geeigneten, einvernehmlich festgelegten Zeitabständen, mindestens jedoch einmal jährlich, stattfinden.

8. Es sollten den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechende Massnahmen getroffen werden, um zu gewährleisten, dass die in dieser Empfehlung vorgesehenen Verfahren und die Tätigkeiten mit ähnlichen Fragen befasster innerstaatlicher Organe aufeinander abgestimmt werden.

9. Wenn dies nach Beratung mit den massgebenden Verbänden angebracht erscheint, sollte die zuständige Stelle einen Jahresbericht über das Funktionieren der in dieser Empfehlung vorgesehenen Verfahren herausgeben.

*Es folgen die Unterschriften*

## **Übereinkommen (Nr. 145) über die Kontinuität der Beschäftigung von Seeleuten**

---

*Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,*

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 13. Oktober 1976 zu ihrer zweiundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

nimmt Kenntnis von Teil IV (Regelmässigkeit der Beschäftigung und des Einkommens) der Empfehlung betreffend die Beschäftigung von Seeleuten (technische Entwicklung), 1970;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Kontinuität der Beschäftigung von Seeleuten, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

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

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Oktober 1976, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Kontinuität der Beschäftigung (Seeleute), 1976, bezeichnet wird.

### **Artikel 1**

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

2. Im Sinne dieses Übereinkommens bezeichnet der Ausdruck «Seeleute» Personen, die nach der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis oder durch Gesamtarbeitsverträge als solche bestimmt werden und die gewöhnlich als Besatzungsmitglieder an Bord eines Seeschiffes beschäftigt sind; ausgenommen hiervon sind

a) Kriegsschiffe;

b) Schiffe, die zur Fischerei oder zu damit unmittelbar zusammenhängenden Arbeiten oder zum Walfang oder zu ähnlichen Zwecken verwendet werden.

3. Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt die Voraussetzungen, unter denen ein Schiff als «Seeschiff» im Sinne dieses Übereinkommens zu gelten hat.

4. Die in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind bei der Ausarbeitung und der Änderung der gemäss den Absätzen 2 und 3 dieses Artikels festzulegenden Definitionen anzuhören oder in anderer Weise zu beteiligen.

### **Artikel 2**

1. In jedem Mitgliedstaat, der Seeschifffahrt betreibt, ist es Aufgabe der innerstaatlichen Politik, auf alle Beteiligten einzuwirken, dass qualifizierten Seeleuten, soweit durchführbar, eine ununterbrochene oder regelmässige Beschäftigung geboten wird und somit den Reedern beständige und sachkundige Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

2. Es ist alles zu tun, um den Seeleuten Mindestbeschäftigungszeiten oder ein Mindesteinkommen oder eine Barleistung zu gewährleisten, deren Form und Ausmass von der wirtschaftlichen und sozialen Lage des betreffenden Landes abhängen.

### **Artikel 3**

Zur Erreichung der in Artikel 2 dieses Übereinkommens aufgeführten Ziele können u. a. folgende Massnahmen vorgesehen werden:

- a) Verträge oder Vereinbarungen über die ununterbrochene oder regelmässige Beschäftigung bei einer Reederei oder einer Reedereivereinigung; oder
- b) Vorkehrungen, um durch das Anlegen und Führen von Registern oder Verzeichnissen qualifizierter Seeleute, gegliedert nach Kategorien, die Beschäftigung regelmässig zu gestalten.

### **Artikel 4**

1. Wird die Kontinuität der Beschäftigung der Seeleute allein durch das Anlegen und Führen von Registern oder Verzeichnissen gewährleistet, so sind darin in einer von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis oder durch Gesamtarbeitsvertrag bestimmten Weise alle Berufskategorien von Seeleuten aufzunehmen.

2. Den in einem solchen Register oder Verzeichnis eingetragenen Seeleuten ist bei der Anheuerung für eine Beschäftigung auf See der Vorzug zu geben.

3. Die in einem solchen Register oder Verzeichnis eingetragenen Seeleute haben sich in einer von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis oder durch Gesamtarbeitsvertrag bestimmten Weise zur Arbeit zur Verfügung zu halten.

### **Artikel 5**

1. Soweit die innerstaatliche Gesetzgebung dies zulässt, ist die Zahl der in den Registern oder Verzeichnissen eingetragenen Seeleute regelmässig zu überprüfen, so dass ein den Erfordernissen der Seeschifffahrt entsprechender Stand erreicht wird.

2. Wird eine Verringerung der Zahl der in einem solchen Register oder Verzeichnis eingetragenen Seeleute erforderlich, so sind unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Lage des betreffenden Landes alle geeigneten Massnahmen zu treffen, um nachteilige Auswirkungen auf die Seeleute zu vermeiden oder zu mildern.

#### **Artikel 6**

Jeder Mitgliedstaat hat sicherzustellen, dass geeignete Bestimmungen über Arbeits- und Gesundheitsschutz, Wohlfahrt und berufliche Ausbildung auf Seeleute Anwendung finden.

#### **Artikel 7**

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

#### **Artikel 8**

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

#### **Artikel 9**

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.
2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

#### **Artikel 10**

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Massgabe dieses Artikels kündigen.

**Artikel 11**

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

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

**Artikel 12**

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

**Artikel 13**

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

**Artikel 14**

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

- a) Die Ratifikation des neugefassten Übereinkommens durch ein Mitglied schliesst ohnè weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 10, vorausgesetzt, dass das neugefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

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

**Artikel 15**

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

*Es folgen die Unterschriften*



## **Empfehlung (Nr. 154) betreffend die Kontinuität der Beschäftigung von Seeleuten**

---

*Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,*

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 13. Oktober 1976 zu ihrer zweiundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

nimmt Kenntnis von der Empfehlung betreffend die Beschäftigung von Seeleuten (technische Entwicklung), 1970;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Kontinuität der Beschäftigung von Seeleuten, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über die Kontinuität der Beschäftigung (Seeleute), 1976, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Oktober 1976, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Kontinuität der Beschäftigung (Seeleute), 1976, bezeichnet wird.

1. (1) Vorbehaltlich der Bestimmungen von Absatz 11 gilt diese Empfehlung für Personen, die regelmässig zur Arbeit als Seeleute zur Verfügung stehen und ihr Jahreseinkommen hauptsächlich durch diese Arbeit erwerben.

(2) Im Sinne dieser Empfehlung bezeichnet der Ausdruck «Seeleute» Personen, die nach der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis oder durch Gesamtarbeitsverträge als solche bestimmt werden und die gewöhnlich als Besatzungsmitglieder an Bord eines Seeschiffes beschäftigt sind; ausgenommen hiervon sind

a) Kriegsschiffe;

b) Schiffe, die zur Fischerei oder zu damit unmittelbar zusammenhängenden Arbeiten oder zum Walfang oder zu ähnlichen Zwecken verwendet werden.

(3) Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt die Voraussetzungen, unter denen ein Schiff als «Seeschiff» im Sinne dieser Empfehlung gilt.

(4) Die in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollten bei der Ausarbeitung und Änderung der gemäss den Unterabsätzen (2) und (3) dieses Absatzes festzulegenden Definition angehört oder in anderer Weise beteiligt werden.

2. Allen qualifizierten Seeleuten sollte, soweit durchführbar, eine ununterbrochene oder regelmässige Beschäftigung geboten werden.

3. (1) Für Seeleute, die nicht ununterbrochen oder regelmässig bei einem bestimmten Reeder beschäftigt sind, sollten Zuteilungsverfahren vereinbart werden, die die Notwendigkeit, bei den Aufrufen zur Auswahl und Zuweisung von Arbeitsplätzen anwesend zu sein, und die dazu notwendige Zeit auf ein Mindestmass herabsetzen.

(2) Im Rahmen dieser Regelung sollten, soweit durchführbar, das Recht eines Seemanns auf freie Wahl des Schiffes, auf dem er beschäftigt werden will, und das Recht des Reeders auf freie Wahl des Seemanns, den er beschäftigen will, gewahrt bleiben.

4. Vorbehaltlich der Bedingungen, welche die innerstaatliche Gesetzgebung oder Gesamtarbeitsverträge vorschreiben, sollte eine Versetzung von regelmässig beschäftigten Seeleuten für vorübergehende Arbeiten bei einem anderen Arbeitgeber bei Bedarf zulässig sein.

5. (1) Ist eine ununterbrochene oder regelmässige Beschäftigung nicht durchführbar, so sollten Garantien in bezug auf Beschäftigung oder Einkommen oder beides gegeben werden, deren Form und Ausmass von der wirtschaftlichen und sozialen Lage des betreffenden Landes abhängen.

(2) Diese Garantien könnten u. a. umfassen:

- a) Beschäftigung für eine vereinbarte Anzahl von Wochen oder Monaten pro Jahr oder ein entsprechendes Einkommen;
- b) Leistungen bei Arbeitslosigkeit, wenn keine Arbeit vorhanden ist.

6. (1) Sehen die Massnahmen zur Sicherstellung einer regelmässigen Beschäftigung für Seeleute das Anlegen und Führen von Registern oder Verzeichnissen qualifizierter Seeleute vor, so sollten Kriterien für die Bestimmung der Seeleute aufgestellt werden, die in diese Register oder Verzeichnisse aufzunehmen sind.

(2) In Betracht kämen etwa die folgenden Kriterien:

- a) gewöhnlicher Aufenthalt in dem betreffenden Land;
- b) Alter und Gesundheitszustand;
- c) Befähigung und Fertigkeiten;
- d) frühere Beschäftigungszeiten auf See.

7. Bei der Überprüfung der Zahl der in solchen Registern oder Verzeichnissen eingetragenen Seeleute sollten die beteiligten Parteien alle einschlägigen Tatsachen einschliesslich solcher mit langfristigen Auswirkungen, wie z. B. die Modernisierung der Seeschifffahrt und die Entwicklungstendenzen des Handels, berücksichtigen.

8. Erweist sich eine Verringerung der Gesamtzahl der in einem solchen Register oder Verzeichnis eingetragenen Seeleute als unumgänglich, so sollte alles getan werden, um den Seeleuten durch Bereitstellung von Umschulungsmöglichkeiten,

wie in Teil III der Empfehlung betreffend die Beschäftigung von Seeleuten (technische Entwicklung), 1970, vorgesehen, und durch Unterstützung seitens der öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung zu helfen.

9. (1) Jede notwendige Verringerung der Zahl der in einem solchen Register oder Verzeichnis eingetragenen Seeleute sollte, soweit durchführbar, schrittweise und ohne Beendigung von Arbeitsverhältnissen vorgenommen werden. In diesem Zusammenhang könnten die mit betrieblichen und industriellen Personalplanungsverfahren gewonnenen Erfahrungen nutzbringend auf die Seeschifffahrt angewandt werden.

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

- a) der natürliche Abgang des Personals;
- b) ein Einstellungsstopp;
- c) der Ausschluss von Personen, die ihren Lebensunterhalt nicht hauptsächlich durch Arbeit in der Seeschifffahrt erwerben;
- d) die Herabsetzung des Ruhestandsalters oder die Erleichterung des freiwilligen vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand durch die Zahlung von Renten, Zuschüssen zu den staatlichen Renten oder Pauschalbeträgen.

10. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sollte erst nach Prüfung der in Absatz 9 Unterabsatz (2) erwähnten Möglichkeiten und vorbehaltlich der etwa zugesagten Beschäftigungsgarantien in Erwägung gezogen werden. Sie sollte soweit wie möglich auf Grund vereinbarter Kriterien unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist erfolgen und mit Zahlungen verbunden sein, z. B.:

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

11. Die hierfür geeigneten Bestimmungen dieser Empfehlung sollten, soweit durchführbar und im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und den Gesamtarbeitsverträgen, auch für Personen gelten, die saisonmässig als Seeleute arbeiten.

*Es folgen die Unterschriften*

## **Übereinkommen (Nr. 146) über den bezahlten Jahresurlaub der Seeleute**

Anhang 3

---

*Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,*

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 13. Oktober 1976 zu ihrer zweiundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Neufassung des Übereinkommens (Nr. 91) über den bezahlten Urlaub der Schiffsleute (Neufassung), 1949, im Lichte des Übereinkommens (Nr. 132) über den bezahlten Urlaub (Neufassung), 1970, aber nicht unbedingt auf dieses beschränkt, 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 29. Oktober 1976, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über den bezahlten Jahresurlaub der Seeleute, 1976, bezeichnet wird.

### **Artikel 1**

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung durchzuführen, soweit ihre Durchführung nicht durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen, amtliche Verfahren zur Lohnfestsetzung oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise erfolgt, die unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse jedes Landes geeignet erscheint.

### **Artikel 2**

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle als Seeleute beschäftigten Personen.

2. Als «Seeleute» im Sinne dieses Übereinkommens gelten Personen, die in irgendeiner Eigenschaft an Bord eines Seeschiffes beschäftigt sind, das in einem Gebiet eingetragen ist, für das das Übereinkommen in Kraft ist; ausgenommen hiervon sind

a) Kriegsschiffe;

b) Schiffe, die zur Fischerei oder zu damit unmittelbar zusammenhängenden Arbeiten oder zum Walfang oder zu ähnlichen Zwecken verwendet werden.

3. Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt nach Anhörung der beteiligten Verbände der Reeder und der Seeleute, soweit solche bestehen, welche Schiffe als Seeschiffe im Sinne dieses Übereinkommens zu gelten haben.
4. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann nach Anhörung der beteiligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, seine Anwendung mit den wegen der Besonderheiten des betreffenden Tätigkeitszweiges erforderlichen Änderungen auf die gemäss Absatz 2 Buchstabe b) dieses Artikels von der Definition des Begriffs «Seeleute» ausgeschlossenen Personen oder bestimmte Gruppen dieser Personen ausdehnen.
5. Jedes Mitglied, das die Anwendung dieses Übereinkommens gemäss Absatz 4 dieses Artikels bei seiner Ratifikation ausdehnt, hat in einer seiner Ratifikationsurkunde beigefügten Erklärung die Gruppen, auf die die Anwendung ausgedehnt wird, sowie die gegebenenfalls erforderlichen Änderungen anzugeben.
6. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann ferner den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in der Folge durch eine Erklärung davon in Kenntnis setzen, dass es die Anwendung des Übereinkommens auf Gruppen über diejenigen hinaus ausdehnt, die es bei der Ratifikation angegeben hat.
7. Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land nach Anhörung der beteiligten Verbände der Reeder und der Seeleute, soweit solche bestehen, Massnahmen getroffen werden, um begrenzte Gruppen von Personen, die an Bord von Seeschiffen beschäftigt sind, von der Anwendung dieses Übereinkommens auszuschliessen.
8. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäss Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Durchführung des Übereinkommens vorzulegen hat, die Gruppen anzugeben, die gegebenenfalls auf Grund der Absätze 3 und 7 dieses Artikels von der Anwendung ausgeschlossen worden sind, unter Angabe der Gründe für deren Ausschluss, und in den folgenden Berichten den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis in bezug auf die ausgeschlossenen Gruppen anzugeben und mitzuteilen, in welchem Umfang dem Übereinkommen in bezug auf diese Gruppen entsprochen wurde oder entsprochen werden soll.

### Artikel 3

1. Alle Seeleute, für die dieses Übereinkommen gilt, haben Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von einer bestimmten Mindestdauer.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in einer seiner Ratifikationsurkunde beigefügten Erklärung die Dauer des Jahresurlaubs anzugeben.
3. Der Urlaub darf auf keinen Fall weniger als 30 Kalendertage für ein Dienstjahr betragen.
4. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann in der Folge den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes durch eine weitere Erklä-

rung davon in Kenntnis setzen, dass es einen längeren Jahresurlaub festsetzt, als es im Zeitpunkt der Ratifikation angegeben hat.

#### **Artikel 4**

1. Seeleute, deren Dienstzeit während eines bestimmten Jahres kürzer war als die zum Erwerb des vollen Anspruchs, wie in Artikel 3 vorgeschrieben, erforderliche Zeit, haben für dieses Jahr Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub im Verhältnis zur Dauer ihrer Dienstzeit während dieses Jahres.

2. Im Sinne dieses Übereinkommens bedeutet der Begriff «Jahr» das Kalenderjahr oder jeden anderen gleich langen Zeitraum.

#### **Artikel 5**

1. Die Art und Weise, wie die Dienstzeit für die Bemessung des Urlaubsanspruchs berechnet wird, ist von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zu bestimmen.

2. Unter Bedingungen, die von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zu bestimmen sind, ist der Dienst, der ohne Eintragung in die Musterrolle geleistet wird, als Dienstzeit anzurechnen.

3. Unter Bedingungen, die von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zu bestimmen sind, sind Arbeitsversäumnisse wegen der Teilnahme an anerkannten See-Ausbildungslehrgängen oder aus Gründen, die die betreffenden Seeleute nicht zu vertreten haben, wie z. B. Krankheit, Unfall oder Mutterschaft, als Dienstzeit anzurechnen.

#### **Artikel 6**

Auf den in Artikel 3 Absatz 3 dieses Übereinkommens vorgeschriebenen bezahlten Mindestjahresurlaub sind nicht anzurechnen:

- a) öffentliche und übliche Feiertage, die in dem Flaggenstaat als solche anerkannt sind, gleichviel, ob sie in die Zeit des bezahlten Jahresurlaubs fallen oder nicht;
- b) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, Unfall oder Mutterschaft unter Bedingungen, die von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zu bestimmen sind;
- c) Landgang, der Seeleuten während des Heuerverhältnisses gewährt wird;
- d) Ausgleichsfreizeit gleich welcher Art unter Bedingungen, die von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zu bestimmen sind.

#### **Artikel 7**

1. Alle Seeleute, die den in diesem Übereinkommen vorgesehenen Urlaub nehmen, müssen für die ganze Urlaubsdauer mindestens ihr normales Entgelt erhal-

ten (einschliesslich des Gegenwertes in bar für jeden Teil dieses Entgelts, der aus Sachleistungen besteht); dieses Entgelt ist in jedem Land auf eine von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren zu bestimmende Weise zu berechnen.

2. Die nach Absatz 1 dieses Artikels zustehenden Beträge sind den betreffenden Seeleuten vor Urlaubsantritt zu zahlen, sofern die innerstaatliche Gesetzgebung oder eine für sie und ihren Arbeitgeber geltende Vereinbarung nichts anderes bestimmt.

3. Seeleuten, die aus dem Dienst ausscheiden oder von ihrem Arbeitgeber entlassen werden, bevor sie den ihnen zustehenden Jahresurlaub genommen haben, ist für den ihnen zustehenden Urlaub das in Absatz 1 dieses Artikels vorgesehene Entgelt zu zahlen.

#### **Artikel 8**

1. Die Teilung des bezahlten Jahresurlaubs oder die Zusammenziehung des für ein Jahr zustehenden Jahresurlaubs mit einem späteren Urlaub kann von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zugelassen werden.

2. Vorbehaltlich Absatz 1 dieses Artikels und sofern eine für den betreffenden Arbeitgeber und die betreffenden Seeleute geltende Vereinbarung nichts anderes bestimmt, ist der in diesem Übereinkommen vorgeschriebene bezahlte Jahresurlaub zusammenhängend zu gewähren.

#### **Artikel 9**

In Ausnahmefällen können von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land Vorkehrungen für die Abgeltung des auf Grund dieses Übereinkommens zustehenden Jahresurlaubs durch eine Barzahlung getroffen werden, die mindestens dem in Artikel 7 vorgeschriebenen Entgelt gleichwertig ist.

#### **Artikel 10**

1. Wird die Zeit, zu der der Urlaub zu nehmen ist, nicht durch Vorschriften, durch Gesamtarbeitsvertrag, Schiedsspruch oder auf eine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise bestimmt, so ist sie vom Arbeitgeber nach Anhörung der jeweils beteiligten Seeleute oder ihrer Vertreter und nach Möglichkeit im Einvernehmen mit diesen festzusetzen.

2. Seeleute dürfen ohne ihre Zustimmung nicht dazu angehalten werden, den ihnen zustehenden Jahresurlaub an einem anderen Ort als dem Ort ihrer Anheuerung oder Anwerbung zu nehmen, je nachdem, welcher ihrem Wohnort näher liegt, es sei denn, dass durch Gesamtarbeitsvertrag oder von der innerstaatlichen Gesetzgebung etwas anderes bestimmt ist.

3. Seeleute, die ihren Jahresurlaub an einem anderen als dem nach Absatz 2 dieses Artikels zugelassenen Ort antreten müssen, haben Anspruch auf unentgeltliche

Beförderung an den Ort ihrer Anheuerung oder Anwerbung, je nachdem, welcher ihrem Wohnort näher liegt. Ihr Unterhalt während der Reise und sonstige unmittelbar mit der Reise zusammenhängende Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen; die Reisezeit darf nicht auf den den Seeleuten zustehenden bezahlten Jahresurlaub angerechnet werden.

#### **Artikel 11**

Jede Vereinbarung über die Abdingung des Anspruchs auf den in Artikel 3 Absatz 3 vorgesehenen bezahlten Mindestjahresurlaub oder – ausser in den in Artikel 9 dieses Übereinkommens vorgesehenen Ausnahmefällen – über den Verzicht auf diesen Urlaub ist nichtig.

#### **Artikel 12**

Seeleute, die ihren Jahresurlaub angetreten haben, dürfen nur in äussersten Notfällen und nach angemessener Vorankündigung zurückgerufen werden.

#### **Artikel 13**

Es sind mit der Art der Durchführung dieses Übereinkommens im Einklang stehende wirksame Massnahmen zu treffen, um die ordnungsgemässe Anwendung und Durchsetzung der Vorschriften oder Bestimmungen über den bezahlten Jahresurlaub durch eine angemessene Aufsicht oder durch sonstige Mittel zu gewährleisten.

#### **Artikel 14**

Dieses Übereinkommen ändert das Übereinkommen über den bezahlten Urlaub der Schiffsleute (Neufassung), 1949.

#### **Artikel 15**

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

#### **Artikel 16**

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.
2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.



### Artikel 17

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraums von zehn Jahren nach Massgabe dieses Artikels kündigen.

### Artikel 18

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.
2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

### Artikel 19

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

### Artikel 20

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

### Artikel 21

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:
  - a) Die Ratifikation des neugefassten Übereinkommens durch ein Mitglied schliesst ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Überein-

kommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 17, vorausgesetzt, dass das neugefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.

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

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

## **Artikel 22**

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

*Es folgen die Unterschriften*

## Übereinkommen (Nr. 147) über Mindestnormen auf Handelsschiffen

Anhang 4

---

*Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,*

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 13. Oktober 1976 zu ihrer zweiundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die Bestimmungen der Empfehlung betreffend die Anheuerung der Seeleute (ausländische Schiffe), 1958, sowie der Empfehlung betreffend die Lebens- und Arbeitsbedingungen und die Sicherheit der Seeleute, 1958;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend nichtnormenge-mässe Seefahrzeuge, insbesondere soweit sie unter Gefälligkeitsflaggen eingetragen sind, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 29. Oktober 1976, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976, bezeichnet wird.

### Artikel 1

1. Dieses Übereinkommen gilt, soweit in diesem Artikel nichts anderes bestimmt wird, für alle Seeschiffe, gleichviel ob in öffentlichem oder privatem Eigentum, die der gewerbmässigen Beförderung von Fracht oder von Fahrgästen oder anderen gewerblichen Zwecken dienen.
2. Die innerstaatliche Gesetzgebung hat die Voraussetzungen zu bestimmen, unter denen Schiffe als Seeschiffe im Sinne dieses Übereinkommens zu gelten haben.
3. Dieses Übereinkommen gilt für Seeschlepper.
4. Dieses Übereinkommen gilt nicht für
  - a) Segelschiffe mit oder ohne Hilfsmotoren;
  - b) Schiffe, die zur Fischerei oder zum Walfang oder zu ähnlichen Zwecken verwendet werden;
  - c) Kleinfahrzeuge und Fahrzeuge wie schwimmende Bohr- und Förderinseln, soweit sie nicht zur Schifffahrt verwendet werden; die Entscheidung, welche Fahrzeuge unter diese Bezeichnung fallen, ist von der zuständigen Stelle

jedes Landes nach Anhörung der massgebenden Verbände der Reeder und der Seeleute zu treffen.

5. Keine Bestimmung dieses Übereinkommens darf so ausgelegt werden, als würde dadurch der Geltungsbereich der im Anhang zu diesem Übereinkommen aufgezählten Übereinkommen oder der darin enthaltenen Bestimmungen ausgedehnt.

## Artikel 2

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich,

- a) für die in seinem Gebiet eingetragenen Schiffe eine Gesetzgebung zu erlassen über
  - i) Sicherheitsnormen, einschliesslich Normen für Befähigung, Arbeitszeit und Besatzungsstärke, um die Sicherheit des Lebens an Bord zu gewährleisten;
  - ii) geeignete Massnahmen der Sozialen Sicherheit;
  - iii) die Beschäftigungs- und Aufenthaltsbedingungen an Bord, soweit diese nach Ansicht des Mitglieds nicht durch Gesamtarbeitsverträge geregelt oder durch die zuständigen Gerichte in einer für die beteiligten Reeder und Seeleute gleichermassen verbindlichen Weise festgelegt sind;

und sich zu vergewissern, dass die Bestimmungen dieser Gesetzgebung den im Anhang zu diesem Übereinkommen aufgeführten Übereinkommen oder Artikeln von Übereinkommen im wesentlichen gleichwertig sind, sofern das Mitglied nicht anderweitig zur Durchführung der betreffenden Übereinkommen verpflichtet ist;
- b) seine Hoheitsgewalt oder Kontrolle über die in seinem Gebiet eingetragenen Schiffe wirksam auszuüben in bezug auf
  - i) die von der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgeschriebenen Sicherheitsnormen, einschliesslich Normen für Befähigung, Arbeitszeit und Besatzungsstärke;
  - ii) die von der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgeschriebenen Massnahmen der Sozialen Sicherheit;
  - iii) die von der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgeschriebenen oder durch die zuständigen Gerichte in einer für die beteiligten Reeder und Seeleute gleichermassen verbindlichen Weise festgelegten Beschäftigungs- und Aufenthaltsbedingungen an Bord;
- c) sofern es keine wirksame Hoheitsgewalt hinsichtlich anderer Beschäftigungs- und Aufenthaltsbedingungen an Bord ausübt, sich zu vergewissern, dass Massnahmen zu deren wirksamen Kontrolle zwischen den Reedern oder ihren Verbänden und den Seeleuteverbänden, die im Einklang mit den materiellen Bestimmungen des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, gebildet worden sind, vereinbart werden;
- d) dafür zu sorgen, dass

- i) angemessene Verfahren unter der allgemeinen Aufsicht der zuständigen Stelle, gegebenenfalls nach dreigliedrigen Beratungen zwischen dieser Stelle und den massgebenden Verbänden der Reeder und der Seeleute, für die Anheuerung von Seeleuten auf Schiffen, die in seinem Gebiet eingetragen sind, und für die Untersuchung damit zusammenhängender Beschwerden bestehen;
- ii) angemessene Verfahren unter der allgemeinen Aufsicht der zuständigen Stelle, gegebenenfalls nach dreigliedrigen Beratungen zwischen dieser Stelle und den massgebenden Verbänden der Reeder und der Seeleute, für die Untersuchung von Beschwerden bestehen, die im Zusammenhang mit und nach Möglichkeit zum Zeitpunkt der in seinem Gebiet erfolgenden Anheuerung von Seeleuten seiner Staatsangehörigkeit auf Schiffen, die in einem anderen Land eingetragen sind, erhoben werden, und dass solche Beschwerden sowie Beschwerden, die im Zusammenhang mit und nach Möglichkeit zum Zeitpunkt der in seinem Gebiet erfolgenden Anheuerung ausländischer Seeleute auf Schiffen, die in einem anderen Land eingetragen sind, erhoben werden, von seiner zuständigen Stelle unverzüglich der zuständigen Stelle des Landes, in dem das Schiff eingetragen ist, mit einer Abschrift an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gemeldet werden;
- e) dafür zu sorgen, dass Seeleute, die an Bord von in seinem Gebiet eingetragenen Schiffen beschäftigt sind, für die Aufgaben, für die sie angeheuert werden, ausreichend befähigt oder ausgebildet sind, wobei die Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung (Seeleute), 1970, zu berücksichtigen ist;
- f) durch Inspektion oder sonstige geeignete Mittel nachzuprüfen, dass die in seinem Gebiet eingetragenen Schiffe den in Kraft befindlichen und von ihm ratifizierten internationalen Arbeitsübereinkommen, der gemäss Buchstabe a) dieses Artikels zu erlassenden Gesetzgebung und, sofern dies auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung angebracht ist, den einschlägigen Gesamtarbeitsverträgen entsprechen;
- g) eine amtliche Untersuchung aller schweren Seeunfälle durchzuführen, an denen in seinem Gebiet eingetragene Schiffe beteiligt waren, vor allem solcher Unfälle, bei denen Menschen verletzt wurden oder ums Leben kamen; der abschliessende Untersuchungsbericht ist normalerweise zu veröffentlichen.

### Artikel 3

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, hat seine Staatsangehörigen nach Möglichkeit über die Probleme zu unterrichten, die sich bei der Anheuerung auf einem Schiff ergeben können, das in einem Staat eingetragen ist, der das Übereinkommen nicht ratifiziert hat, bis es die Gewissheit hat, dass Normen angewandt werden, die den in diesem Übereinkommen festgelegten gleichwertig sind. Die von dem ratifizierenden Staat zu diesem Zweck getroffenen Massnahmen dürfen mit dem Grundsatz der Freizügigkeit der Arbeitnehmer, wie er in den gegebenenfalls für beide beteiligte Staaten verbindlichen Verträgen niedergelegt ist, nicht im Widerspruch stehen.

#### Artikel 4

1. Erhält ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und dessen Hafen von einem Schiff auf seinem planmässigen Kurs oder aus betriebstechnischen Gründen angelaufen wird, eine Beschwerde oder Beweismaterial, dass dieses Schiff nach Inkrafttreten des Übereinkommens nicht dessen Normen entspricht, so kann es der Regierung des Landes, in dem das Schiff eingetragen ist, einen Bericht mit einer Abschrift an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermitteln und die notwendigen Massnahmen zur Beseitigung aller Bedingungen an Bord treffen, die eindeutig eine Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit darstellen.

2. Werden solche Massnahmen getroffen, so hat das Mitglied hiervon unverzüglich den nächsterreichbaren konsularischen, diplomatischen oder für Seeschiff-fahrtsfragen zuständigen Vertreter des Flaggenstaates zu benachrichtigen und ihn zu ersuchen, wenn möglich persönlich anwesend zu sein. Das Mitglied darf das Schiff nicht über Gebühr festhalten oder seine Weiterfahrt verzögern.

3. Im Sinne dieses Artikels gilt als «Beschwerde» jede Mitteilung, die von einem Mitglied der Besatzung, einer Berufsvereinigung, einem Verband, einer Gewerkschaft oder allgemein jeder Person gemacht wird, die ein Interesse an der Sicherheit des Schiffes hat, insbesondere im Zusammenhang mit etwaigen Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit seiner Besatzung.

#### Artikel 5

1. Dieses Übereinkommen kann von den Mitgliedern ratifiziert werden, die Vertragsstaaten der nachstehend aufgezählten internationalen Urkunden sind beziehungsweise, hinsichtlich der in Buchstabe c) genannten Urkunden, deren Bestimmungen durchgeführt haben:

- a) Internationales Übereinkommen zum Schutz des menschlichen Lebens auf See, 1960, oder Internationales Übereinkommen zum Schutz des menschlichen Lebens auf See, 1974, oder jedes spätere Übereinkommen zur Neufassung dieser Übereinkommen;
- b) Internationales Freibord-Übereinkommen, 1966, oder jedes spätere Übereinkommen zur Neufassung dieses Übereinkommens;
- c) Regeln zur Verhütung von Zusammenstössen auf See, 1960, oder Übereinkommen über Internationale Regeln zur Verhütung von Zusammenstössen auf See, 1972, oder jedes spätere Übereinkommen zur Neufassung dieser internationalen Urkunden.

2. Dieses Übereinkommen kann auch von jedem Mitglied ratifiziert werden, das sich bei der Ratifikation zur Erfüllung aller Bedingungen verpflichtet, von denen gemäss Absatz 1 dieses Artikels die Ratifikation abhängig gemacht wird und die es noch nicht erfüllt hat.

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

## Artikel 6

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.
2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen von mindestens zehn Mitgliedern eingetragen worden sind, die zusammen über einen Brutto-Schiffsraum von 25 Prozent der Welthandelsflotte verfügen.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

## Artikel 7

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraums von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraums von zehn Jahren nach Massgabe dieses Artikels kündigen.

## Artikel 8

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. Sobald die in Artikel 6 Absatz 2 festgelegten Bedingungen erfüllt sind, wird der Generaldirektor die Mitglieder der Organisation auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

## Artikel 9

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

## Artikel 10

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses

Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

### Artikel 11

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

- a) Die Ratifikation des neugefassten Übereinkommens durch ein Mitglied schliesst ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 7, vorausgesetzt, dass das neugefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

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

### Artikel 12

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

### Anhang

Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, oder Abgeändertes Übereinkommen (Nr. 58) über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, oder Übereinkommen (Nr. 7) über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920;

Übereinkommen (Nr. 55) über die Verpflichtung des Reeders bei Krankheit oder Unfall der Schiffsleute, 1936, oder Übereinkommen (Nr. 56) über die Krankenversicherung der Schiffsleute, 1936, oder Übereinkommen (Nr. 130) über ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969;

Übereinkommen (Nr. 73) über die ärztliche Untersuchung der Schiffsleute, 1946;

Übereinkommen (Nr. 134) über die Unfallverhütung (Seeleute), 1970 (Art. 4 und 7);

Übereinkommen (Nr. 92) über die Quartierräume der Schiffsbesatzung (Neufassung), 1949;

Übereinkommen (Nr. 68) über Verproviantierung und Verköstigung (Schiffsbesatzungen), 1946 (Art. 5);

Übereinkommen (Nr. 53) über die Befähigungsausweise der Schiffsoffiziere, 1936 (Art. 3 und 4);

Übereinkommen (Nr. 22) über den Heuervertrag der Schiffsleute, 1926;

Übereinkommen (Nr. 23) über die Heimschaffung der Schiffsleute, 1926;

Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948;

Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949.

*Es folgen die Unterschriften*



## **Empfehlung (Nr. 155) betreffend die Verbesserung der Normen auf Handelsschiffen**

---

*Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,*

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 13. Oktober 1976 zu ihrer zweiundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend nichtnormenge-mässe Seefahrzeuge, insbesondere soweit sie unter Gefälligkeitsflaggen eingetragen sind, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über die Handelsschiffahrt (Mindestnormen), 1976, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 29. Oktober 1976, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Handelsschiffahrt (Verbesserung der Normen), 1976, bezeichnet wird.

1. (1) Diese Empfehlung gilt, soweit in diesem Absatz nichts anderes bestimmt wird, für alle Seeschiffe, gleichviel ob in öffentlichem oder privatem Eigentum, die der gewerbmässigen Beförderung von Fracht oder von Fahrgästen oder anderen gewerblichen Zwecken dienen.
- (2) Die innerstaatliche Gesetzgebung sollte die Voraussetzungen bestimmen, unter denen Schiffe als Seeschiffe im Sinne dieser Empfehlung gelten.
- (3) Diese Empfehlung gilt für Seeschlepper.
- (4) Diese Empfehlung gilt nicht für
  - a) Segelschiffe mit oder ohne Hilfsmotoren;
  - b) Schiffe, die zur Fischerei oder zum Walfang oder zu ähnlichen Zwecken verwendet werden;
  - c) Kleinfahrzeuge und Fahrzeuge wie schwimmende Bohr- und Förderinseln, soweit sie nicht zur Schifffahrt verwendet werden; die Entscheidung, welche Fahrzeuge unter diese Bezeichnung fallen, sollte von der zuständigen Stelle jedes Landes nach Anhörung der massgebenden Verbände der Reeder und der Seeleute getroffen werden.
- (5) Keine Bestimmung dieser Empfehlung sollte so ausgelegt werden, als würde dadurch der Geltungsbereich der im Anhang zum Übereinkommen über die Han-

delsschiffahrt (Mindestnormen), 1976, oder im Anhang zu dieser Empfehlung aufgeführten Urkunden ausgedehnt.

## 2. Die Mitglieder sollten

- a) sicherstellen, dass die Bestimmungen der in Artikel 2 Buchstabe a) des Übereinkommens über die Handelsschiffahrt (Mindestnormen), 1976, vorgesehenen Gesetzgebung, und
- b) sich vergewissern, dass jene Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen, welche die Beschäftigungs- und Aufenthaltsbedingungen an Bord regeln, den Bestimmungen der im Anhang zum Übereinkommen über die Handelsschiffahrt (Mindestnormen), 1976, aufgeführten Übereinkommen oder Artikel von Übereinkommen mindestens gleichwertig sind.

3. Ausserdem sollte, nötigenfalls schrittweise, darauf hingearbeitet werden, dass diese Gesetzgebung oder gegebenenfalls diese Gesamtarbeitsverträge Bestimmungen enthalten, die den Bestimmungen der im Anhang zu dieser Empfehlung aufgeführten Urkunden mindestens gleichwertig sind.

4. (1) Bis zu einer Neufassung des Übereinkommens über die Handelsschiffahrt (Mindestnormen), 1976, die auf Grund veränderter Betriebsbedingungen und Bedürfnisse der Handelsschiffahrt etwa notwendig sein könnte, sollte bei der Durchführung des genannten Übereinkommens nach Anhörung der massgebenden Verbände der Reeder und der Seeleute von jeder gegebenenfalls in Kraft getretenen Neufassung der im Anhang des Übereinkommens aufgeführten Übereinkommen Kenntnis genommen werden.

(2) Bei der Durchführung dieser Empfehlung sollte nach Anhörung der massgebenden Verbände der Reeder und der Seeleute von jeder gegebenenfalls in Kraft getretenen Neufassung der im Anhang der Empfehlung aufgeführten Übereinkommen und von jeder etwa angenommenen Neufassung anderer darin aufgeführter Urkunden Kenntnis genommen werden.

## *Anhang*

Übereinkommen (Nr. 53) über die Befähigungsausweise der Schiffsoffiziere, 1936;  
 Übereinkommen (Nr. 68) über Verproviantierung und Verköstigung (Schiffsbesatzungen), 1946;  
 Übereinkommen (Nr. 133) über die Quartierräume der Schiffsbesatzungen (zusätzliche Bestimmungen), 1970;  
 Übereinkommen (Nr. 134) über die Unfallverhütung (Seeleute), 1970;  
 Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971;  
 Übereinkommen (Nr. 91) über den bezahlten Urlaub der Schiffsleute (Neufassung), 1949, oder Übereinkommen (Nr. 146) über den bezahlten Jahresurlaub der Seeleute, 1976;  
 Übereinkommen (Nr. 70) über die Soziale Sicherheit der Schiffsleute, 1946;  
 Empfehlung (Nr. 137) betreffend die berufliche Ausbildung (Seeleute), 1970;  
 Richtlinienammlung IMCO/IAO, 1975.

*Es folgen die Unterschriften*

## **Empfehlung (Nr. 153) betreffend den Schutz junger Seeleute**

Anhang 5

---

*Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,*

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 13. Oktober 1976 zu ihrer zweiundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den Schutz junger Seeleute, eine Frage, die den dritten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Oktober 1976, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend den Schutz junger Seeleute, 1976, bezeichnet wird.

### **I. Durchführungsmethoden**

1. Die Durchführung dieser Empfehlung kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, betriebliche Regelungen, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen oder auf irgendeine andere Art und Weise erfolgen, die unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse jedes Landes geeignet erscheint.

### **II. Begriffsbestimmung und Geltungsbereich**

2. (1) Als «junge Seeleute» im Sinne dieser Empfehlung gelten alle Jugendlichen unter achtzehn Jahren, die in irgendeiner Eigenschaft auf einem Seeschiff beschäftigt werden; ausgenommen hiervon sind

a) Kriegsschiffe;

b) Schiffe, die zur Fischerei oder zu damit unmittelbar zusammenhängenden Arbeiten oder zum Walfang oder zu ähnlichen Zwecken verwendet werden.

(2) Die innerstaatliche Gesetzgebung sollte nach Anhörung der beteiligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Voraussetzungen bestimmen, unter denen ein Schiff als Seeschiff im Sinne dieser Empfehlung gilt.

(3) Diese Empfehlung gilt nicht für Jugendliche auf Schul- oder Ausbildungsschiffen oder solche, die an Bildungsprogrammen teilnehmen, die unter Bedingungen durchgeführt werden, welche die zuständige Stelle nach Anhörung der beteiligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer genehmigt hat.

### III. Ziele

3. In jedem Land, in dem Schiffe eingetragen sind, auf denen junge Seeleute beschäftigt werden, sollten Vorkehrungen getroffen werden für

- a) den wirksamen Schutz dieser Seeleute, einschliesslich des Schutzes ihrer Gesundheit, ihrer Sittlichkeit und ihrer Sicherheit, sowie die Förderung ihres allgemeinen Wohlbefindens;
- b) die Berufsberatung, Bildung und berufliche Ausbildung dieser Seeleute, sowohl in ihrem eigenen Interesse als auch im Interesse eines leistungsfähigen Schiffsbetriebs, der Sicherheit des Lebens und des Eigentums auf See und der Schaffung von Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg junger Seeleute im Seemannsberuf.

### IV. Zulässige Arbeitszeit und Ruhezeiten

4. (1) Auf See und im Hafen sollten die in den folgenden Unterabsätzen enthaltenen Bestimmungen gelten:

- a) die normale Arbeitszeit junger Seeleute sollte acht Stunden täglich und vierzig Stunden wöchentlich nicht überschreiten; ständige Überstundenarbeit sollte nach Möglichkeit vermieden werden;
- b) für die Einnahme aller Mahlzeiten sollte genügend Zeit eingeräumt werden, für die Hauptmahlzeit des Tages sollte den jungen Seeleuten eine Arbeitspause von mindestens einer Stunde gewährt werden;
- c) junge Seeleute sollten nicht bei Nacht arbeiten, wobei als «Nacht» im Sinne dieses Unterabsatzes ein von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder durch Gesamtarbeitsverträge festzusetzender Zeitraum von mindestens neun aufeinanderfolgenden Stunden gilt, der vor Mitternacht beginnt und nach Mitternacht endet;
- d) jungen Seeleuten sollte nach jeweils zwei Stunden ununterbrochener Arbeit so bald wie möglich eine Ruhepause von jeweils fünfzehn Minuten gewährt werden.

(2) Ausnahmen von den Bestimmungen des Unterabsatzes (1) dieses Absatzes können gewährt werden, wenn

- a) diese Bestimmungen für junge Seeleute im Decks-, Maschinen- und Verpflegungsdienst, die zum Wachdienst eingeteilt sind oder in Wechselschichten arbeiten, nicht angewendet werden können;
- b) die wirksame Ausbildung junger Seeleute nach festgelegten Programmen und Zeitplänen beeinträchtigt würde oder
- c) zwingende betriebliche Gründe es erfordern.

Solche Ausnahmen sind unter Angabe der Gründe schriftlich niederzulegen und vom Kapitän zu unterzeichnen.

5. Die Bestimmungen des Absatzes 4 dieser Empfehlung entbinden junge Seeleute nicht von ihrer allgemeinen Verpflichtung, nach Anweisung des Kapitäns in Notfällen zu arbeiten, wenn Gefahr besteht für

- a) die Sicherheit der Besatzung, der Passagiere, des Schiffs oder der Fracht;
- b) die Sicherheit anderer Schiffe oder von Personen und Frachten an Bord dieser Schiffe.

## V. Heimschaffung

6. (1) Hat ein junger Seemann auf einem Schiff mindestens vier Monate lang während seiner ersten Auslandsfahrt Dienst getan und stellt sich dann heraus, dass er für das Leben auf See untauglich ist, so sollte ihm Gelegenheit geboten werden, vom ersten geeigneten Anlaufhafen, in dem sich eine konsularische Vertretung des Flaggenstaates seines Schiffes oder des Landes befindet, dessen Staatsangehöriger der junge Seemann ist, heimgeschafft zu werden, ohne dass ihm Kosten entstehen. Von jeder derartigen Heimschaffung sollte unter Angabe der Gründe die Stelle benachrichtigt werden, die dem jungen Seemann durch Ausstellung der erforderlichen Papiere die Aufnahme einer Beschäftigung auf See ermöglicht hat.

(2) Nach sechsmonatiger Dienstzeit ohne Urlaub auf einem Schiff auf Auslandsfahrt, das während dieser Zeit nicht in das Land, in dem der junge Seemann seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat, zurückgekehrt ist und während der nächsten drei Monate seiner Fahrt nicht dorthin zurückkehren wird, sollte ein junger Seemann Anspruch haben, ohne dass ihm Kosten entstehen, an den ursprünglichen Anheuerungsort im Land seines gewöhnlichen Aufenthalts heimgeschafft zu werden, um den während der Fahrt erworbenen Urlaub zu nehmen.

## VI. Arbeitsschutz und Gesundheitserziehung

7. Es sollten Vorschriften für den Arbeits- und den Gesundheitsschutz junger Seeleute erlassen werden.

8. Diese Vorschriften sollten auf alle allgemeinen Bestimmungen über ärztliche Untersuchungen vor Aufnahme der Beschäftigung und während der Beschäftigung und über die Unfallverhütung und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz Bezug nehmen, die gegebenenfalls auf die Arbeit von Seeleuten anwendbar sind; sie sollten ferner Massnahmen zur Verringerung der beruflichen Gefahren bezeichnen, denen junge Seeleute bei der Ausübung ihres Dienstes ausgesetzt sind.

9. (1) Die Vorschriften sollten Einschränkungen festlegen, wonach junge Seeleute ohne geeignete Beaufsichtigung und Unterweisung keine Arbeiten ausführen dürfen, die mit einem besonderen Unfallrisiko oder mit nachteiligen Auswirkungen auf ihre Gesundheit oder ihre körperliche Entwicklung verbunden sind oder einen besonderen Grad von Reife, Erfahrung oder Befähigung voraussetzen, es sei denn, dass die zuständige Stelle einem jungen Seemann die volle Befähigung für die betreffende Arbeit zuerkannt hat.

(2) Bei der Bestimmung der Arbeiten, die durch Vorschriften eingeschränkt werden sollten, könnte die zuständige Stelle insbesondere folgende berücksichtigen:

- a) das Heben, Bewegen oder Tragen schwerer Lasten oder Gegenstände;
- b) das Betreten von Kesseln, Tanks und Senkkästen;
- c) Arbeiten, bei denen die Ausführenden schädlichen Geräusch- und Vibrationspegeln ausgesetzt sind;
- d) das Bedienen von Hebezeugen und anderen kraftgetriebenen Geräten und Werkzeugen oder die Tätigkeit als Signalgast zur Verständigung mit Maschinisten, die derartige Geräte bedienen;
- e) die Handhabung von Vertäuungstrossen, Schlepptauen oder Ankergeschirr;
- f) Takelungsarbeiten;
- g) Arbeit am Mast oder in der Takelung oder auf Deck bei schwerem Wetter;
- h) Dienst als Wachgänger bei Nacht;
- i) Wartung elektrischer Anlagen und Geräte;
- j) Arbeiten, bei denen die Ausführenden potentiell schädlichen Stoffen oder schädlichen physikalischen Einwirkungen, wie gefährlichen oder giftigen Substanzen und ionisierenden Strahlen, ausgesetzt sind;
- k) die Reinigung von Küchenmaschinen;
- l) das Bedienen von Schiffsbooten oder die Übernahme der Verantwortung für sie.

10. Von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren sollten praktische Massnahmen getroffen werden, um jungen Seeleuten Informationen über die Verhütung von Unfällen und den Schutz ihrer Gesundheit bei der Arbeit an Bord von Schiffen zu vermitteln, z. B. durch geeignete Unterweisung in Seemannsschulen, durch eigens für Jugendliche bestimmte offizielle Unfallverhütungskampagnen in den Formen, wie sie in Absatz 8 (2) der Empfehlung betreffend die Unfallverhütung (Seeleute), 1970, aufgeführt werden, und durch berufliche Unterweisung und Beaufsichtigung der jungen Seeleute während ihrer Arbeit an Bord.

11. Die Bildung und Ausbildung junger Seeleute sowohl an Land als auch an Bord sollten eine ihren Bedürfnissen entsprechende Unterweisung in den Sachgebieten umfassen, die in Absatz 12 Buchstabe f) der Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung (Seeleute), 1970, und in der Vorschrift 237 der «Muster-Sicherheitsvorschriften für gewerbliche Anlagen – Richtlinien für Behörden und Unternehmer» in ihrer revidierten Fassung aufgeführt sind; ferner sollten die jungen Seeleute über die schädlichen Auswirkungen des Missbrauchs von Drogen und anderen potentiell schädlichen Stoffen sowie von anderen schädlichen Tätigkeiten auf ihre Gesundheit und auf ihr Wohlbefinden aufgeklärt werden.

## VII. Möglichkeiten zur Berufsberatung, Bildung und beruflichen Ausbildung

12. Die zuständige Stelle sollte entsprechend den innerstaatlichen Gegebenheiten die Verwirklichung der in den Absätzen 13 bis 20 genannten Massnahmen und Ziele in Betracht ziehen.

13. Jugendliche sollten in Übereinstimmung mit Absatz 7 der Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung (Seeleute), 1970, Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten, Berufsaussichten und die Voraussetzungen für den Zugang zur Seeschifffahrt erhalten sowie Auskünfte über die Beschäftigung an Bord von Schiffen und die Arbeitsbedingungen, die allgemeinen Aspekte von Gesamtarbeitsverträgen und die Rechte und Pflichten von Seeleuten nach dem Seearbeitsrecht.

14. Es sollten Massnahmen getroffen werden, um jungen Seeleuten in Übereinstimmung mit den in Absatz 2 der Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung (Seeleute), 1970, enthaltenen Zielen Bildung, Berufsberatung und berufliche Ausbildung zu gewähren.

15. (1) Die Erstausbildung und die Weiterbildung für Seemannsberufe sollten breit und umfassend angelegt sein und gegebenenfalls mit einer weiterführenden allgemeinen Schulbildung kombiniert werden.

(2) Diese Ausbildung sollte den theoretischen Unterricht mit einem planmässigen Programm zum Erwerb praktischer Erfahrung verbinden, mit dem Ziel, die Teilnehmer auf eine Laufbahn in der Seeschifffahrt vorzubereiten.

(3) Die Ausbildungsnormen für den Seemannsberuf sollten nach Möglichkeit mit denjenigen abgestimmt werden, die für Berufe an Land gelten, so dass die auszubildenden Personen landesweit anerkannte Befähigungsnachweise erwerben können, die sowohl in der Seeschifffahrt als auch in anderen Wirtschaftszweigen akzeptiert werden.

16. Jungen Seeleuten sollte der Erwerb von Bildung und Ausbildung für eine Beschäftigung an Bord sowie später die Fortsetzung ihrer Allgemeinbildung und beruflichen Ausbildung durch Gewährung der verschiedenen Finanzierungshilfen erleichtert werden, die in Absatz 10 Unterabsätze (1) bis (5) der Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung (Seeleute), 1970, aufgeführt werden.

17. Die Allgemeinbildung und die berufliche Ausbildung, auf die sich Absatz 12 Buchstabe g) und Absatz 15 der Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung (Seeleute), 1970, beziehen, sollten allen Jugendlichen offenstehen, die noch keine Erfahrungen auf Seeschiffen erworben haben.

18. Jungen Seeleuten sollte Gelegenheit zur Fortsetzung ihrer beruflichen Bildung und Ausbildung an Bord von Schiffen geboten werden, damit sie die zu einer wirksamen Ausübung ihrer Dienstpflichten unerlässlichen Kenntnisse und Erfahrungen erwerben, sich für den beruflichen Aufstieg qualifizieren und ihre Allgemeinbildung und ihr fachliches Wissen vervollständigen können. Zu diesem Zweck sollten die Kapitäne und Offiziere der Schiffe die jungen Seeleute ermutigen und ihnen helfen, die in der vorbereitenden Ausbildung erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse anzuwenden und in vollem Umfang weiterzuentwickeln, sachdienliche praktische Erfahrung an Bord zu erwerben und auf See an Kursen zum Selbststudium teilzunehmen.

19. Zusätzlich zu den in den Absätzen 20 bis 25 der Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung (Seeleute), 1970, erwähnten Ausbildungsmethoden sollten junge Seeleute die Möglichkeit haben,

- a) ihre Ausbildung an Bord fortzusetzen, beispielsweise durch Ausbildung am Arbeitsplatz, Fernkurse, Lehrmittel für programmierten Unterricht und andere Formen des Selbststudiums in allgemeinen und nautischen Fächern, die auf die Bedürfnisse junger Seeleute, die sich für den beruflichen Aufstieg qualifizieren wollen, zugeschnitten sind;
- b) an Bord Studien auf anderen Gebieten bis zur Erreichung eines anerkannten Niveaus fortzusetzen.

20. Soweit durchführbar und möglich, sollten die an Bord der Schiffe für junge Seeleute zur Verfügung gestellten Ausbildungseinrichtungen geeignete Räume für Studienzwecke, eine Schiffsbibliothek und geeignetes Unterrichtsmaterial zum Selbststudium umfassen; junge Seeleute an Bord von Schiffen sollten bei ihren Studien besondere Hilfe erhalten, wenn möglich durch Wanderlehrer, die in regelmässigen Zeitabständen an Bord kommen.

*Es folgen die Unterschriften*