

Wolfgang Däubler

# Der Kampf um einen weltweiten Tarifvertrag

Probleme des deutschen Arbeitsrechts bei der Verbesserung  
der Arbeitsbedingungen auf Billigflaggenschiffen



Nomos Verlagsgesellschaft  
Baden-Baden





Prof. Dr. Wolfgang Däubler

# Der Kampf um einen weltweiten Tarifvertrag

Probleme des deutschen Arbeitsrechts bei der  
Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf  
Billigflaggenschiffen



Nomos Verlagsgesellschaft  
Baden-Baden

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

**Däubler, Wolfgang:**

Der Kampf um einen weltweiten Tarifvertrag : Probleme des deutschen Arbeitsrechts bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Billigflaggenschiffen / Wolfgang Däubler. – 1. Aufl. – Baden-Baden : Nomos Verl.-Ges., 1997

ISBN 3-7890-4880-1

1. Auflage 1997

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1997. Printed in Germany. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der photomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

# Inhaltsverzeichnis

Zur Einführung	9
<i>A Sachverhalt</i>	11
I. Entwicklung der Billigflaggenschiffe	11
II. Die ZweitregisterSchiffe	11
III. Arbeitsbedingungen	12
1. Von der Rechtsprechung entschiedene Fälle	13
2. Möglichkeiten gemeinsamer Interessenwahrung?	14
a) Ersetzbarkeit der Arbeitskräfte	14
b) Problematische Gewerkschaften im Heimatstaat	15
c) Kaum Zugang zu Gerichten	15
IV. Aktivitäten der ITF	16
1. Die Kampagne gegen Billigflaggenschiffe	16
2. Muster-Tarifverträge	16
3. Bisherige Ergebnisse	17
4. Hafenarbeiterboykotts	18
<i>B Rechtliche Würdigung</i>	21
I. Eingrenzung der Fragestellung	21
II. Einklagbarkeit eines Minimallohnes, insbesondere von IAO-Heuern?	22
1. Vorgaben durch das BAG	22
2. Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte	23
3. Ansprüche auf Mindestentlohnung nach ausländischem Recht?	25
4. Anwendung des deutschen Verbots des Lohnwuchers?	26
a) Die bisherigen Maßstäbe	26
b) Sonderregeln für Billigflaggen- und Zweitregister-Schiffe?	27
5. IAO-Grundsätze als Minimum?	28
a) Festlegung und inhaltliche Ausgestaltung	28

b)	IAO-Heuern als Teil des Ordre public i.S. des Art. 6 EGBGB	31
III.	Verweigerung der Abfertigung durch Hafenarbeiter aufgrund arbeitsvertraglicher Befugnisse?	33
1.	Arbeitsverweigerung wegen Gesundheitsgefährdung	33
a)	Mögliche Sachverhalte	33
b)	Die rechtliche Ausgangslage im Rahmen eines dem deutschen Recht unterliegenden Arbeitsverhältnisses	33
c)	Anwendung auf konkrete Fälle	35
2.	Verweigerung von Streikarbeit	36
a)	Die rechtliche Ausgangssituation	36
b)	Anwendung auf konkrete Konstellationen	38
IV.	Die Verweigerung der Abfertigung von Billigflaggen- und Zweitregisterschiffen durch deutsche Hafenarbeiter nach arbeitskampfrechtlichen Grundsätzen	39
1.	Anwendbarkeit des deutschen Rechts	39
2.	Die Zulässigkeit nach der Rechtsprechung des BAG	40
a)	Die Entscheidung des BAG vom 19.10.1976 (AP Nr. 6 zu § 1 TVG Form)	41
b)	Änderung durch die späteren Entscheidungen zum Solidaritätsstreik?	43
aa)	Die Entscheidung von 1985	44
bb)	Bestätigung durch die Entscheidung von 1988	45
cc)	Keine Bezugnahme auf die Entscheidung zum Boykott	46
dd)	Inhaltliche Unterschiede	46
c)	Risiko einer Haftung auf Schadensersatz?	47
d)	Ergänzende Überlegungen	49
aa)	Die These vom wirtschaftlichen Schwerpunkt	49
bb)	Trennung von Boykottaufruf und »Durchführungsstreik«	49
cc)	Dominierendes Eigeninteresse	51
e)	Gegenmaßnahmen der Hafenarbeitgeber?	51
aa)	Einbehaltung des Lohnes	51
bb)	Aussperrung	51
cc)	Einsatz von Streikbrechern	52
3.	Das ITF-Tarifwerk: Regelungsziel des Hafenarbeiterboykotts	53
a)	Tariffähigkeit der ITF	53
b)	Vereinbarung eines sogenannten closed shop?	54
c)	Abführung des Gewerkschaftsbeitrags	55

d) Beiträge an den Welfare-Fund	57
e) Haftungsrisiko im Arbeitskampf?	58
f) Sonderregeln in der Seeschifffahrt?	60
V. Zusammenfassung	62
 <i>Anhang 1:</i> ITF Uniform »Total Crew Cost« Collective Agreement	63
<i>Anhang 2:</i> ISR Flottenvertrag	96
<i>Anhang 3:</i> Sondervertrag zum ISR-Flottenvertrag	112
<i>Anhang 4:</i> International Labour Organization. Joint Maritime Commission (28th Session, Geneva, 22 October 1996) Report	117



# Zur Einführung

»Globalisierung der Wirtschaft« hat für die meisten Mitbürger keinen guten Klang. Nur wer im weltweiten Wettbewerb mit Billiganbietern bestehen kann, hat eine Chance. Für den »Standort Deutschland« scheint dies Abbau des Sozialstaats zu bedeuten, ja Aufkündigung des gesellschaftlichen Konsenses mit den weniger Begüterten. Die Folgen liegen auf der Hand und finden sich auf den Titelseiten der Presse. Die Zahl der Verlierer ist um ein Vielfaches höher als die der Gewinner.

Der Weltmarkt, auf dem deutsche Unternehmen konkurrieren müssen, erscheint als »reiner« Markt, ohne Korrekturen im sozialen Bereich. Eine Chance, daran etwas zu ändern, besteht nicht – so jedenfalls der dominierende Eindruck bei all jenen, die von Produktionsverlagerungen nach Tschechien oder von Dumping-Arbeitskräften auf dem Bau lesen.

Diese Sicht soll im Folgenden ein ganz klein wenig korrigiert werden. Die Zwänge des Weltmarkts sind kein Naturgesetz, das den Betroffenen nur die Unterwerfung lässt. So groß die Schwierigkeiten auch sein mögen – soziale Korrekturen sind möglich. Denkbare Akteure sind Internationale Organisationen wie die WTO, aber auch die Betroffenen selbst.

Dies ist keine realitätsferne Wunschvorstellung. Das im folgenden dargestellte Beispiel der Seeschiffahrt zeigt, daß weltweite Tarifverträge möglich sind, die den Betroffenen ein angemessenes Lebensniveau sichern. Ein knappes Drittel aller auf Billigflaggen- und Zweitregister Schiffen fahrenden Seeleute ist inzwischen auf diese Weise geschützt. Ob auch die übrigen einzogen werden können, hängt entscheidend davon ab, in welchem Umfang Hafenarbeiter in Deutschland und in anderen »Metropolen« die Abfertigung derartiger Schiffe verweigern.

In Deutschland wird eine solche Frage insbesondere unter dem Gesichtspunkt des juristischen Dürfens diskutiert. Im Auftrage der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) hat der Verfasser deshalb die Rechtslage auf der Grundlage der BAG-Rechtsprechung analysiert, die sehr viel mehr Möglichkeiten lässt, als man bei oberflächlicher Betrachtung annehmen würde. Das Ergebnis der Untersuchungen ist hier wiedergegeben.

Im Anhang wurden die »Modelltarifverträge« abgedruckt, die von der ITF entwickelt und für mehr als 4 000 Schiffe durchgesetzt wurden. Dies geschieht nicht allein deshalb, weil sich die arbeitskampfrechtliche Argumentation immer wieder darauf beziehen muß. Vielmehr soll auch das erste Tarifwerk dokumentiert werden, das weltweit gegenüber einer Vielzahl von

Arbeitgebern gilt. Selbst wenn man in andern Branchen nicht einfach nach demselben Muster vorgehen kann – erfolgreiche Vorbilder können Mut machen. Auch die Globalisierung ist nicht das Ende der Geschichte.

# A Sachverhalt

## I. Entwicklung der Billigflaggenschiffe

»Flags of convenience« – im deutschen Sprachraum »Billigflaggen« genannt – sind keine Erscheinung der letzten Jahre. Schon vor dem Zweiten Weltkrieg flaggten US-amerikanische Reeder in beträchtlichem Umfang Schiffe nach Honduras und Panama aus<sup>1</sup>. Während des Krieges gab es politische Gründe, sich einer fremden Flagge zu bedienen. Nach 1945 wurde der Anteil der Billigflaggenschiffe an der Welthandelsflotte kontinuierlich größer: Während er 1950 noch 5,6 % betrug, war er 1994 auf 42 % gestiegen.<sup>2</sup>

Die »Billigflagge« definiert sich durch eine Reihe spezifischer Eigenschaften. Der wirtschaftliche Eigentümer des Schiffes ist Angehöriger eines anderen als des Flaggenstaates und unterhält dort lediglich eine Art Briefkastenfirma. Die Flagge wird großzügig vergeben; Steuern und Abgaben haben – verglichen mit Industrieländern – eher symbolische Bedeutung. Der Flaggenstaat ist nicht in der Lage, die Einhaltung seiner Vorschriften in relevantem Umfang zu kontrollieren. Hinzu kommt ein entscheidender arbeitsrechtlicher Vorteil: Auf der Grundlage des »Rechts der Flagge« lassen sich Löhne und Arbeitsbedingungen vereinbaren, die dem in Entwicklungsländern Üblichen entsprechen, so daß sich die Lohnkosten für den Reeder irgendwo zwischen 5 % und 20 % des z.B. in Deutschland Üblichen bewegen.<sup>3</sup> Wichtige Billigflaggenländer sind u.a. Antigua, Honduras, Liberia, Malta, Panama, Sri Lanka und Zypern.<sup>4</sup>

## II. Die ZweitregisterSchiffe

In den vergangenen 10 bis 15 Jahren sind in zahlreichen europäischen Ländern sogenannte Zweitregister hinzugekommen. Dabei sind zwei Typen zu unterscheiden.

1 Nachweise bei Zwanziger, Die ITF-Kampagne gegen Billigflaggenschiffe im System des deutschen Arbeitskampfrechtes unter Einschluß des Kollisionsrechtes, Diss. Göttingen 1994, S. 2.

2 Angaben nach Eulen ÖTV-Report Seefahrtheft 3/1995, S. 14.

3 Zum Begriff der »billigen Flagge« in gleichem Sinne Leffler, Das Heuerverhältnis auf ausgeflaggten deutschen Schiffen, Berlin 1978, S. 4 f. mwN.

4 Eine vollständige Liste findet sich in ITF Seefahrts-Bulletin Nr. 10/1996, S. 4.

Zum einen geht es um Erscheinungen, die schon äußerlich große Ähnlichkeit mit den traditionellen Billigflaggen besitzen. Das Register ist für jeden ausländischen Reeder offen, der nicht nur beträchtliche Steuervergünstigungen genießt, sondern auch von der Kontrolle durch den Flaggenstaat weithin freigestellt ist. Erst recht bestehen die üblichen arbeitsrechtlichen Spielräume zur Vereinbarung von Dritte-Welt-Bedingungen. Vorbild hierfür ist das Norwegische Internationale Schiffsregister (NIS).<sup>5</sup>

Zum zweiten finden sich neue Register, die im wesentlichen nur den nationalen Reedern offenstehen, bei denen die Einhaltung der Vorschriften über die Schiffssicherheit und den Arbeitsschutz im Prinzip wie bei normalen nationalen Schiffen kontrolliert wird, die jedoch arbeitsrechtlich den anderen gleichgestellt sind: Auch hier können philippinische oder indische Seefahrer zu Minimalheuern beschäftigt werden. In diese Kategorie gehört etwa das deutsche »Internationale Seeschiffahrtsregister« (ISR), das durch Gesetz vom 23. März 1989<sup>6</sup> eingeführt wurde.<sup>7</sup>

Im Jahre 1995 waren von knapp 800 unter deutscher Flagge fahrenden Schiffen etwa 500 im Zweiten Schiffsregister eingetragen.<sup>8</sup> Die Vorstellung, das Zweitregister würde das Ausflaggen deutscher Schiffe verhindern, hat sich als unzutreffend erwiesen. In den Jahren 1992 und 1993 wurden pro Monat im Durchschnitt 10 Schiffe ausgeflaggt;<sup>9</sup> die Gesamtzahl deutscher Schiffe fiel von 1054 im Jahr 1991 auf 796 im Jahr 1995.<sup>10</sup>

### III. *Arbeitsbedingungen*

Umfassende Erhebungen über die Arbeitsbedingungen auf Billigflaggen- und Zweitregisterschiffen existieren nicht. Allerdings kann man davon ausgehen, daß in puncto Löhne und Arbeitsbedingungen keine ins Gewicht fallenden Unterschiede zwischen den traditionellen Billigflaggen- und den Zweitregisterschiffen bestehen. Zwar bestimmt etwa § 21 Abs. 4 Satz 4 des Flaggenrechtsgesetzes, daß die Vorschriften des deutschen Sozialversicherungsrechts

5 Einzelheiten bei Hauschka, Das Norwegian International Shipping Register (NIS) – Vorbild für den deutschen Gesetzgeber? Recht der Internationalen Wirtschaft (RIW) 1988, 607 ff.  
6 BGBI I, S. 550.

7 Zur Vorgeschichte und zu den dabei erhobenen völkerrechtlichen und verfassungsrechtlichen Bedenken s. Däubler, Das zweite Schiffsregister. Völkerrechtliche und verfassungsrechtliche Probleme einer deutschen »Billig-Flagge«, Baden-Baden 1988.

8 Angaben nach Eulen ÖTV-Report Seefahrt, Heft 3/1995, S. 14, Zechner ÖTV-Report Seefahrt, Heft 4/1995, S. 10.

9 Angabe nach Benze ÖTV-Report Seefahrt, Heft 2/1995, S. 11.  
10 Zechner ÖTV-Report Seefahrt, Heft 4/1995, S. 10.

unberührt bleiben (so daß für die ausländischen Seeleute Beiträge zu bezahlen sind), doch ist mit Recht darauf hingewiesen worden, daß ihnen der Zugang zum deutschen Territorium in aller Regel verschlossen ist und so die Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen normalerweise an praktischen Schwierigkeiten scheitert.<sup>11</sup>

## 1. *Von der Rechtsprechung entschiedene Fälle*

Wie die Arbeitsbedingungen konkret beschaffen sind, wird an zwei Fällen deutlich, die die deutsche Rechtsprechung beschäftigt haben.

Das Arbeitsgericht Bremen hatte über einen Fall zu entscheiden, in dem eine Reederei sechs philippinische Seeleute auf einem Zweitregisterschiff einstellte, die dort eine Heuer von 300 US-Dollar im Monat bei gleichzeitiger 44-Stunden-Woche erhalten sollten.<sup>12</sup>

Die Auffassung des ArbG Bremen, die Ermöglichung derartiger Arbeitsbedingungen stelle eine unerlaubte Beihilfe an die Reeder nach Art. 92 ff. EG-Vertrag dar und verstöße überdies gegen das Gebot des Art. 117 EG-Vertrag zur Angleichung der Arbeitsbedingungen »im Wege des Fortschritts«, fand nicht die Zustimmung des Europäischen Gerichtshofs.<sup>13</sup> Insoweit kommt als Kontrollmaßstab nur das deutsche materielle Recht in Betracht.

Um diese Problematik ging es in einem 1995 vom BAG entschiedenen Fall.<sup>14</sup> Dabei hatte eine Lübecker Reederei u.a. einen indischen Seemann als Matrosen auf dem MS »Vineta« angeworben. Als Arbeitszeit waren 8 Stunden täglich an 7 Tagen in der Woche, also 56 Stunden vorgesehen. Die dafür geschuldete monatliche Heuer sollte 250 US-Dollar betragen. Für eine Überstunde war ein 1 US-Dollar zu bezahlen. Das BAG entschied, im konkreten Fall greife indisches Arbeitsrecht ein, doch sei zu prüfen, inwieweit dessen Anwendung zu einem Ergebnis führe, das mit deutschen Gerechtigkeitsvorstellungen in unerträglichem Widerspruch stehe.<sup>15</sup>

Durchaus keine Ausnahme stellt es dar, wenn – wie im Fall des BAG-Urteils – der Kapitän aufgefordert wird, folgende Arbeitsbedingungen mit den Matrosen zu vereinbaren:

1. »Ich bin von Beruf Seemann und freiwillig an Bord des Motorschiffes . . . gekommen.
2. Ich habe – alles inbegriffen – eine Monatsheuer von 250 US-Dollar sowie einen Dollar pro Überstunde gefordert und akzeptiert. Dies schließt auch

11 Geffken, Soziale Grundrechte unter Vorbehalt? NZA 1995, 507.

12 ArbG Bremen AiB 1991, 282; ÖTV-Report Seefahrt, Heft 4/1991, S. 5.

13 EuGH, Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (= EuZW) 1993, 288.

14 BAG NZA 1995, 1191.

15 BAG NZA 1995, 1191, 1193.

Urlaubsgeld und andere geldwerte Leistungen während der Beschäftigung auf obengenanntem Schiff ein und gilt für einen Zeitraum von einem Jahr ab dem Tag, an dem ich meine Arbeit aufnehme.

3. Ich werde in den ersten 6 Beschäftigungsmonaten meine Heuer nicht annehmen, sondern nur einen Teil der Heuer, die sich in Maßen hält und von mir angefordert wird; nach Ablauf der 6 Monate werde ich meine Heuer abrechnen und erhalten.

4. Ich werde das Schiff nicht verlassen und während der ersten 6 Monate nicht an Land gehen, sondern nach Erledigung meiner Dienstaufgaben an Bord bleiben. Nach Ablauf der 6 Monate steht es allein im Ermessen des Kapitäns/Reeders, uns Landgang auszustellen.

5. Ich werde jeglichen illegalen Fluchtversuch unterlassen und nicht ohne vorherige Genehmigung der zuständigen Stellen das Schiff verlassen.

6. Darüber hinaus verpflichte ich mich, jegliche Nahrung zu mir zu nehmen, die an Bord serviert wird, und ich werde mich nicht an irgendwelchen gewerkschaftlichen Aktivitäten beteiligen.«<sup>16</sup>

Im selben Urteil ist auch festgehalten, daß zum damaligen Zeitpunkt ein deutscher Matrose nach Heuertarif Grundbezüge von 2.100 DM monatlich sowie 13 DM pro Überstunde zu beanspruchen hatte. Dabei wurde eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden zugrundegelegt.

## 2. Möglichkeiten gemeinsamer Interessenwahrung?

Für die auf Billigflaggen- und Zweitregister Schiffen beschäftigten ausländischen Seeleute ist es faktisch nahezu unmöglich, mit freien Tarifverhandlungen und Streiks eine Verbesserung ihrer Situation zu erreichen. Schwierigkeiten ergeben sich auf verschiedenen Ebenen.

### a) Ersetzbarkeit der Arbeitskräfte

Zum einen handelt es sich typischerweise um Personen, die keine besondere Qualifikation mitbringen müssen und die deshalb unschwer durch eine neue Mannschaft ersetzt werden können. Die extrem hohe Arbeitslosigkeit und das noch niedrigere Lohnniveau im Heimatstaat machen die einzelne Arbeitskraft zu einer völlig austauschbaren Größe.<sup>17</sup>

Zum zweiten bestehen erhebliche rechtliche Hindernisse gegen die Durchführung echter Tarifverhandlungen und echter Streiks. Die Arbeitsrechtsord-

16 Wiedergegeben nach dem Tatbestand des Urteils des Landgerichts Lübeck vom 27. September 1990, Zweite. Zivilkammer, Urteilsausfertigung, S. 4.

17 Zum sog. Versegeln nach Einsatz einer Ersatzmannschaft s. Zwanziger, a.a.O., S. 13.

nungen der wichtigsten Billigflaggenländer (Liberia, Panama, Singapur) enthalten zumindest längere Ankündigungsfristen, die dem Reeder Gegenmaßnahmen ermöglichen würden.<sup>18</sup>

b) *Problematische Gewerkschaften im Heimatstaat*

Außerdem verfügen Gewerkschaften aus den Flaggenstaaten bzw. den Herkunfts ländern der Seeleute häufig nicht über die Unabhängigkeit, die Voraussetzung für die Durchsetzung angemessener Arbeitsbedingungen wäre, sondern werden von staatlichen Stellen oder von der Arbeitgeberseite mittelbar gesteuert. Diese Einschätzung hat auch Eingang in die Entscheidung des BVerfG zur Verfassungskonformität des Zweiten Schiffsregisters gefunden.<sup>19</sup> Schiffsbesatzungen müßten sich daher ggf. zugleich von ihrer »eigenen« Gewerkschaft distanzieren. Im Fall der Philippinen kommt erschwerend hinzu, daß sie den Status eines »Oversea's Contract Worker« besitzen, der als öffentlichrechtlich zu qualifizieren ist und der den einzelnen in vollem Umfang an die Weisungen der heimischen Autoritäten bindet.<sup>20</sup>

c) *Kaum Zugang zu Gerichten*

Zum dritten unterscheidet sich die arbeitsrechtliche Situation des Seemanns auf einem Billigflaggenschiff von der eines anderen Arbeitnehmers dadurch, daß der Zugang zu Gerichten erheblich erschwert ist. Zu den üblichen »Schwellen«, die u.a. dazu führen, daß in Deutschland 80 % aller Arbeitsgerichtsprozesse erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt werden,<sup>21</sup> kommt hier hinzu, daß die Anrufung von (unbekannten) Gerichten während eines Aufenthalts von wenigen Tagen in einem Hafen allenfalls in Betracht kommt, wenn schnelle und effiziente Hilfe von dritter Seite zur Verfügung steht. Auch muß ein Seemann realistischerweise mit dem Verlust seines Arbeitsplatzes rechnen, wenn er in einer solchen Weise gegen seinen Arbeitgeber aktiv wird.

18 Nachweise bei Zwanziger, a.a.O., S. 11 f.

19 BVerfGE 92, 26, 40: »Darüber hinaus hindert das ausländische Tarifvertragsrecht die Reeder regelmäßig nicht daran, Kollektivverträge auch mit ausländischen Organisationen abzuschließen, die nach deutschem Recht nicht tariffähig wären. Zur Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerorganisation gehört insbesondere, daß sie frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und satzungsgemäß zur Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder als Arbeitnehmer verpflichtet ist.«

20 Einzelheiten bei Geffken, Recht und Arbeit in der Dritten Welt. Beispiel Philippinen, Berlin 1995, S. 51 ff.

21 Überblick bei Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 10. Aufl., Reinbek 1995, S. 1064 ff.

## IV. Aktivitäten der ITF

### 1. Die Kampagne gegen Billigflaggenschiffe

Die extrem restriktiven Arbeitsbedingungen, unter denen Seeleute auf Billigflaggenschiffen arbeiten müssen, hat dazu geführt, daß die ITF seit 1948 eine Kampagne gegen diese Art von Arbeitsbedingungen führt.<sup>22</sup> Dabei werden in neuerer Zeit auch die Zweitregisterschiffe einbezogen. Mit Wirkung vom 1.4.1995 gilt dies auch für das Zweite deutsche Schiffsregister.<sup>23</sup> Dabei geht es nicht allein darum, den auf dem Schiff befindlichen Belegschaften jede erdenkliche Unterstützung zu gewähren. Vielmehr sollen auch Hafenarbeiter und Lotsen veranlaßt werden, solchen Schiffen ihre Dienste zu verweigern. Insbesondere Hafenarbeiter sollen die Ladung nicht löschen oder neue Ware an Bord bringen, es sei denn, der Reeder hätte die von der ITF entwickelten Mustertarifverträge akzeptiert und dafür eine blaue Karte (»blue certificate«) erhalten.

### 2. Muster-Tarifverträge

Das von der ITF entwickelte Tarifwerk gliedert sich in zwei Teile.

Der erste enthält eine Art »Modelltarif«, der die wichtigsten Arbeitsbedingungen regelt. Er ist in der heute geltenden Fassung als Anlage 1 abgedruckt (S. 63 ff). Soweit erforderlich, erfährt er geringfügige Modifikationen im Hinblick auf Besonderheiten einer bestimmten Flagge. In Anhang 2 ist der auf deutsche Zweitregisterschiffe bezogene Text in deutscher Übersetzung dokumentiert (S. 96 ff.). Eine fast wortgleiche Fassung gilt für Billigflaggenschiffe, hinter denen sich ein deutscher Reeder verbirgt.

Schon bei einer ersten Durchsicht fällt auf, daß notwendigerweise auch Fragen angesprochen und geregelt werden, die jedenfalls in Europa nicht mehr Tarifinhalt sind, weil insoweit die Sozialversicherung eingreift. So sieht etwa § 13 des Mustervertrages medizinische Betreuung und § 18 Entschädigungen bei Unfällen vor, die sich nach dem Grad der eingetretenen Minderung der Erwerbsfähigkeit bestimmen und die bei Mannschaftsgraden bis 80.000 US-Dollar gehen können.

Traditionelle Tarifinhalte sind Arbeitszeit und Lohn. Für sog. Vollmatrosen (»Able Seamen«) gilt die 40 Stunden – Woche; Mehrarbeit wird mit 3,71 US-

22 ITF-Seeleute-Bulletin Heft 9/1994, S. 5 sowie eingehend die für den ITF-Jubiläumskongreß vom 30. Juni bis 2. Juli 1996 erstellte Broschüre »Solidarität. Die ersten 100 Jahre der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF)«, S. 48 ff.

23 Mitgeteilt bei Eulen ÖTV-Report Seefahrt, Heft 3/1995, S. 14.

Dollar pro Stunde vergütet. Einschließlich aller Nebenleistungen verdient der einzelne 1.107 US-Dollar pro Monat.<sup>24</sup> Weiter sind Regelungen über den Urlaub sowie Ruheperioden vorgesehen. Nach § 7 d dürfen Mitglieder der Schiffsmannschaft nicht dafür eingesetzt werden, Arbeiten auszuführen, die traditionellerweise Sache von Dockarbeitern sind. Besondere Erwähnung verdient § 24 des Modelltarifs. Er bestimmt in seiner (hier nicht abgedruckten) englischen Fassung:

- »(a) All Seafarers shall normally be members of either the German trade union affiliated to the ITF or of the Special Seafarers' Department of the ITF.
- (b) The Managers/Owners shall pay on behalf of each Seafarer the Entrance and Membership fees in accordance with the terms of the relevant organisation.
- (c) The managers/Owners shall on their own behalf pay contributions to the ITF Seafarers' International Assistance, Welfare and Protection Fund in accordance with the terms of the Special Agreement.«

Nach Annex 2 betragen die Mitgliedschaftsgebühren 69 US-Dollar »per position/year«; der Beitrag zum Wohlfahrtsfonds (Welfare, Protection and Assistance Fund«) beträgt 230 US-Dollar »per position/year«.

Mit dem einzelnen Reeder wird – zweiter Teil des Tarifwerks – ein sog. Sondervertrag (»special agreement«) abgeschlossen. Er enthält weitere Verpflichtungen und sieht insbesondere vor, daß die Bedingungen des Modelltarifvertrags zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverhältnisse gemacht werden müssen. Art. 9 verweist außerdem für Schiffe unter deutscher Flagge auf deutsches Arbeits- und Sozialrecht. Weitere Einzelheiten sind in Anhang 3 (S. 112 ff.) dokumentiert.

### 3. Bisherige Ergebnisse

Die Kampagne der ITF gegen Billigflaggen- und Zweitregister schiffe hatte in jüngster Zeit nicht unbeträchtliche Erfolge zu verzeichnen. Die Zahl der Schiffe, deren Reeder das ITF-Tarifwerk akzeptiert haben, stieg von 2.358 im Jahre 1993 über 2.545 im Jahre 1994 bis auf 4.099 im Jahre 1995.<sup>25</sup> Damit sind ca. 29 % aller Seeleute erfaßt, die unter Billigflaggen fahren. In bezug auf einzelne Staaten liegt diese Quote erheblich höher; bei Schiffen unter liberianischer Flagge sind 66 %, bei Schiffen unter der Flagge von Antigua sind 51 % der Seeleute geschützt.<sup>26</sup>

24 Zu den Erhöhungen ab Januar 1998 s. ITF-Seeleute-Bulletin Heft 10/1996 S. 9.

25 Angaben nach Dickinson, ITF-News March 1996, S. 8 und nach ITF Seeleute-Bulletin Heft 10/1996 S. 9.

26 Angaben nach Dickinson, a.a.O., S. 9.

Von den ca. 500 deutschen Zweitregister Schiffen sind bislang weniger als 50 % erfaßt. Die Reeder von ca. 280 Schiffen haben zwar dem Verband Deutscher Reeder einen Verhandlungsauftrag erteilt,<sup>27</sup> doch war bis März 1996 nur in bezug auf 210 Schiffe effektiv ein Tarifvertrag zustandegekommen.

Vergleicht man diese Bilanz mit dem Anwendungsbereich von Tarifverträgen in den alten Bundesländern, die hier nach Angaben des Bundesarbeitsministeriums rund 90 % aller Arbeitnehmer schützen sollen, so könnte sie auf den ersten Blick eher bescheiden erscheinen. Schon die Verhältnisse in den neuen Bundesländern mahnen jedoch zur Zurückhaltung; nach Erfahrungen des Verfassers fällt es derzeit schwer, außerhalb des öffentlichen Dienstes dort überhaupt einen Betrieb zu finden, der in vollem Umfang alle tariflichen Leistungen gewährt. Erst recht ändert sich die Perspektive, wenn man an die oben dargestellten Rahmenbedingungen des Weltarbeitsmarkts für Seeleute denkt: Trotz beliebiger Austauschbarkeit der Arbeitskräfte und geringer gewerkschaftlicher Erfahrung der Betroffenen ist es gelungen, einen »sozialen Sockel« zu schaffen, der zwar immer noch erheblich unter dem Niveau der Hochlohnländer liegt, der jedoch den Seeleuten eine angemessene Entlohnung sichert.

#### 4. *Hafenarbeiterboykotts*

Die Bereitschaft der Reeder, mit der ITF bzw. den angeschlossenen nationalen Gewerkschaften zu verhandeln, wurde entscheidend dadurch gefördert, daß in einer Reihe von Häfen die Abfertigung von Billigflaggen- und Zweitregister Schiffen ohne »blue certificate« verweigert wurde. Derartige Hafenarbeiterboykotts haben zunächst insbesondere in Skandinavien stattgefunden.<sup>28</sup> In Schweden wie in Finnland sind derartige Aktionen von den Gerichten ausdrücklich als rechtmäßig anerkannt worden.<sup>29</sup> Daneben wurden Hafenarbeiterboykotts in Polen<sup>30</sup> sowie in Kanada durchgeführt.<sup>31</sup> Anfang Juni 1996 wurde in den Niederlanden, in Belgien, in Nordfrankreich und in

27 Mitgeteilt bei Eulen, ÖTV-Report Seefahrt, Heft 3/1995, S. 14.

28 S. den Bericht von Memon über den Boykott in Aarhus in ÖTV-Report Seefahrt, Heft 2/1995, S. 6 sowie einen entsprechenden Bericht in ITF-Seefahrt-Bulletin, Heft 9/1994, S. 8 in bezug auf Kopenhagen. Zum Boykott eines ukrainischen Schiffes, das Billigstheuern bezahlte, in Finnland s. ÖTV-Report Seefahrt, Heft 2/1995, S. 2.

29 Nachweise bei Gamilscheg, Dimskal Shipping Co. S.A. v. International Transport Workers Federation in: Arbeit und Recht. FS für Albert Gnade, Köln 1992, 759, 763; über ein entsprechendes Urteil eines finnischen Gerichts wird auch in ÖTV-Report Seefahrt, Heft 2/1995, S. 2 berichtet.

30 S. die Berichte in ITF Seefahrt-Bulletin, Heft 9/1994, S. 11; ITF-News January/February 1996, S. 10.

31 S. den Bericht von Kreitlow ÖTV-Report Seefahrt, Heft 2/1995, S. 7.

Deutschland eine »Aktionswoche« durchgeführt, die fast 100 neue ITF-Verträge erbrachte.<sup>32</sup> Im Mai 1997 fand eine weitere – dieses Mal europaweite – Aktionswoche statt, die sich insbesondere auf deutsche, niederländische und portugiesische Häfen konzentrierte, aber auch in Rumänien, Kroatien und Großbritannien wirksam war. Von den insgesamt 90 neuen Tarifverträgen kamen allein 28 aufgrund von Boykotts in deutschen Häfen zustande.<sup>32a</sup> Versuche, die Maßnahmen im Wege der einstweiligen Verfügung untersagen zu lassen, blieben vor dem ArbG Hamburg ohne Erfolg.<sup>32b</sup>

Ein besonderes Maß an Engagement haben ausländische Hafenarbeiter gegenüber Seeleuten auf deutschen Schiffen schon im Jahre 1973 gezeigt. Damals waren eine Reihe von Reedern aus dem deutschen Tarifvertrag ausgeschert, was zu Boykottmaßnahmen nicht nur in Skandinavien, sondern auch in England, Irland, den Niederlanden und Israel geführt hatte.<sup>33</sup>

32 ÖTV-Report Seefahrt Nr. 2/1996 S.1.

32a Weser-Kurier v. 21.5.97; Angaben der ITF.

32b Urteil v. 9.5.97, 28 Ga 4/97 und Urteil v. 13.5.97, S 1 Ga 5/97. Entscheidend war der fehlende Verfügungsgrund, da insbes. keine schweren Nachteile drohen würden.

33 S. die Übersicht bei Seiter, Arbeitskampfparität und Übermaßverbot unter besonderer Berücksichtigung des »Boykotts« in der deutschen Seeschifffahrt, Düsseldorf-Frankfurt-Main 1979, S. 16; darauf verweist auch Junker, Internationales Arbeitsrecht im Konzern, Tübingen 1992, S. 496.



## B Rechtliche Würdigung

### I. *Eingrenzung der Fragestellung*

Im folgenden soll es zunächst um die Frage gehen, inwieweit durch Einschaltung der deutschen Arbeitsgerichte die Situation der auf Billigflaggen- oder Zweitregister Schiffen beschäftigten Arbeitnehmer verbessert werden kann. Ist es beispielsweise möglich, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) festgelegten Mindesteuern als verbindliche Richtschnur zu behandeln und so in einer Reihe von Fällen Ansprüche gegen den Billigflaggenreeder durchzusetzen? Näher dazu unten in Abschnitt II.

Der Schwerpunkt wird dann jedoch auf der Frage liegen, inwieweit die Nicht-abfertigung von Billigflaggen- und Zweitregister Schiffen ohne »blue certificate« nach deutschem Arbeitsrecht zulässig sein könnte. Dabei wird eine Zweiteilung vorgenommen.

Zum einen ist es denkbar, daß deutsche Hafenarbeiter aufgrund ihrer individu-alrechtlichen Stellung befugt sind, das Be- und Entladen derartiger Schiffe zu verweigern. In Betracht kommt hier für einige spezifische Konstellationen ein Zurückbehaltungsrecht wegen Verletzung arbeitsschutzrechtlicher Normen sowie die Verweigerung von Streikarbeit: Letzteres könnte dann zum Problem werden, wenn die Seefahrer (ausnahmsweise) selbst streiken oder wenn das Schiff in einem anderen Hafen boykottiert wurde und nunmehr einen deutschen Hafen anläuft. Näheres dazu unten in Abschnitt III.

Zum zweiten geht es um die arbeitskampfrechtliche Zulässigkeit eines »Hafenarbeiterboykotts«, der insbesondere im Hinblick darauf zu untersuchen ist, ob es sich um einen von der Rechtsprechung im Grundsatz anerkannten »Boykott« oder einen im Grundsatz abgelehnten »Solidaritätsstreik« handelt. Dabei wird sich u.a. auch die Frage stellen, inwieweit die Sonder-situation in der Seeschifffahrt, auf die das BVerfG seine Entscheidung zum Zweitregister entscheidend stützte,<sup>34</sup> eine Modifikation überkommener arbeitskampfrechtlicher Regeln verlangt. Dies soll eingehend in Abschnitt IV behandelt werden.

34 BVerfGE 92, 26 ff.

## II. *Einklagbarkeit eines Minimallohnes, insbesondere von IAO-Heuern?*

Die oben unter A III dargestellten Fälle legen die Frage nahe, ob deutsche Arbeitsgerichte nicht höhere als die vereinbarten Vergütungen zusprechen würden, sofern ein ausländischer Seemann in der Lage wäre, selbst oder durch einen Prozeßvertreter eine Klage einzureichen.

### 1. *Vorgaben durch das BAG*

Das BAG hat in der hier referierten Entscheidung<sup>35</sup> keine klare Festlegung getroffen. Auf der einen Seite führte es eingangs der veröffentlichten Gründe aus:

»Dem Kläger stehen Ansprüche auf eine höhere als die vereinbarte Heuer sowie Ansprüche auf Bezahlung seines Urlaubs einschließlich des dazugehörenden Verpflegungsgeldes zu.«

Auf der anderen Seite kam es in Anwendung des Art. 30 Abs. 2 letzter Halbsatz EGBGB zu dem Schluß, die Ansprüche des klagenden Seemanns würden sich nach dem Recht der Republik Indien bestimmen. Dieses stehe allerdings nach Art. 6 EGBGB unter dem Vorbehalt des deutschen *Ordre public*. Im einzelnen wird dazu gesagt:<sup>36</sup>

Nach Art. 6 EGBGB sei eine Rechtsnorm eines anderen Staates nicht anzuwenden, »wenn ihre Anwendung zu einem Ergebnis führt, das mit wesentlichen Grundsätzen des deutschen Rechts offensichtlich unvereinbar ist. Sie ist insbesondere nicht anzuwenden, wenn die Anwendung mit den Grundrechten unvereinbar ist. . . . Die Ausnahmeverordnung des Art. 6 EGBGB greift . . . nur ein, wenn die Anwendung der ausländischen Rechtsnorm in Einzelfall zu einem Ergebnis führt, das mit der in der entsprechenden deutschen Regelung liegenden Gerechtigkeitsvorstellung in unerträglichem Widerspruch steht.«

Ohne dies näher auszuführen, ging das BAG offensichtlich davon aus, daß die vereinbarte Vergütung nicht akzeptabel war, da andernfalls die Existenz höherer Ansprüche lediglich als »möglich« hätte bezeichnet werden müssen.

Nach dem mitgeteilten Sachverhalt wurde eine Monatsheuer von 250 US-Dollar sowie eine 56-Stunden-Woche vereinbart. Rechnet man den Monat zu 4 1/3 Wochen, so ergibt sich eine Monatsarbeitszeit von 242,5 Stunden. Der Stundenlohn

35 NZA 1995, 1191.

36 NZA 1995, 1193.

lag also knapp über einem Dollar, war in etwa einem Betrag zwischen 1,50 DM und 1,70 DM entspricht.

Die vom BAG offengelassenen Fragen sind hier im einzelnen abzuhandeln. Dazu gehört zunächst das Problem der gerichtlichen Zuständigkeit, die bei einem deutschen Zweitregisterschiff unproblematisch sein kann, die sich jedoch bei traditionellen Billigflaggen ggf. anders darstellt (unten 2). Im Anschluß ist danach zu fragen, ob ggf. das auf das Heuerverhältnis anwendbare Recht einen Anspruch auf eine Mindestheuer gewährleistet (unten 3). Als nächstes ist zu prüfen, ob das in § 138 BGB enthaltene Verbot der sittenwidrigen Lohnabrede und des Lohnwuchers Teil des deutschen Ordre public ist und deshalb auch zugunsten ausländischer Seeleute wirkt (unten 4). Sollte sich dies nicht eindeutig bejahen lassen, wäre schließlich die Frage zu stellen, ob dann nicht wenigstens die von der IAO festgelegten Mindestarbeitsbedingungen zugrundezulegen sind (unten 5).

## 2. Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte

Die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte folgt im wesentlichen den Grundsätzen über die örtliche Zuständigkeit.<sup>37</sup> Ergänzend ist das Europäische Gerichtsstands- und Vollstreckungsübereinkommen (EuGVÜ) zu beachten, das jedenfalls im Verhältnis zu Staatsangehörigen der meisten anderen EU-Mitgliedstaaten gilt und das zum Teil abweichende Regelungen trifft.<sup>38</sup> Ob es auch dann Anwendung findet, wenn ein Angehöriger eines Drittstaats vor einem deutschen Gericht klagt, ist umstritten<sup>39</sup>, doch ist dies im vorliegenden Zusammenhang nur ausnahmsweise von Bedeutung. Soweit sich die Klage eines ausländischen Seemanns gegen einen deutschen Arbeitgeber richtet, dessen Schiff im Zweiten Schiffsregister eingetragen ist, ist der inländische Gerichtsstand unproblematisch; jedenfalls am Ort der gewerblichen Niederlassung kann der Arbeitgeber nach § 17 ZPO verklagt werden.<sup>40</sup> Nach Art. 53 in Verbindung mit Art. 2 EuGVÜ würde genau dasselbe gelten.

Handelt es sich bei dem beklagten Arbeitgeber um eine in einem Billigflaggenland ansässige Gesellschaft, streiten sich in aller Regel zwei verschiedene

37 So auch BAG NZA 1995, 1191; in der Literatur Birk RdA 1993, 145; Däubler, Arbeitsrecht 2, a.a.O., S. 1045.

38 Das Abkommen ist abgedruckt u.a. bei Däubler-Kittner-Lörcher (Hrsg.), Internationale Arbeits- und Sozialordnung, 2. Aufl., Köln 1994, unter Nr. 480.

39 Ablehnend OLG München IPRax 1991, 46; bejahend dagegen Geimer IPRax 1991, 31; Däubler, in: Däubler-Kittner-Lörcher, a.a.O., Eiml. zu Nr. 480, unter III.

40 So im Fall BAG NZA 1995, 1191, das dem EuGVÜ keinerlei Aufmerksamkeit widmete.

Drittstaats-angehörige: Auf eine solche Auseinandersetzung findet das EuGVÜ nach allgemeiner Auffassung keine Anwendung.

Lediglich in dem vergleichsweise seltenen Fall, daß sich die Klage gegen den Reeder eines Zweitregister-schiffs aus einem andern EU-Mitgliedstaat richtet, kommt es auf den personellen Geltungsbereich des EuGVÜ an.

In seiner Entscheidung zum Zweiten Schiffsregister hat das BVerfG ausdrücklich auf zahlreiche Gerichtsstände hingewiesen, auf die sich ausländische Seeleute berufen können.<sup>41</sup> Außer dem allgemeinen Gerichtsstand am Sitz der beschäftigenden Reederei wurde insbesondere der Gerichtsstand der Belegenheit des Vermögens nach § 23 ZPO genannt: Er begründet eine Zuständigkeit des Gerichts, in dessen Bezirk sich der Hafen befindet, den das Schiff angelauft hat. Soweit das EuGVÜ anwendbar ist, ist der Rückgriff auf § 23 ZPO mit Rücksicht auf dessen Art.3 allerdings ausgeschlossen.

Die neuere Rechtsprechung des BGH interpretiert die Vorschrift des § 23 ZPO allerdings eng und ergänzt sie um ein ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal: Sie greife nur bei »hinreichendem Inlandsbezug« ein<sup>42</sup>. Damit soll das »forum shopping«, der allzu leichte Zugang zu einem vom Kläger positiv eingeschätzten deutschen Gericht verhindert werden. Mit Rücksicht auf diese Zielsetzung hat allerdings der BGH dann eine Ausnahme gemacht, wenn andernfalls eine Rechtsverweigerung droht, weil im Heimatstaat kein wirksamer Rechtsschutz gegen den Beklagten zu erlangen ist. Dies dürfte in den allermeisten der hier zu entscheidenden Fälle anzunehmen sein: Es ist denkbar unwahrscheinlich, daß beispielsweise ein in den Philippinen oder in Indien erstrittenes Urteil gegen einen Reeder vollstreckt werden kann, dessen Schiff unter der Flagge von Antigua fährt. Auch das Bundesverfassungsgericht hat ersichtlich insoweit keine Bedenken gegen die volle Zuständigkeit der deutschen Gerichte.

In Betracht kommt weiter der Gerichtsstand des Erfüllungsorts nach § 29 ZPO, da der Seemann seine Dienste vorübergehend in dem angelauften Hafen erbringen muß.

Für die Praxis besonders wichtig ist der vom BVerfG gleichfalls genannte Gerichtsstand am Ort des Eilbedürfnisses, der sich für den Arrest aus § 919 ZPO, für die einstweilige Verfügung aus § 937 Abs.1 ZPO ergibt. Besteht die Gefahr, daß der von einem Matrosen geltend gemachte Lohnanspruch bei einem Auslaufen des Schiffes nicht mehr verwirklicht werden kann, kann das für den Hafen zuständige Gericht auf Antrag einen dinglichen Arrest anordnen, d.h. das Schiff an die Kette legen lassen. Dies führt normalerweise dazu, daß der streitige Betrag hinterlegt oder eine entsprechende Bankbürgschaft beigebracht wird, was dann zur Aufhebung des Arrests führt. Ob das EuGVÜ

41 BVerGE 92, 26, 49/50.

42 BGH JZ 1992, 51 mit krit. Anm. Schack.

anwendbar ist, spielt in diesem Fall keine Rolle, da es nach seinem Art. 24 nicht für Eilverfahren gilt.

Zuständig ist in allen Fällen das Arbeitsgericht als das Gericht, das über die Hauptsache, d.h. die Lohnforderung zu entscheiden hat.

Sobald ein Billigflaggenschiff einen deutschen Hafen angelaußen hat, ist daher die Zuständigkeit eines deutschen Arbeitsgerichts begründet.

Praktische Schwierigkeiten können sich allerdings dadurch ergeben, daß die deutsche Ausländerpolizei die Seeleute nicht an Land läßt und ihnen so auch die Kontaktaufnahme zu einer Gewerkschaft oder einem Rechtsvertreter unmöglich macht. Praktisch bedeutet dies, daß der Zugang zu deutschen Gerichten davon abhängig ist, daß ein ITF-Inspektor oder eine andere Person an Bord kommt und sich dort eine Vollmacht geben läßt. Ist diese Hürde einmal übersprungen, könnte dann voraussichtlich der betroffene Seemann auch selbst seine Rechte an Land wahren und an einem Verfahren teilnehmen: In einer solchen Situation ist nämlich damit zu rechnen, daß sich die zuständigen Behörden an der Aussage des BVerfG orientieren werden, der Zugang zu deutschen Gerichten dürfe nicht mit ausländerpolizeilichen Mitteln behindert werden.<sup>43</sup> Hier gewinnt die Zuständigkeit effektive Bedeutung.

### *3. Ansprüche auf Mindestentlohnung nach ausländischem Recht*

Zahlreiche ausländische Rechtsordnungen verfügen über eine Mindestlohnge setzgebung. Bei den hier interessierenden Billigflaggenstaaten trifft dies etwa für Liberia und Panama zu, wobei die Unterschreitung des Mindestlohnes im ersten Fall sogar mit Strafe bedroht ist.<sup>44</sup> In anderen Ländern fehlen jedoch entsprechende Regelungen völlig.<sup>45</sup>

Auch dort, wo es eine Mindestlohnge setzgebung gibt, fixiert diese in der Regel einen Betrag, der erheblich unter dem Existenzminimum liegt. Außerdem ist es sehr schwierig, die konkrete Rechtslage im Flaggenstaat zu ermitteln: Selbst wenn durch Einschaltung von Experten die Vorschriften als solche namhaft gemacht werden können, bleibt immer noch das Problem, daß die konkreten Beträge häufig an die Kaufkraftentwicklung angepaßt werden und dies in einer Form (z.B. ohne Veröffentlichung im Gesetzblatt) geschieht, die für einen deutschen Richter nicht zugänglich ist. Erst recht dürfte im Regelfall der ausländische Seemann überfordert sein, wenn er nach § 293 ZPO die Rechtslage in seinem Heimatstaat darstellen müßte: Anders als in Industrie-

43 So BVerfGE 92, 26, 50.

44 Näher dazu Leffler, a.a.O., S. 34.

45 Leffler, a.a.O., nennt u.a. Singapur und Zypern.

ländern fehlt typischerweise eine unproblematisch zugängliche Dokumentation des geltenden Rechts auf dem neuesten Stand.<sup>46</sup> Ernsthafte Abhilfe ist jedenfalls von einem Rückgriff auf das Arbeitsvertragsstatut nicht zu erwarten.

#### 4. Anwendung des deutschen Verbots des Lohnwuchers?

Als nächstes stellt sich die Frage, ob das Verbot sittenwidriger Löhne im Sinne des § 138 BGB zum deutschen Ordre public zählt und deshalb auch auf Arbeitsverhältnisse erstreckt werden muß, die ausländischem Arbeitsrecht unterliegen.<sup>47</sup>

##### a) Die bisherigen Maßstäbe

Die Rechtsprechung des BAG hat bisher keine sehr präzisen Aussagen zu der Frage entwickelt, wann eine Niedriglohnvereinbarung nach deutschem Recht sittenwidrig im Sinne des § 138 Abs. 1 BGB ist und wann die Voraussetzungen des Wuchertatbestands nach § 138 Abs. 2 BGB erfüllt sind.<sup>48</sup>

Im Gegensatz dazu haben die Instanzgerichte teilweise sehr viel konkretere Maßstäbe entwickelt. So vertritt etwa das LAG Düsseldorf den Standpunkt, eine Bezahlung von 40 % unter Tarif verstoße gegen § 138 Abs. 1 BGB.<sup>49</sup> Das LAG Bremen hat gleichfalls den Tariflohn als Bezugsgröße gewählt; sollte ein solcher nicht zu ermitteln sein, wäre auf das Durchschnittseinkommen für die in Frage stehende Tätigkeit abzustellen. Im konkreten Fall hatte die tatsächliche Vergütung bei etwa einem Drittel dieser Größe gelegen, so daß die Anwendbarkeit des § 138 Abs. 1 BGB unproblematisch war.<sup>50</sup>

46 Wenig hilfreich ist es insoweit, wenn BVerfGE 92, 26, 49 auf die Landesberichte in der von Blanpain herausgegebenen »International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations« verweist: Sie sind meist einige (bisweilen auch mehr als 10) Jahre alt und überdies von durchaus unterschiedlicher Verlässlichkeit. Wie groß die praktischen Schwierigkeiten sind, wird am (eher skandalösen) Verhalten des LAG Schleswig-Holstein deutlich, an das das BAG den Rechtsstreit des indischen Seemanns zurückverweisen hatte: Die vom Kläger mit Hilfe der ITF beigebrachten indischen Tarifverträge genügten dem Gericht nicht; es verlangte vielmehr weitergehende Aufklärung, die nur über ein Gutachten des Hamburger Max-Planck-Instituts zu erreichen gewesen wäre, das dem Vernehmen nach DM 85 000,- gekostet hätte. Daraufhin gab der Kläger auf – derdei »Gerechtigkeit« hat einen bitteren Beigeschmack.

47 Daß § 138 BGB keine sog. Eingriffsnorm i.S. des Art. 34 EGBGB darstellt, hat Mankowski (Art. 34 EGBGB erfaßt § 138 BGB nicht! RIW 1996, 8 ff.) überzeugend herausgearbeitet.

48 Vgl. BAG AP Nr. 30 zu § 138 BGB; weitere Nachweise und Kritik bei Gabriele Peter, Gesetzlicher Mindestlohn. Eine Maßnahme gegen Niedriglöhne von Frauen, Baden-Baden 1995, S. 111 ff.

49 LAG Düsseldorf BB 1978, 256.

50 LAG Bremen AiB 1993, 834.

In der Literatur wird die Auffassung vertreten, es gebe eine Art Faustregel des Inhalts, daß die Hälfte des Marktlohnes nicht unterschritten werden dürfe.<sup>51</sup> Trotz dieser nicht zu bestreitenden Rechtsunsicherheit, die sich auch auf die Frage erstreckt, ob die vereinbarte Lohnhöhe einer Billigkeitskontrolle unterworfen werden kann,<sup>52</sup> würde jedenfalls Einigkeit darüber bestehen, daß eine Stundenvergütung von DM 1,50 nicht mit § 138 BGB vereinbar wäre. Auch darüber liegende Beträge von DM 2,- oder DM 2,50 würden – wenn unter Deutschen in Deutschland vereinbart – mit Sicherheit als sittenwidrig eingestuft.

### b) *Sonderregeln für Billigflaggen- und Zweitregisterorschiffe?*

Fraglich ist nun allerdings, ob sich diese Maßstäbe auch auf die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer auf Zweitregister- und Billigflaggenschiffen anwenden lassen. Auf den ersten Blick scheint es in der Tat »ein nach deutschem Recht untragbares Ergebnis«<sup>53</sup> zu sein, wenn derartige Minimallöhne bezahlt werden. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Zweiten Schiffsregister legt jedoch eine andere Beurteilung nahe.

Bei ihr ging es u.a. um die Frage, ob der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verletzt sei, wenn auf Zweitregister Schiffen deutsche und ausländische Arbeitnehmer selbst bei gleicher oder gleichartiger Tätigkeit völlig unterschiedliche Vergütungen erhalten.<sup>54</sup> Zwar wurde die deutliche Benachteiligung der ausländischen Seeleute in keiner Weise in Abrede gestellt, zumal es ausdrücklich bekundete Absicht des Gesetzgebers gewesen sei, »Heimathuern« zwecks Senkung der Personalkosten zu ermöglichen. Dennoch seien für die Differenzierung sachliche Gründe vorhanden. Im einzelnen heißt es dazu:<sup>55</sup>

»Während aber Seeleute mit Wohnsitz oder ständigem Aufenthalt im Inland ihren Unterhalt und den ihrer Familien in Deutschland bestreiten müssen, geben die ausländischen Seeleute ihre Heuern überwiegend in ihren Heimatländern aus. Der allgemeine Lebensstandard und damit auch die Lebenshaltungskosten sind dort erheblich niedriger als in Deutschland. Die Heimathuern sind dem Lohnniveau in den Herkunfts ländern angepaßt und entsprechen den dortigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebensbedingungen . . .«

51 Hanau, in: Richardi-Wlotzke (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 1, München 1992, § 61, Rn 6.

52 Dazu Gabriele Peter, a.a.O., S. 126 ff.

53 So die Umschreibung für das Eingreifen des Ordre public-Vorbehalts in BVerfG NJW 1989, 1275.

54 BVerfGE 92, 26, 50 ff.

55 A.a.O., S. 52/53.

Und weiter wird ausgeführt:

Diese Unterschiede rechtfertigen bei einem Sachverhalt, der von vornherein nur einen begrenzten Bezug zu Deutschland hat und bei dem die Bedingungen des internationalen Arbeitsmarktes besonders stark durchschlagen, die hier vorgesehene Differenzierung.«

Damit ist letztlich die Existenz von zwei verschiedenen Arbeitsmärkten nicht nur festgestellt, sondern auch rechtlich akzeptiert: »Deutschlandheuern« und »Heimatheuern« dürfen auf demselben Schiff nebeneinander bezahlt werden. Ist dies aber so, so verbietet es sich, einen wie auch immer gearteten Bruchteil des deutschen Lohnniveaus auf den »Billigmarkt« zu übertragen: Dies würde die vom Gesetzgeber gewollte Segmentierung zu einem beträchtlichen Teil wieder zurücknehmen.<sup>56</sup> Zwar lässt sich mit guten Gründen der Standpunkt vertreten, dem Gesetzgeber seien von Verfassungs wegen engere Grenzen gezogen, doch hat dies das BVerfG bedauerlicherweise anders gesehen.<sup>57</sup>

Angesichts des einmal vorliegenden Urteils ist nicht damit zu rechnen, daß deutsche Arbeitsgerichte die vom Gesetzgeber gewollte und vom Bundesverfassungsgericht akzeptierte Differenzierung zwischen zwei Gruppen von Arbeitskräften dadurch entscheidend relativieren werden, daß für die schlechter gestellte Gruppe eine Mindestabsicherung in Höhe von 60 oder 50 % des deutschen Tariflohns »eingeführt« wird. Maßstäbe für einen Mindestschutz können sich unter diesen Umständen nur aus den Grundsätzen ergeben, die für diesen »Drittländerarbeitsmarkt« gelten; auf die Art und Weise, wie die Wuchergrenze nach deutschem Recht zu bestimmen ist, kommt es daher nicht an.

## 5. IAO-Grundsätze als Minimum?

### a) Festlegung und inhaltliche Ausgestaltung

Die Internationale Arbeitsorganisation hat im Jahre 1958 das »Übereinkommen über die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke«, das sog. Übereinkommen Nr. 109 beschlossen, das von der Bundesrepublik Deutschland allerdings nicht ratifiziert wurde. In seinem Art. 6 sieht es eine bestimmte Mindestheuer für Vollmatrosen vor, die an Änderungen des Wechselkurses angepaßt werden kann. Art. 15 bestimmt Höchstarbeitszeiten (9 Stunden bei Nichtpassagierschiffen, 10 Stunden bei Passagierschiffen),

56 Ebenso LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 9.12.1993 – 5 [auf 6] Sa 163/93 (Vorinstanz zu BAG NZA 1995, 1191).

57 Das Urteil hat – wenn auch unter anderen Aspekten – in der Literatur eine Menge Kritik erfahren. S. etwa Wimmer NZA 1995, 255 ff.; Lagoni JZ 1995, 499 ff.

Art. 18 sieht einen Mindestüberstundenzuschlag von 25 % vor, und Art. 21 verlangt eine ausreichende Zahl an Seeleuten pro Schiff.<sup>58</sup>

Das Übereinkommen Nr. 109 wird durch die gleichzeitig verabschiedete Empfehlung Nr. 109 ergänzt, die höhere Beträge vorsieht: Während das Über- einkommen (im Jahre 1958!) von 16 englischen Pfund pro Monat ausging, enthielt die Empfehlung unter Ziffer 2 einen Satz von 25 Pfund; auch der alternativ zur Verfügung stehende Dollarbetrag lag bei der Empfehlung um einiges höher.<sup>59</sup>

Die in der Empfehlung festgelegten Sätze wurden im Laufe der Jahrzehnte an die wirtschaftliche Entwicklung angepaßt. Dies ist Aufgabe der von der IAO eingesetzten »Joint Maritime Commission«, in der Reeder und Seeleutege- werkschaften zu gleichen Teilen repräsentiert sind<sup>60</sup>. Im Jahre 1970 wurde die monatliche Mindestheuer auf 42 engl. Pfund bzw. 100 US-Dollar festgelegt. Im selben Jahr forderte die Arbeitskonferenz, das höchste Organ der IAO, die Joint Maritime Commission auf, bei ihren in dreijährigem Turnus stattfinden- den Sitzungen eine Anpassung an die veränderte Kaufkraft vorzunehmen.<sup>61</sup> Abgesehen von der Sitzung des Jahres 1984 wurden die Beträge bei jedem Zusammentreffen erhöht. Dabei wurden die Währungsparitäten zwischen Pfund und Dollar auf der einen und den Währungen der wichtigsten See- fahrtsnationen auf der anderen Seite sowie die Kaufkraftentwicklung berück- sichtigt.

Im Jahre 1991 beschloß die Joint Maritime Commission, die Berechnung der Mindestheuer mit Rücksicht auf die Veränderungen in der Zusammensetzung der beteiligten Nationen (Flaggenstaaten und Heimatstaaten von Arbeitskräf- ten) und mit Rücksicht auf schwankende Devisenkurse in einigen Punkten zu revidieren; nunmehr gelten folgende Grundsätze:<sup>62</sup>

Berücksichtigt werden insgesamt 42 Länder, unter deren Flagge entweder Schiffe mit insgesamt 2 Mio BRT fahren oder aus denen mindestens 10 000 Seeleute stammen. Für diese Länder wird die Entwicklung der Verbraucher- preise und der Dollarparität festgestellt; daraus ergibt sich, ob und in welchem

58 Der Text des Übereinkommens findet sich in der von der IAO herausgegebenen Sammlung »Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation 1919 bis 1991« Band II, Abschnitt XIV a 5.

59 Der Text der Empfehlung ist gleichfalls abgedruckt in IAO, aaO. Zur Neufassung des Über- einkommens und der Empfehlung im Jahre 1996, die aber noch nicht in Kraft getreten ist, s. ITF-News Nr. 10/1996, S. 8 f.

60 S. den unten als Anlage 4 abgedruckten Bericht über die Sitzung vom 22. Oktober 1996.

61 Hierzu und zum Folgenden International Labour Organization. Sectoral Activities Pro- gramme, Tripartite Meeting on Maritime Labour Standards, Geneva 1994, Report II: Revi- sion of the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention ( Revised ) 1958 (No. 109), and Recommendation, 1958 ( 109 ), S. 2 ff.

62 Dazu und zum Folgenden: International Labour Organization, Joint Maritime Commission, 27th Session, Geneva, December 1994, Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Recom- mendation, 1958 ( No. 109 ): Updating of the Minimum Basic Wage of able Seamen, Gen- eva 1994 (ISBN 92-2-109607-6).

Umfang die Kaufkraft des bisher bezahlten Dollarbetrages gestiegen oder gesunken ist. Aus den für diese Länder gewonnenen Daten wird dann der sog. Median gebildet, d. h. die Größe, die exakt die obere von der unteren Hälfte der Veränderungen trennt. Besonders große »Ausschläge« in einzelnen Ländern werden so weniger berücksichtigt als bei der Bestimmung des arithmetischen Mittels. Außerdem werden die Daten von »großen« Nationen mit dem Faktor 2 multipliziert. Aufgrund des so ermittelten Medians bestimmt dann die Joint Maritime Commission die neue Mindestheuer, die – wie die folgende Übersicht zeigt<sup>63</sup> – in der Praxis immer etwas höher als der Median ausgefallen ist.

	Median	Mindestheuer
1970	84.91	100
1972	109.20	115
1976	178.82	187
1980	259.24	276
1984	232.75	276
1987	280.88	286
1991	352.00	356

Der Betrag von 356 US-Dollar galt ab 25.10.1992; ab 1.1.1995 ist eine Erhöhung auf 385 US-Dollar in Kraft getreten.<sup>64</sup> Zum 1. Januar 1998 soll eine Erhöhung auf 435 US-Dollar erfolgen<sup>65</sup>

In einer Resolution vom 9. Dezember 1994 hat die Joint Maritime Commission dem Verwaltungsrat der IAO vorgeschlagen, jedes zweite Jahr einen kleinen paritätischen Lohnausschuß einzuberufen, in dem sechs Vertreter der Reeder und sechs Vertreter der Seeleute vertreten sind, und der die Aufgabe hätte, zwischen den Sitzungen der Joint Maritime Commission über eine Anpassung der Mindestheuern zu beraten. Dieselbe Forderung wurde auf der Sitzung vom 22. 10. 1996 wiederholt.<sup>66</sup>

Die genannten Beträge sind »Grundheuern« für einen Normalarbeitstag; die Bezahlung von Überstunden ist damit nicht erfaßt. Das Übereinkommen Nr. 109 sieht – wie oben ausgeführt – insoweit einen Zuschlag von 25 % vor.

63 Quelle: IAO, aaO, Tabelle 1; Beträge in US-Dollar.

64 Schreiben der Internationalen Arbeitsorganisation an das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung vom 19.6.1995.

65 S. die unten in Anlage 4 abgedruckte Resolution.

66 S. Nr. 12 des Annexes des unten Anlage 4 abgedruckten Reports.

In der jüngsten Literatur wird verschiedentlich davon berichtet, daß auch diese – für europäische Verhältnisse extrem bescheidenen – Sätze nicht bezahlt wurden.<sup>67</sup>

Sinn der von der IAO getroffenen Festlegungen ist, ein auch für Entwicklungsländer tragbares Heuerniveau zu sichern. Die ITF akzeptiert dieses, so weit es von Reedern praktiziert wird, die in dem betreffenden Staat ansässig sind.

b) *IAO-Heuern als Teil des Ordre public i.S. des Art.6 EGBGB*

Läßt sich ein solches Niveau als Teil des deutschen Ordre public begreifen, der den Vorrang vor ausländischen Rechtsnormen und den auf ihrer Grundlage getroffenen Abmachungen besitzt? Dafür sprechen eine Reihe von Gesichtspunkten.

Ausgangspunkt ist zunächst die Feststellung, daß Art. 6 EGBGB insbesondere auch die Grundrechte zum »Ordre public« rechnet. Hierzu gehören nicht nur die Grundrechte des Grundgesetzes und der Landesverfassungen, sondern auch die in internationalen Abkommen enthaltenen.<sup>68</sup>

Dazu zählt daher auch Art. 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948, wonach jeder arbeitende Mensch das Recht auf angemessene und befriedigende Entlohnung hat, »die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert und die, wenn nötig, durch andere soziale Schutzmaßnahmen zu ergänzen ist.«<sup>69</sup> Dieses Dokument, das von der UN-Generalversammlung beschlossen wurde, hatte zunächst nur den Charakter einer Empfehlung. Im Laufe der Jahrzehnte verstärkte die Deklaration jedoch zur gewohnheitsrechtlich geltenden Norm.<sup>70</sup> Auch der deutsche Gesetzgeber geht offensichtlich von dieser Annahme aus. So ist in Kap. IX Sachgebiet A Abschn. III Nr. 1 Abs. 5 Nr. 1 der Anlage I zum Einigungsvertrag<sup>71</sup> eine außerordentliche Kündigung eines öffentlichen Beschäftigten aus der früheren DDR u.a. dann möglich, wenn er die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948 enthaltenen Grundsätze verletzt hat: Hätten diese auch in der jüngeren Vergangenheit nur empfehlenden Charakter gehabt, müßte eine solche Sanktion schlechthin unverständlich bleiben.

67 S. ÖTV-Report Seefahrt, S. 2: Auf dem ukrainischen Schiff »Akademik Guber« wurden Heuern unter IAO-Niveau bezahlt; S. 7: Auf dem MS »Hennigsdorf« wurden keine IAO-Heuern bezahlt.

68 Palandt-Heldrich, Kommentar zum BGB, 56. Aufl., München 1997, Art. 6 EGBGB Rn 7 mit Hinweis auf die amtliche Begründung.

69 Der Text ist abgedruckt bei Däubler-Kittner-Lörcher, a.a.O., unter Nr. 110.

70 Verdross-Simma, Universelles Völkerrecht. Theorie und Praxis, 3. Aufl., Berlin 1984, § 1234 mwN (Fn 9). Ebenso auch der Internationale Gerichtshof, ICJ Reports 1980, 42.

71 BGBI 1990 II 889.

Mit dieser Feststellung ist noch keine Aussage darüber getroffen, was Art. 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte konkret unter einer Entlohnung versteht, die eine menschenwürdige Existenz sichert. Will man diese Bestimmung nicht als »frommen Wunsch« abtun, sondern auch juristisch ernst nehmen, gibt es im Prinzip zwei Möglichkeiten der Konkretisierung.

Die eine besteht darin, die konkrete inhaltliche Ausfüllung den nationalen Gerichten zu überlassen, die in mehr oder weniger zufälliger Weise mit einem Konflikt dieser Art befaßt sind. Dies mag in vielen Fällen zu einem sachgerechten, die spezifischen nationalen Bedingungen berücksichtigenden Ergebnis führen. Im hier interessierenden Bereich eines sehr stark internationalisierten Marktes, in dem ein Arbeitnehmer mit der Staatsangehörigkeit A jederzeit durch einen Arbeitnehmer mit der Staatsangehörigkeit B ersetzt werden kann, wäre ein solches Vorgehen wenig sachgerecht: Dem einheitlichen Markt müssen einheitliche Grundsätze entsprechen. Auch kann es schwerlich Sinn einer völkerrechtlichen Norm sein, nur »nach Maßgabe« des deutschen, indischen, koreanischen usw. Rechts zu gelten.

Sinnvoller ist deshalb der zweite Weg, d.h. die Konkretisierung durch eine internationale Instanz, die unter den gegebenen Umständen nur die internationale Arbeitsorganisation sein kann. Sie definiert unter Beteiligung der Sozialpartner in dem unter a beschriebenen Verfahren die in diesem Bereich einzuhaltenden Mindeststandards. Mit Rücksicht auf ihren Entstehungsprozeß habe sie daher eine sehr viel stärkere Legitimation als jeder Versuch, durch Ableitung aus dem Begriff der »guten Sitten« das Maß des »nicht mehr Tragbaren« zu bestimmen. Auch die fehlende Ratifikation durch die Bundesrepublik ändert daran nichts. Ein solches Mindestniveau zu beachten, bringt grundsätzlich auch keinem Unternehmer einen unzumutbaren Wettbewerbsnachteil; insoweit gilt nichts anderes als bei sonstigen IAO-Übereinkommen. Als ein Stück »internationales Marktrecht«, als Minimum, das auch in »Entwicklungslandmärkten« gilt, sind die IAO-Standards deshalb auch im Rahmen des Art. 6 EGBGB zu berücksichtigen.<sup>72</sup>

Im Ergebnis ist daher festzuhalten, daß die Unterschreitung des IAO-Standards gegen den nach Art. 6 EGBGB zu beachtenden *Ordre public* der Bundesrepublik verstößt; ein betroffener Seemann müßte den dort vorgesehenen Betrag von einem deutschen Gericht zugesprochen erhalten.<sup>73</sup>

Im Ergebnis ergibt sich so auf dem Weltmarkt eine ähnliche Zweiteilung wie im nationalen Rahmen: Auf der einen Seite existiert ein ausgehandelter Tariflohn (hier: ITF-Heuern), auf der anderen Seite gibt es einen erheblich darunter

72 Näher zu sozialpolitischen Minimalstandards, die kraft Völkerrechts unmittelbar gelten und auch von der nationalen Rechtsprechung zu beachten sind, s. Däubler, Sozialstandards im internationalen Wirtschaftsrecht, in: *Lebendiges Recht – von den Sumerern bis zur Gegenwart*, FS für Reinhold Trinkner, Heidelberg 1995, S. 486 ff.

73 Ebenso im Ergebnis die knappe Bemerkung bei Lagoni JZ 1995, 503.

liegenden Mindestlohn, der bewußt als Minimum konzipiert ist und der die Funktion der »Wuchergrenze« erfüllt.

### *III. Verweigerung der Abfertigung durch Hafenarbeiter aufgrund arbeitsvertraglicher Befugnisse?*

Bevor die Frage eines Streiks oder eines Boykotts der Hafenarbeiter erörtert wird, sind zunächst die Fälle näher zu bestimmen, in denen ihnen ein arbeitsvertragliches Leistungsverweigerungsrecht zusteht. Dieses kann sich einmal auf eine drohende Gesundheitsgefährdung beziehen (unten 1); zum anderen kann es sich darauf stützen, daß nach deutschem Recht niemand verpflichtet ist, Streikarbeit zu leisten, also Tätigkeiten zu übernehmen, die bisher von Streikenden ausgeübt wurden (unten 2).

#### *1. Arbeitsverweigerung wegen Gesundheitsgefährdung*

##### *a) Mögliche Sachverhalte*

Denkbar (und nicht selten) ist, daß auf Billigflaggen- und Zweitregister Schiffen Vorschriften über die Schiffssicherheit und den Arbeitsschutz nicht beachtet werden.<sup>74</sup> Im Einzelfall kann dies dazu führen, daß das Löschen oder Beladen des Schiffes zu einer Gesundheitsgefährdung auch der Hafenarbeiter führt. Als Extrembeispiel läßt sich der Fall des »Stainless Commander« nennen, bei dem krebserregende chemische Substanzen ohne jede Sicherheitsvorkehrungen befördert wurden.<sup>75</sup>

##### *b) Die rechtliche Ausgangslage im Rahmen eines dem deutschen Recht unterliegenden Arbeitsverhältnisses.*

In Deutschland tätige Hafenarbeiter sind nach deutschem Arbeitsrecht beschäftigt. Dieses bestimmt also auch, wann eine Leistungsverweigerung wegen Gesundheitsgefährdung zulässig ist.

74 Vgl. Zwanziger, a.a.O., S. 6, wonach der Anteil der Billigflaggenschiffe an den Schiffsverlusten unverhältnismäßig hoch ist.

75 S. den Bericht von Kreitlow, ÖTV-Report Seefahrt, Heft 2/1995, S. 3; in diesem Fall verhängten die Behörden ein Löschverbot.

Nach der Rechtsprechung des BAG<sup>76</sup> und nach der praktisch einhelligen Auffassung der Literatur<sup>77</sup> können Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung zurückhalten, wenn der Arbeitgeber gegen arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen verstößt. Dies rechtfertigt sich mit der Vorschrift des § 273 BGB: Danach hat der Schuldner (hier: der Arbeitnehmer) das Recht, die geschuldete Leistung (hier: die Erbringung der Arbeit) solange zu verweigern, bis sein fälliger Gegenanspruch erfüllt ist. Letzterer besteht hier darin, die Umstände, unter denen die Arbeit erbracht wird, an das Arbeitsschutzrecht anzupassen.

Sind mehrere Arbeitnehmer in der Situation, daß ihnen gegenüber arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen nicht beachtet wurden, so können sie das ihnen zustehende Zurückbehaltungsrecht an ihrer Arbeitsleistung auch gemeinsam ausüben. Insoweit handelt es sich um eine »Bündelung« von Individualrechten; die Voraussetzungen für einen legalen Streik müssen nicht vorliegen.<sup>78</sup> Die Rechtsprechung verlangt lediglich, daß die Beteiligten deutlich machen, ihre Arbeitsleistung nach § 273 BGB zurückhalten und nicht etwa einen Streik durchführen zu wollen.<sup>79</sup>

Liegen die Voraussetzungen eines Zurückbehaltungsrechts vor, so behält der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch, da der Arbeitgeber dafür sorgen muß, daß die Voraussetzungen für die Erbringung der Arbeitsleistung den gesetzlichen Vorgaben entsprechen.<sup>80</sup>

Unter Rückgriff auf den Rechtsgedanken des § 320 Abs. 2 BGB darf das Zurückbehaltungsrecht dann nicht ausgeübt werden, wenn seine Geltendmachung den Umständen nach gegen Treu und Glauben verstoßen würde. Dies wird insbesondere dann angenommen, wenn es um eine nicht korrekte Erbringung der Gegenleistung geht; ist die noch offenstehende Lohnforderung der Arbeitnehmer relativ gering oder ist die Verzögerung insgesamt nur »kurzfristig«, so wäre die Zurückbehaltung der Arbeitsleistung unverhältnismäßig und deshalb mit den Geboten von Treu und Glauben nicht vereinbar.<sup>81</sup> Geht es darum, daß der Arbeitgeber Vorschriften des Arbeitsschutzrechts nicht beach-

76 BAG AP Nr. 58 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 4 R; BAG DB 1994, 1087.

77 Inge Böttcher, Gemeinsame Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts, Frankfurt/Main-Bern-New York 1986, S. 66; Däubler AiB 1989, 137 ff.; Hanau-Adomeit, Arbeitsrecht, 11. Aufl., Neuwied u.a. 1994, C III a; Löwisch-Rieble, in: Löwisch (Hrsg.), Schlichtungs- und Arbeitskampfrecht, Wiesbaden 1989, Rn 456; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl., München 1996, § 152 I 2 b.

78 So bereits BAG AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 6. Ebenso Brox, in: Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., Stuttgart u.a. 1982, Rn 599 ff.; Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 14. Aufl., Reinbek 1995, Rn 683; Moll RdA 1976, 100 ff.; Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, Tübingen 1975, S. 430; Zöllner-Loritz, Arbeitsrecht, 4. Aufl., München 1992, § 40 III 3.

79 BAG AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 7 R. Ähnlich BAG AP Nr. 58 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, Bl. 4 R. Anders mit Recht Löwisch-Rieble, in: Löwisch (Hrsg.), a.a.O., Rn 455; Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, a.a.O., S. 433.

80 Allgemeine Meinung; s. statt aller BAG AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 7; Brox, in: Brox-Rüthers, a.a.O., Rn 602; Söllner ZfA 1973, 9; Palandt-Putzo § 618 Rn 7.

81 So BAG NZA 1985, 355.

tet, ist von einer solchen »Bagatellgrenze« bisher nicht die Rede gewesen.<sup>82</sup> Allerdings wird man auch hier ein Zurückbehaltungsrecht dann ablehnen können, wenn die Verletzung arbeitsschutzrechtlicher Normen den Umständen nach zu keiner Gesundheitsbeeinträchtigung führen kann und auch die praktischen Arbeitsabläufe nicht beeinträchtigt werden.

Im Einzelfall können Zweifel darüber bestehen, ob Vorschriften des Arbeitsschutzes eingehalten wurden oder nicht. Dies ist insbesondere im Zusammenhang mit einer Asbestbelastung erörtert und von der Rechtsprechung entschieden worden. Diese neigt dazu, bei objektiver Unklarheit dem Arbeitgeber die Pflicht aufzuerlegen, die gesundheitliche Unbedenklichkeit der Arbeit zu beweisen.<sup>83</sup>

Mit Sicherheit riskieren Arbeitnehmer keine Kündigung, die wegen gravierender Anhaltspunkte für eine Gesundheitsgefährdung von ihrem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch machen, auch wenn sich später herausstellen sollte, daß in Wahrheit keine Gesundheitsgefährdung vorlag: Es fehlt in einem solchen Fall ein vorwerfbares Verhalten der Beschäftigten, das Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG oder für eine fristlose Kündigung nach § 626 BGB wäre.

### c) Anwendung auf konkrete Fälle

Die hier skizzierten Grundsätze wurden für den Normalfall entwickelt, in dem der Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers tätig ist. Mit Recht wurde jedoch betont, daß bei Arbeiten in einem fremden Betrieb nichts anderes gelten kann: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dafür zu sorgen, daß auch dort die anwendbaren Arbeitsschutznormen beachtet werden.<sup>84</sup> Eine entsprechende Vorschrift findet sich – beschränkt auf Leiharbeitnehmer – in § 11 Abs. 6 AÜG. § 8 des neuen Arbeitsschutzgesetzes<sup>85</sup> weist in dieselbe Richtung.

Im »Einsatzbetrieb« werden dabei oft andere Bestimmungen als im »Heimatbetrieb« gelten, was mit den unterschiedlichen Formen von Gesundheitsgefährdung zu tun hat.

Soweit Zweitregister schiffe unter deutscher Flagge gelöscht werden, sind die deutschen Unfallverhütungsvorschriften weiterhin anwendbar. Dies folgt aus § 21 Abs. 4 Satz 4 Flaggenrechtsgesetz, wonach die Vorschriften des deut-

82 S. die Aufarbeitung der einzelnen Aussagen zur Begrenzung des Zurückbehaltungsrechts nach Treu und Glauben bei Däubler AiB 1989, 139.

83 So mit hinreichender Deutlichkeit LAG Köln AiB 1993,393; nur andeutungsweise BAG DB 1994, 1087 als Revisionsurteil in derselben Sache, wo es heißt: »Falls das Auftreten von Asbest an den Arbeitsplätzen des Klägers nicht sicher auszuschließen ist, ist weiter aufzuklären, ob der Kläger in zumutbarer Weise durch Schutzausrüstung vor gesundheitlichen Gefährdungen bewahrt werden kann.«

84 Ebenso im Ergebnis Palandt-Putzo § 618 Rn 4.

85 Vom 7. August 1996, BGBI I 1246.

schen Sozialversicherungsrechts unberührt bleiben; dazu zählt auch die Unfallversicherung einschließlich der von den Berufsgenossenschaften erlassenen Bestimmungen. Lassen sich insoweit Verstöße feststellen oder kann – was bei chemischen Substanzen von Bedeutung ist – eine Gesundheitsgefährdung nicht ausgeschlossen werden, so besteht für die Hafenarbeiter ein Zurückbehaltungsrecht.

Geht es um Schiffe unter anderer als deutscher Flagge, so ist dort ausschließlich ausländisches Arbeitsschutzrecht anwendbar.<sup>86</sup> Soweit dieses bekannt ist, kann bei Verstößen in gleicher Weise vorgegangen werden.

Ist das ausländische Arbeitsschutzrecht nicht bekannt oder ist es sehr lückenhaft, bedeutet dies nicht, daß deutsche Hafenarbeiter Gesundheitsgefährdungen beliebig in Kauf nehmen müßten. In einem solchen Fall ist vielmehr direkt auf die Vorschrift des § 618 Abs. 1 BGB zurückzugreifen, wonach der Arbeitgeber die Arbeitsabläufe so zu regeln hat, daß der Arbeitnehmer »gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.« Bestehen Anhaltspunkte für eine gesundheitsgefährdende Ladung, ist daher zunächst abzuklären, ob wirklich Gefahren bestehen und mit welchen Mitteln diese ggf. ausgeschlossen werden können. Dies wird insbesondere beim Transport von Chemikalien oder explosionsgefährdeten Stoffen der Fall sein.

## 2. *Verweigerung von Streikarbeit*

Wird auf dem Billigflaggen- oder Zweitregisterschiff gestreikt oder wurde dieses in einem anderen Hafen nicht abgefertigt, so stellt sich das Problem, ob deutsche Hafenarbeiter der Sache nach die Arbeit der Streikenden bzw. der einen Boykottaufruf Befolgenden übernehmen müssen.

### a) *Die rechtliche Ausgangssituation*

Nach deutschem Recht ist die Verweigerung von Streikarbeit zulässig. Dem einzelnen soll es nicht zugemutet werden, anderen Arbeitnehmern in den Rücken zu fallen und so dazu beizutragen, daß deren Arbeitsniederlegung ggf. ohne Wirkung bleibt.<sup>87</sup> Streikarbeit in diesem Sinne liegt dann vor, »wenn von einem Arbeitnehmer Verrichtungen gefordert werden, die bisher von den

86 S. Leffler, a.a.O., S. 180 ff.

87 So BAG AP Nr. 3 zu § 615 BGB Betriebsrisiko, bestätigt durch BAG DB 1985, 2355; ebenso Däubler, Arbeitsrecht 2, S. 357; Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Band 1, München 1997, S. 1197 ff.; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, Bd. 1, 7. Aufl., München und Berlin 1963, S. 203 ff.; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. 1, 3. Aufl., Tübingen 1961, S. 287; Rüthers ZfA 1972, 421 ff.; Löwisch-Rieble, in: Löwisch (Hrsg.), Schlichtungs- und Arbeitskampfrecht, Rn 470 ff.

Streikenden erledigt wurden und die lediglich wegen des Streiks ihm, in dessen bisherigen Arbeitskreis sie an sich nicht fallen, übertragen werden«.<sup>88</sup> Jede arbeitskampfbedingte Änderung des Status quo, d.h. jede Übernahme neuer, bisher von den Streikenden erfüllter Aufgaben berechtigt die Arbeitnehmer zur Verweigerung dieser ihnen nunmehr zugewiesenen Tätigkeiten. Dies gilt auch dann, wenn sich die »Streikarbeit« völlig im Rahmen dessen bewegt, was der Arbeitnehmer kraft seines Arbeitsvertrags zu tun hat.

Beispiel: Bei einer Firma streiken die Auslieferungsfahrer. Die Firmenleitung schließt mit einer Spedition einen Vertrag, wonach diese vorübergehend die Aufgaben der Streikenden übernimmt. Die Fahrer der Spedition können die Erfüllung dieses Auftrags verweigern, obwohl es sich vom Gegenstand her um exakt die Tätigkeit handelt, die sie immer zu erbringen haben.

Von Streikarbeit kann allerdings dann nicht mehr die Rede sein, wenn die Fortführung der bisherigen Tätigkeit lediglich die Wirkungen eines Streiks in Grenzen hält; werden etwa Vorprodukte weiter hergestellt mit der Folge, daß es leichter wird, mit Hilfe von Streikbrechern die Produktion fortzusetzen, liegt kein Fall von Streikarbeit vor. Will man Entsprechendes vermeiden, müssen sich die das Vorprodukt herstellenden Arbeitnehmer selbst dem Streik anschließen.<sup>89</sup>

Auf der anderen Seite ist das Vorliegen von Streikarbeit besonders evident, wenn aufgrund der Arbeitseinstellung in anderen Bereichen Überstunden oder Sonderschichten erwartet oder wenn eine Tätigkeit außerhalb der bisher erfüllten Aufgaben verlangt wird.

Streikarbeit kann auch dann verweigert werden, wenn der Arbeitskampf im Ausland stattfindet. Der Grundgedanke, anderen Arbeitnehmern nicht in den Rücken fallen zu müssen, trifft auch hier zu.<sup>90</sup>

Schließlich wird vom einzelnen Arbeitnehmer auch nicht erwartet, daß er danach differenziert, ob der ursprüngliche Arbeitskampf rechtmäßig ist oder nicht. Das BAG hat deshalb die Verweigerung von Streikarbeit auch in einem Fall für legal erklärt, in dem ein sog. wilder Streik vorlag, den es in ständiger Rechtsprechung für rechtswidrig erklärt.<sup>91</sup>

88 So BAG AP Nr. 3 zu § 615 BGB Betriebsrisiko.

89 Im Ergebnis wie hier Büchner DB 1988, 393; Gamillscheg, a.a.O., S. 1199.

90 Ebenso LAG Frankfurt/Main BB 1985, 1850; Büchner DB 1988, 393 ff.; Däubler, Multinationale Konzerne und Kollektives Arbeitsrecht, in: Däubler-Wohlmuth (Hrsg.), Transnationale Konzerne und Weltwirtschaftsordnung, Baden-Baden 1978, S. 229 ff.

91 BAG AP Nr. 3 zu § 615 BGB Betriebsrisiko; ebenso Däubler, Arbeitsrecht 2, S. 357; Löwisch-Rieble, in: Löwisch (Hrsg.), Schlichtungs- und Arbeitskampfrecht, Rn 472; grundsätzlich auch Gamillscheg, a.a.O., S. 1198; a.A. Zöllner-Loritz, a.a.O., § 41 VIII (jedoch ohne Erwähnung des BAG und ohne jede inhaltliche Auseinandersetzung).

Wird Streikarbeit verweigert, behalten die Arbeitnehmer grundsätzlich ihren Lohnanspruch; es ist Sache des Arbeitgebers, sie an anderer Stelle einzusetzen.<sup>92</sup>

Was für Streikarbeit gilt, muß in gleicher Weise Anwendung finden, wenn es darum geht, Tätigkeiten solcher Arbeitnehmer zu übernehmen, die einem Boykottaufruf gefolgt sind: Das Solidaritätsproblem ist exakt dasselbe.

### b) *Anwendung auf konkrete Konstellationen*

Wird in einem deutschen Hafen ein dort liegendes Billigflaggen- oder Zweit-registerschiff bestreikt, so können die Hafenarbeiter jene Tätigkeiten verweigern, die ohne den Streik von der Mannschaft des Schiffes erbracht worden wären. Sind diese beim Entladen oder beim Beladen in relevantem Umfang eingeschaltet, führt die Verweigerung der Streikarbeit dazu, daß das Schiff praktisch nicht abgefertigt werden kann. Allerdings ist darauf zu achten, daß dies nur dann gilt, wenn die Hafenarbeiter bereit sind, in vollem Umfang die von ihnen sonst wahrgenommenen Tätigkeiten zu erfüllen; lediglich in bezug auf die Handgriffe und Dienstleistungen, die die Mannschaft des Schiffes erbracht hätte, besteht ein Leistungsverweigerungsrecht.<sup>93</sup>

Die Befugnis, Streikarbeit abzulehnen, greift auch dann Platz, wenn ein Schiff in einem anderen Hafen nicht abgefertigt wurde und deshalb einen deutschen Hafen anläuft.

Wegen eines Boykotts der Hafenarbeiter in Antwerpen fährt ein Billigflaggenschiff nach Bremerhaven oder Hamburg.

Auch in einem solchen Fall würden sich die deutschen Hafenarbeiter gewissermaßen an die Stelle ihrer im Arbeitskampf befindlichen ausländischen Kollegen setzen und deren Funktion übernehmen; genau dies ist aber für das Phänomen »Streikarbeit« charakteristisch. Dabei spielt es keine Rolle, ob man die Aktion im ausländischen Hafen als Solidaritätsstreik oder als Boykott qualifiziert; entscheidender Gesichtspunkt für das Recht zur Leistungsverweigerung ist, den Arbeitskampf anderer Arbeitnehmer nicht durch eigene Aktivitäten unterlaufen zu müssen. Ob sich dieser als Streik oder als Boykott im Rechtssinne darstellt, spielt dabei keine Rolle.

Nach dem Gesagten ist es auch ohne Bedeutung, ob die im Ausland durchgeführte Aktion nach dortigem Recht rechtmäßig oder rechtswidrig ist. Wenn

92 Colneric, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., Baden-Baden 1987, Rn 599; Löwisch-Rieble, in: Löwisch (Hrsg.), Schlichtungs- und Arbeitskampfrecht, Rn 473 (mit der Einschränkung, daß ggfs. nach der Lehre vom sog. Arbeitskampfrisiko Ausnahmen gelten).

93 Dazu Seiter, Arbeitskampfparität und Übermaßverbot, aaO, S. 33 (mit praktischen Beispielen).

die Rechtsprechung sogar bei einem im Inland stattfindenden »wilden Streik« ein Leistungsverweigerungsrecht gibt, obwohl die Rechtswidrigkeit der Kampfmaßnahme in den meisten Fällen erkennbar ist, muß sie dasselbe erst recht dann tun, wenn es um eine ausländische Aktion geht, deren rechtliche Beurteilung im Inland allenfalls einigen wenigen Spezialisten, nicht aber den die Streikarbeit verweigernden Arbeitnehmern möglich ist.

Im konkreten Fall wäre es daher für die Bremerhavener oder Hamburger Arbeitnehmer ohne Bedeutung, ob die Aktion in Antwerpen nach belgischem Recht zulässig ist oder nicht.

»Streikarbeit« im Rechtssinne liegt auch dann vor, wenn die Ladung eines Billigflaggen- oder Zweitregisterschiffs deshalb in einen deutschen Hafen umgeleitet wird, weil mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, daß in einem anderen Hafen eine Abfertigung unterbleiben würde. »Verweigerung von Streikarbeit« liegt nicht erst dann vor, wenn die Ladung in einem anderen Hafen effektiv nicht gelöscht wurde; die dortige Aktion würde in gleicher Weise unterlaufen, wenn man die bewußt umgeleiteten Schiffe in Deutschland abfertigen würde. Ob sie in diesem Sinne »umgeleitet« sind, wird sich nicht immer ohne Schwierigkeiten feststellen lassen. Ein sehr wichtiges Indiz dürfte es sein, wohin die Fracht im einzelnen adressiert ist und ob es im Hinblick darauf sinnvoll oder eher fernliegend ist, einen deutschen Hafen anzu-laufen.

Keine Verweigerung von Streikarbeit liegt dann vor, wenn ein ausländischer Hafen von einem Reeder nur deshalb gemieden wird, weil dort – abstrakt ge-sehen – die Gefahr eines Boykotts besteht. In solchen Fällen läßt sich nicht mehr feststellen, daß die deutschen Hafenarbeiter im konkreten Fall Arbeit leisten, die ohne einen Arbeitskampf in einem anderen Hafen angefallen wäre.

#### *IV. Die Verweigerung der Abfertigung von Billigflaggen- und Zweitregi-sterschiffen durch deutsche Hafenarbeiter nach arbeitskampfrechtlichen Grundsätzen*

##### *1. Anwendbarkeit des deutschen Rechts*

Weigern sich Hafenarbeiter, bestimmte Schiffe abzufertigen, so liegt der Sa-  
che nach eine Arbeitskampfmaßnahme vor. Anders als beim Vollstreik wird  
zwar nicht die Arbeit schlechthin verweigert, wohl aber ein spezifischer,  
gerade anfallender Teil. Aus diesem Grunde stellt sich die Frage, nach dem

»Arbeitskampfstatut«, also nach der Rechtsordnung, die über die Rechtmäßigkeit solcher Handlungen entscheidet.

Soweit ersichtlich, ist sich die Literatur darüber einig, daß Kampfmaßnahmen deutscher Hafenarbeiter dem deutschen Recht unterliegen.<sup>94</sup> Dies rechtfertigt sich damit, daß die Arbeitsverhältnisse hier ihren Schwerpunkt haben: Die Arbeiter sind bei einem deutschen Arbeitgeber beschäftigt, besitzen meist die deutsche Staatsangehörigkeit und unterliegen trotz der Auslandsbezüge ihrer Tätigkeit in vollem Umfang den für andere Landbetriebe geltenden Regeln. Rechtsprobleme ergeben sich insoweit nur dann, wenn in deutschen Häfen auf ausländischen Schiffen gestreikt wird, doch liegt diese Frage außerhalb unseres Untersuchungsgegenstands.<sup>95</sup>

## 2. *Die Zulässigkeit nach der Rechtsprechung des BAG*

Die Regeln des deutschen Arbeitskampfrechts sind im wesentlichen von der Arbeitsgerichtsbarkeit, insbesondere durch das BAG entwickelt worden. Auch wenn anders als in Großbritannien eine gerichtliche Entscheidung nur die Parteien des konkreten Verfahrens bindet, ist sie doch auch für künftige Auseinandersetzungen von ganz zentraler Bedeutung: Nach aller Erfahrung spricht eine außerordentlich hohe Wahrscheinlichkeit dafür, daß gleichgelagerte Konflikte in gleichem Sinne wie in der Vergangenheit entschieden werden. Dies hängt nicht nur mit einem natürlichen Beharrungsvermögen der Gerichte, sondern insbesondere auch mit dem Bestreben zusammen, die Kontinuität der Verhaltensregeln zu wahren und so im Sinne von mehr Rechtsicherheit die Orientierung der Bürger zu erleichtern.

Im folgenden wird daher zunächst die bislang einzige Entscheidung des BAG dargestellt, die sich mit einem von der ITF getragenen Hafenarbeiterboykott befaßt. Im folgenden Abschnitt ist dann der Frage nachzugehen, inwieweit die damalige Entscheidung durch die jüngeren Urteile zur Unzulässigkeit des Solidaritätsstreiks in Frage gestellt wird oder gar überholt ist. Dem schließt sich ein Überblick über die Haftungsrisiken an, die bei zweifelhafter Rechtslage entstehen können.

94 S. etwa Birk, Boykott und einstweilige Verfügung im grenzüberschreitenden Arbeitskampf, *AuR* 1974, 289, 301; Nipperdey, Zur Frage des Boykotts der »billigen Flaggen«, *FS Küchenhoff*, München 1967, S. 136 sowie insbesondere Junker, Internationales Arbeitsrecht im Konzern, *Tübingen* 1992, S. 480, 483 mwN.

95 Dazu Birk, Die Rechtmäßigkeit des Streiks auf ausländischen Schiffen in deutschen Häfen. Ein Gutachten, erstattet für die ITF, London 1983.

a) *Die Entscheidung des BAG vom 19.10.1976 (AP Nr. 6 zu § 1 TVG Form)*

Im Jahre 1973 hatten zahlreiche Reeder versucht, sich der Bindung an Tarifverträge zu entziehen. Dies galt auch für die Beklagte in dem vom BAG entschiedenen Fall. Der Konflikt wird im Tatbestand des Urteils wie folgt geschildert:

»Mit Schreiben vom 12. April 1973 forderte die Klägerin (ÖTV) die Beklagte erfolglos auf, mit ihr Tarifverhandlungen aufzunehmen, und drohte, die Beklagte anderenfalls auf eine Schwarze Liste zu setzen. Mit einem weiteren Schreiben vom 8. Juni 1973 stellte die Klägerin der Beklagten unter Fristsetzung für Tarifvertragsverhandlungen in Aussicht, die Schiffe der Beklagten nach dem 21. Juni d.J. nur schleppend oder gar nicht abzufertigen; die ausländischen Brudergewerkschaften in der Internationalen Transportarbeiter-Föderation hätten hierfür volle Unterstützung zugesagt. Die Beklagte ließ auch diese Frist streichen . . .«

Am 11. Juli 1973 veranlaßte ein Vertreter der dänischen Gewerkschaft den Kranführer im Hafen von Apenrade, Dänemark, die weitere Beladung des MS M. auf Wunsch der Klägerin hin einzustellen . . .

Am folgenden Tag erklärte die beklagte Reederei, daß sie bereit sei, die von der Klägerin verlangten Anschlußtarifverträge abzuschließen. Im folgenden wurde durch Austausch von Fernschreiben Einigkeit darüber erzielt, daß der Anschlußtarifvertrag für alle Schiffe der Beklagten gelten sollte.

Eine Woche später focht die Beklagte ihre Erklärung wegen widerrechtlicher Drohung an; nur unter dem Druck der existenzbedrohenden Folgen des rechtswidrigen Boykotts habe sie sich zu ihrer Erklärung bereitgefunden.

Die ÖTV betrachtete die getroffene Vereinbarung als einen gültigen Vorvertrag und machte den daraus folgenden Anspruch auf Abschluß eines Tarifvertrags gerichtlich geltend.

Für das BAG stellte sich die Frage, ob der im Zusammenwirken mit der ITF erfolgte Boykottaufruf der ÖTV rechtmäßig oder rechtswidrig war. Das Arbeitsgericht hatte als erste Instanz den Standpunkt vertreten, ein Boykottaufruf sei von vornherein und in jedem Falle eine rechtswidrige Kampfmaßnahme, weil der Boykottierte keine Möglichkeit der Gegenwehr und damit des Verhandelns habe. Dem folgte das BAG nicht und führte im einzelnen aus:<sup>96</sup>

»Diese Auffassung ist in ihrer Allgemeinheit nicht haltbar. Der Boykott und damit auch der Boykottaufruf gehören neben Streik und Aussperrung zu den geschichtlich überkommenen Arbeitskampfmaßnahmen der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite. Die von der Rechtsordnung gewährleistete Arbeitskampffreiheit, jedenfalls in der Bundesrepublik Deutschland, schließt Boykottmaßnahmen als

Arbeitskampfmittel nicht aus. Allgemein wird der Boykott zu den rechtlich zulässigen Arbeitskampfmitteln gezählt . . . Der Boykottierte hat grundsätzlich wenigstens die Möglichkeit, den Boykott durchzustehen. Der Senat hält es nicht für angebracht, angesichts des Fehlens jeder tatsächlichen Feststellungen weitere abstrakte Rechtsausführungen über Rechtmäßigkeit oder Rechtswidrigkeit von Boykottmaßnahmen und deren Rechtsfolgen im Hinblick auf dadurch veranlaßte Willenserklärungen von Tarifvertragsparteien zu machen, zumal hier möglicherweise die Anwendung ausländischen Rechts mit in Betracht zu ziehen wäre.«

Das LAG Schleswig-Holstein, an das der Fall zurückverwiesen wurde, ging ohne nähere Begründung von der Zulässigkeit des Boykotts aus; der Versuch, auf diesem Wege einen Tarifvertrag zu erreichen, stelle keinen unzulässigen Eingriff in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb dar. Auch sei die fehlende Urabstimmung ohne Bedeutung.<sup>97</sup>

Das BAG hat damit die Zulässigkeit der Nichtabfertigung eines Schiffs eines nicht tarifgebundenen Reeders gebilligt. Die Tatsache, daß auch der (dänische) Hafenarbeitgeber betroffen war, da er vorübergehend auf die Tätigkeit des Kranführers verzichten mußte, stand ersichtlich der Anerkennung des Kampfmittels nicht entgegen. Streitgegenstand war nicht etwa nur die Aufforderung zur Nichtabfertigung, sondern die Frage, ob der auf den Reeder tatsächlich ausgeübte Druck eine Anfechtung des abgeschlossenen Vorvertrages wegen widerrechtlicher Drohung ermöglichte. Ausdrücklich hatte die beklagte Reederei mit Fernschreiben vom 12. Juli 1973 erklärt, daß sie »unter dem Druck der Folgen des von Ihnen veranlaßten Boykotts und vorbehaltlich rechtskräftiger Gerichtsentscheidung über die Zulässigkeit Ihrer Maßnahmen« zum Abschluß von Anschlußtarifverträgen bereit sei.

Für die Aussagen des BAG spielte es keine Rolle, daß der Boykottaufruf in einem dänischen Hafen umgesetzt wurde. Die getroffenen Aussagen beziehen sich ausschließlich auf deutsches Recht. Zwar hat das BAG erkannt, daß möglicherweise auch ausländisches Recht eine Rolle spielen könnte,<sup>98</sup> doch wurde dies nur als mögliche Relativierung und Komplizierung des Falles gesehen. Der »Normalfall« der Ausführungen war allein auf das Inland bzw. eine Konstellation bezogen, in der ausschließlich deutsches Arbeitsrecht zur Anwendung kommt.

So ging es möglicherweise im vorliegenden Zusammenhang davon aus, daß auf den Boykott deshalb deutsches Recht anwendbar war, weil die boykottierende Gewerkschaft wie der Boykottierte in Deutschland angesiedelt waren und im Recht der unerlaubten Handlung grundsätzlich auf die gemeinsame Staatsangehörigkeit beider Beteiligter abzustellen ist.<sup>99</sup>

97 LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 5. Juli 1977, 3 Sa 681/76 SeeAE Nr. 2 (IV) zu Art. 9 GG.

98 S. den Schlußsatz in der mitgeteilten Textpassage.

99 S. die Nachweise bei Paalndt-Heldrich Art. 38 EGBGB Rn 7, 8.

Die Aussagen des BAG sind somit erst recht für einen Fall wie den hier zu untersuchenden gedacht, bei dem die Abfertigung bestimmter Schiffe in einem deutschen Hafen verweigert wird.

Mit der Entscheidung des BAG und dem sie vollziehenden Urteil des LAG Schleswig-Holstein wurde eine Kontroverse abgeschlossen, die vorher bei den Instanzgerichten bestanden hatte. Das LAG Baden-Württemberg hatte etwa in einem Verfahren der einstweiligen Verfügung den Boykottaufruf der Gewerkschaft ÖTV für rechtswidrig erklärt, da er die Existenz des betroffenen Reeders gefährdet habe und da er überdies für die Durchsetzung des er strebten Tarifabschlusses nicht erforderlich gewesen sei: Es hätte ausgereicht, die Mannschaften auf den Schiffen zum Streik aufzurufen oder aber dazu aufzufordern, mit der Reederei keine Heuerverträge mehr abzuschließen und bestehende zu kündigen.<sup>100</sup> In drei weiteren Fällen hatten sich das ArbG Hamburg und das ArbG Lingen mit der Zulässigkeit des Boykotts zu befassen und waren zu unterschiedlichen Ergebnissen gekommen.<sup>101</sup>

Das BAG setzte sich mit dieser Rechtsprechung nicht auseinander, sondern beschränkte sich auf die oben mitgeteilten Feststellungen, die in ersichtlichem Gegensatz insbesondere zum Urteil des LAG Baden-Württemberg standen. Daß diese drei Jahre zurückliegende Entscheidung damit jede Bedeutung eingebüßt hatte, wird nicht zuletzt auch daran deutlich, daß sich das BAG zur Begründung seiner These über die Zulässigkeit des Boykotts ausdrücklich auf den Aufsatz von Birk<sup>102</sup> bezog, wo das Urteil des LAG Baden-Württemberg einer sehr scharfen Kritik unterzogen worden war.

#### b) Änderung durch die späteren Entscheidungen zum Solidaritätsstreik?

Die Umsetzung eines Boykottaufrufs durch Hafenarbeiter stellt ihrer Erscheinungsform nach eine »Unterstützungskampfmaßnahme« dar. Jedenfalls in der Vergangenheit verfolgten sie keine eigenen Ziele, sondern leisteten lediglich einen Beitrag dazu, daß die betroffenen Reeder ihren Beschäftigten tarifliche Arbeitsbedingungen gewähren mußten. In der Gegenwart kommt allerdings hinzu, daß der Mustertarifvertrag der ITF auch eine Klausel enthält, die Seeleuten verbietet, die Aufgaben von Hafenarbeitern mitzuübernehmen; insoweit ist eine entsprechende Aktion auch durch ein (u.U. sogar im Vordergrund stehendes) eigenes Interesse getragen. Im folgenden soll gleichwohl die traditionelle Orientierung am »Fremdinteresse« zugrundegelegt werden; bleibt es auch dann bei der im BAG-Urteil vom 19.10.1976 ausgesprochenen Rechtmäßigkeit, bestehen erst recht keine Bedenken, wenn auch eigene Interessen

100 LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 8.8.1973, AuR 1974, 316 ff.; kritisch dazu Birk AuR 1974, 289 ff. sowie zuletzt Gamillscheg, FS Gnade, S. 763 und in: Kollektives Arbeitsrecht, S. 1055.

101 Näher dazu Seiter, Arbeitskampfparität und Übermaßverbot, a.a.O., S. 18.

102 AuR 1974, 289 ff.

verfolgt werden, da ein solches Vorgehen einem (rechtlich unbedenklichen) Hauptkampf um bessere Arbeitsbedingungen sehr viel näher steht.

Ob die partielle Arbeitsverweigerung der Hafenarbeiter weiterhin als recht-mäßig zu behandeln ist, könnte deshalb zweifelhaft sein, weil das BAG in seiner neueren Rechtsprechung den Sympathie- oder Solidaritätsstreik für grundsätzlich rechtswidrig erklärt und von diesem Prinzip nur einige wenige Ausnahmen zugelassen hat.

#### aa) *Die Entscheidung von 1985*

In der Entscheidung vom 5.3.1985 ging es um einen von der IG Druck und Papier in einem Druckunternehmen organisierten Solidaritätsstreik zugunsten der Gewerkschaft HBV, die sich in einer Tarifauseinandersetzung um einen Firmentarif in ihrer Branche befand.<sup>103</sup>

Das BAG stellte zunächst fest, daß ein Sympathiestreik zu beurteilen sei, bei dem auf beiden Seiten andere Parteien als die im Hauptkampf befindlichen beteiligt waren. Im Anschluß daran fuhr es fort<sup>104</sup>

»Die Funktion des Arbeitskampfes bestimmt die Grenzen seiner Zulässigkeit. Der Arbeitskampf ist wegen seiner Hilfsfunktion für die Tarifautonomie gewährleistet und zulässig. Er dient dem Ausgleich sonst nicht lösbarer tariflicher Interessenkonflikte . . . Deshalb darf er auch nur als Instrument zur Durchsetzung tariflicher Regelungen eingesetzt werden . . . Mit dieser Funktion von Arbeitskämpfen lassen sich in der Regel weder Sympathiestreiks noch Sympathieaussperrungen rechtfertigen noch die Teilnahme eines Arbeitnehmers an einer Demonstration (nicht Arbeitskampf), mit der auf behauptete soziale Mißstände hingewiesen werden sollte . . .«

Im folgenden wird diese Beschränkung unter Rückgriff auf die Koalitionsgarantie des Art. 9 Abs. 3 GG begründet. Im Anschluß daran wurde dem Sympathiestreik die Funktion abgesprochen, in ausreichendem Umfang zum Abschluß eines Tarifvertrags beizutragen. Im einzelnen wird dazu gesagt:<sup>105</sup>

»Er (der Sympathiestreik – W.D.) richtet sich nicht gegen den Tarifpartner, mit dem ein Tarifvertrag abgeschlossen werden soll. Der von dem Sympathiestreik betroffene Unternehmer kann die Forderungen, die von den Gewerkschaften erhoben werden, nicht erfüllen. Er kann den Arbeitskampf nicht durch Nachgeben vermeiden oder zwischen Kampf und Nachgeben wählen. Er bedarf deshalb eines größeren Schutzes als der unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffene Arbeitgeber. Das rechtfertigt es, das Streikrecht der Gewerkschaften für den Regelfall auf den Streik gegen den unmittelbaren Tarifpartner zu beschränken. Durch eine solche

103 Das Urteil ist in vollem Wortlaut wiedergegeben in BAG AP Nr. 85 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

104 A.a.O., Bl. 4.

105 A.a.O., Bl. 4 R.

Beschränkung wird das Streikrecht der Gewerkschaften in seinem Kerngehalt nicht angetastet.«

Entscheidender Gesichtspunkt ist damit die »Handlungsunfähigkeit« des vom Sympathiestreik betroffenen Arbeitgebers: Er hat keine Möglichkeit, den Arbeitskampf durch Nachgeben zu verhindern oder über die erhobenen Forderungen wenigstens zu verhandeln. Im Grunde ist er auf Appelle an die im Hauptkampf befindlichen Unternehmer beschränkt. Der auf ihn ausgeübte Druck ist für die im Hauptkampf befindlichen Arbeitgeber nicht fühlbar. Die Unzulässigkeit des Sympathie- oder Solidaritätsstreiks kennt allerdings nach Auffassung des BAG Ausnahmen. Zu ihnen wird im einzelnen ausgeführt:<sup>106</sup>

»Im vorliegenden Fall ist keine abschließende Beurteilung des Sympathiestreiks vom 1.12.1981 möglich. Es sind Fallgestaltungen denkbar, die einen Sympathiestreik rechtfertigen könnten. So ließe sich ein Sympathiestreik rechtfertigen, wenn der von dieser Kampfmaßnahme betroffene Arbeitgeber zuvor seine ›Neutralität‹ im Arbeitskampf verletzt hätte, etwa durch Übernahme der Produktion. Die Rechtmäßigkeit des Sympathiestreiks könnte auch anders zu beurteilen sein, wenn der betroffene Arbeitgeber zwar rechtlich selbständig wäre, wenn aber wirtschaftlich betrachtet nur ein Betriebsteil des im Arbeitskampf befindlichen Unternehmens betroffen wäre . . . Auf der Gegenseite könnte eine so enge wirtschaftliche Verflechtung bestehen, daß es sich um ein und denselben sozialen Gegenspieler handelt, wenn also das bestreikte Unternehmen nicht mehr als außenstehender Dritter angesehen werden kann. Diese Aufzählung von Fallgestaltungen ist nicht abschließend gemeint.«

#### bb) Bestätigung durch die Entscheidung von 1988

Diese Grundsätze wurden in der Entscheidung vom 12.1.1988<sup>107</sup> noch einmal bekräftigt. Das Gericht setzte sich darin insbesondere mit den Einwänden auseinander, die in der Literatur gegen seine erste Entscheidung erhoben worden waren. Dem vorgetragenen Gesichtspunkt, auch der Sympathiestreik wirke auf den Hauptarbeitskampf und den Fortgang der Tarifverhandlungen ein, wurde damit begegnet, daß eine solche mittelbare Wirkung durchaus anzuerkennen sei. Der Senat habe gleichwohl »einen Unterschied zwischen dem Sympathiestreik und dem Streik im Hauptarbeitskampf darin geschen, daß der Sympathiestreik nicht unmittelbar dem Abschluß des umkämpften Tarifvertrags dient, da er nicht darauf gerichtet ist, selbst den Widerstand des Tarifpartners zu brechen, mit dem der umkämpfte Tarifvertrag abgeschlossen werden soll. Das ist ein relevanter Unterschied.«<sup>108</sup>

106 A.a.O., Bl. 5.

107 BAG AP Nr. 90 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

108 A.a.O., Bl. 3.

Im folgenden wurde die Existenz von Ausnahmefällen noch einmal bestätigt.<sup>109</sup> Ein solcher habe aber nicht vorgelegen, weil es darum gegangen war, daß eine Angestellte in einem öffentlichen Krankenhaus an einem 2 1/2-stündigen Solidaritätsstreik zugunsten der IG Metall teilgenommen hatte, die sich in einer Tarifauseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche befand.

cc) *Keine Bezugnahme auf die Entscheidung zum Boykott*

Beide Entscheidungen zum Solidaritätsstreik nehmen trotz ausführlicher Begründung an keiner Stelle auf die oben wiedergegebene Entscheidung vom 19.10.1976 zum Boykott in der Seeschiffahrt Bezug. Auch in den literarischen Stellungnahmen, die insbesondere auf die erste Entscheidung folgten, wurden insoweit keinerlei Konsequenzen gezogen. Dies gilt sowohl für Autoren, die der Beschränkung des Solidaritätsstreiks durch das BAG kritisch gegenüberstanden, wie auch für solche, die noch weitergehen und auch in den vom BAG zugelassenen Ausnahmefällen eine unzulässige Arbeitskampfmaßnahme annehmen wollten.<sup>110</sup>

dd) *Inhaltliche Unterschiede*

Die getrennte Behandlung von »Boykott« und »Solidaritätsstreik« hat nicht nur semantische Gründe. Vielmehr bestehen zwischen dem Boykott in der Seeschiffahrt, wie er der Entscheidung vom 19.10.1976 zugrundelag, und den Solidaritätsstreiks, über die in den Urteilen von 1985 und 1988 zu befinden war, gravierende inhaltliche Unterschiede.

In den beiden letzteren Fällen war die Kampfmaßnahme vom Hauptkampf insoweit »abgekoppelt«, als sie die dort in der Auseinandersetzung befindliche Arbeitgeberseite lediglich moralisch beeindrucken konnte. Der vom Sympathiekampf betroffene Arbeitgeber (im ersten Fall das Druckunternehmen, im zweiten Fall das zum öffentlichen Dienst gehörende Krankenhaus) hatte keine Möglichkeit, den ausgeübten Druck auf das bestreikte Handelsunternehmen bzw. die bestreikten Metallunternehmen weiterzugeben. Anders im Falle des Boykotts in der Seeschiffahrt: Hier wirkt sich die Maßnahme primär zu Lasten des Reeders, also des Unternehmens aus, von dem ein Tarifvertrag erstrebt wurde; für den Hafenarbeitgeber fällt lediglich ein Auftrag weg.<sup>111</sup> Genau das Argument, das für das BAG für die Illegalisierung des

109 A.a.O., Bl. 4.

110 S. einerseits Plander AuR 1986, 193 ff., andererseits Rüthers-Berghaus Anmerkung zu BAG AP Nr. 90 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

111 Schon darin einen Wettbewerbsnachteil zu sehen, geht nicht an; in der Praxis sind zudem in der Regel alle Häfen einer bestimmten Region von einer Boykottaktion betroffen. So erfaßte etwa die Aktionswoche 1996 der ITF die Nordseeküste von Deutschland, Holland, Belgien und Frankreich.

Solidaritätsstreiks maßgebend war, spielt im vorliegenden Zusammenhang also praktisch keine Rolle.<sup>111a</sup> Der unmittelbare Tarifbezug des Hafenarbeiterboykotts ist evident; es geht um eine Maßnahme, die Tarifverhandlungen nicht nur mittelbar, sondern unmittelbar fördert.

Von daher kommt es gar nicht mehr darauf an, daß das BAG die Ausnahmefälle ausdrücklich als »nicht abschließend« bezeichnet hat. Im übrigen wird auch in der Literatur der Standpunkt vertreten, daß die Entscheidungen zum Solidaritätsstreik die Aussagen im Urteil vom 19.10.1976 nicht relativiert haben.<sup>112</sup> Es bleibt also bei der 1976 bejahten Zulässigkeit des Hafenarbeiterboykotts.

### c) *Risiko einer Haftung auf Schadensersatz?*

Was könnte geschehen, wenn sich in einer neuen Auseinandersetzung diese Auffassung nicht durchsetzen, das BAG also einen Hafenarbeiterboykott als rechtswidrig anschen würde?

Erweist sich eine von einer Gewerkschaft durchgeführte Arbeitskampfmaßnahme als rechtswidrig, ist die Gewerkschaft zum Schadensersatz verpflichtet. Im konkreten Fall könnte dies insbesondere das Verhältnis zum Hafenarbeitgeber betreffen, der beispielsweise einen Einnahmeausfall erleidet, wenn das nicht abgefertigte Schiff einen anderen Hafen anläuft. Auch ist der Fall denkbar (wenn auch in der Praxis wohl höchst unwahrscheinlich), daß der Reeder den Hafenarbeitgeber oder die Gewerkschaft auf Schadensersatz in Anspruch nimmt.<sup>113</sup>

Nach einem neueren Urteil des BAG entfällt die Haftung der Gewerkschaft auf Schadensersatz dann, wenn sie sich im Rahmen der vorher bestehenden Rechtsprechung bewegt.<sup>114</sup>

Im konkreten Fall war es darum gegangen, daß im Rahmen einer Tarifrunde auch Außenseiterunternehmen bestreikt worden waren, ohne daß die Gewerkschaft sie vorher zu separaten Tarifverhandlungen aufgefordert hatte. Dies erklärte das BAG zwar für rechtlich bedenklich, lehnte jedoch »zumindest mangels Verschuldens« eine Haftung ab, weil der Bundesgerichtshof in einer

111a Ebenso Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, S. 1056.

112 So ausdrücklich Bieback, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., Baden-Baden 1987, Rn 369. Auch Otto (Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, § 279 Rn 114) unterscheidet zwischen beiden Formen des Arbeitskampfes, will jedoch die den Boykottaufruf umsetzende Arbeitsniederlegung zusätzlich an den Kriterien über den Sympathiearbeitskampf messen.

113 Gamillscheg (FS Gnade, S. 756) geht davon aus, daß sich der Hafenarbeitgeber vertraglich von einer Haftung bei Streiks freigezeichnet hat. Wiedemann (Anmerkung zu BAG AP Nr. 6 zu § 1 TVG Form) betont, dem Hafenarbeitgeber entstehe kein Schaden, soweit der Reeder keinen Regeß nehme.

114 BAG DB 1991, 2295 = NZA 1991, 815.

Entscheidung aus dem Jahre 1978 ein solches Vorgehen für legal erklärt hatte. Diese Entscheidung hatte zwar nur wenig Resonanz erfahren, war jedoch auch nicht nachhaltig kritisiert worden, so daß von einer »gefestigten Rechtsprechung« ausgegangen werden konnte.

Ähnlich verhält es sich im vorliegenden Zusammenhang. Die Entscheidung vom 19.6.1976 wurde inhaltlich auch in der Literatur weithin akzeptiert und unter dem Stichwort des Boykotts als eines historisch überkommenen Kampfmittels abgehandelt.<sup>115</sup> Würde das BAG daher heute zu einer abweichenden Rechtsauffassung kommen und den Hafenarbeiterboykott für rechtswidrig erklären, hätte dies keine Schadensersatzpflicht der Gewerkschaft zur Folge. Diese kann sich insoweit auf die Entscheidung aus dem Jahre 1976 verlassen. Ein solcher Vertrauenschutz ist umso einleuchtender, als das Urteil ja nicht nur abstrakte Ausführungen enthält, sondern konkret auf eine Aktion bezogen war, die mit der heute erwogenen in allen wesentlichen Punkten übereinstimmt.

Im übrigen untermauert die BAG-Entscheidung zum Streik gegen Außenseiterunternehmen zusätzlich die These, daß die Entscheidungen zum Solidaritätsstreik auf den Hafenarbeiterboykott nicht »passen«: Ausdrücklich wird betont, daß es anders als beim Sympathiestreik, der in der Regel rechtswidrig sei, hier nicht bloß um die Unterstützung eines fremden Hauptarbeitskampfes gehe. Vielmehr wolle die Gewerkschaft hier – zumindest auch – erreichen, daß die Forderungen, die sie gegen den Arbeitgeberverband im Tarifvertrag durchsetzen wolle, auch Arbeitsbedingungen bei den Außenseitern würden. Anders als bei den Sympathiearbeitskämpfen könne der Außenseiter in diesem Falle den Forderungen nachkommen, da er tariffähig sei und mit der Gewerkschaft einen Firmentarif abschließen könne.<sup>116</sup> Insoweit deckt sich die Konstellation mit der hier untersuchten.

Ein nennenswertes Haftungsrisiko ist daher nicht vorhanden.

Diese Schlußfolgerung gilt erst recht für den einzelnen Beschäftigten: Hat seine Gewerkschaft zum Boykott aufgerufen und ist er diesem Aufruf gefolgt, so fehlt es in aller Regel an einem für einen Schadensersatzanspruch nötigen Verschulden. Jedenfalls sind bisher keine Fälle bekannt geworden, in denen Arbeitnehmer bei gewerkschaftlichen Aktionen persönlich in Anspruch genommen worden wären. Auch ein Polizeieinsatz ist nicht zu befürchten; selbst wenn die Polizei die Aktion für rechtswidrig halten sollte, dürfte sie nicht schon deshalb sondern nur dann eingreifen, wenn Sicherheit und Ordnung als solche gefährdet sind.<sup>117</sup>

115 S. etwa Brox, in: Brox-Rüthers, a.a.O., Rn 64 ff. mit Fn 10.

116 BAG DB 1991, 2295, 2296.

117 Zu den Voraussetzungen des Polizeieinsatzes im Arbeitskampf s. Däubler, Das Arbeitsrecht I, a.a.O., Rn 647 ff.

## d) Ergänzende Überlegungen

Das hier gefundene Ergebnis, wonach auf der Grundlage der Entscheidung vom 19.10.1976 die Nichtabfertigung von Billigflaggen- und Zweitregister-schiffen durch deutsche Hafenarbeiter rechtmäßig ist, läßt sich auch auf ande-rem Wege begründen. In der Literatur wurden dazu verschiedene Überlegun-gen angestellt, die hier kurz skizziert und kommentiert werden sollen.

### aa) *Die These vom wirtschaftlichen Schwerpunkt*

Möglich ist zum einen, daß man Boykottaufruf und Arbeitsverweigerung als einheitlichen Vorgang begreift und seine rechtliche Zulässigkeit danach be-stimmt, wo sein wirtschaftlicher Schwerpunkt liegt.<sup>118</sup>

Nach den Absichten der Beteiligten wie von der objektiven Wirkung der Maßnahme her geht es nicht primär darum, den Hafenarbeitgeber zu schädi-gen. Vielmehr soll in erster Linie der Reeder selbst getroffen werden, dem durch die verspätete oder generell verweigerte Abfertigung erhebliche wirt-schaftliche Nachteile entstehen.<sup>119</sup>

Für den Hafenarbeitgeber bedeutet die Nichtabfertigung eines Schiffes schlimmstenfalls den Verlust eines Auftrags, für den Reeder entstehen jeden Tag außerordentlich hohe Kosten, denen keinerlei wirtschaftlicher Vorteil ge-genübersteht. Dies rechtfertigt es auch von diesem Ansatz her, die Rechtmäßigkeit der Maßnahme ausschließlich aus dem Verhältnis zwischen der Arbeitnehmerseite und dem Reeder zu bestimmen.<sup>120</sup> Der vom BAG im Zu-sammenhang mit Sympathiearbeitskämpfen verlangte »verstärkte Schutz« des unbeteiligten Arbeitgebers ist dadurch gewährleistet, daß diesem anders als im Normalfall eines Sympathiestreiks kein oder nur ein vergleichsweise minimaler Schaden entsteht.

### bb) *Trennung von Boykottaufruf und »Durchführungsstreik«*

Zum zweiten kann man die Legalität des Hafenarbeiterboykotts auch in der Weise prüfen, daß man zwischen dem Boykottaufruf und seiner Durchfüh-nung durch die Arbeitnehmer trennt und beide einer selbständigen Rechtmäßigkeit kontrolliert unterwirft.<sup>121</sup>

118 So etwa Bieback, a.a.O., Rn 369; Wiedemann, Anmerkung zu BAG AP Nr. 6 zu § 6 TVG Form; Zwanziger, a.a.O., S. 50 ff.; im Grundsatz auch Birk AuR 1974, 298.

119 Sie sind im einzelnen aufgezählt bei Seiter, Arbeitskampfparität und Übermaßverbot, S. 22 ff.

120 So auch die genannten Stimmen in der Literatur.

121 So insbesondere der Ansatz von Binkert, Gewerkschaftliche Boykottmaßnahmen im System des Arbeitskampfrechts, Berlin 1981, S. 179 ff.

In einem solchen Fall wird gegen die Boykottaufforderung als solche kein Bedenken bestehen, da diese nicht nur ein herkömmliches Arbeitskampfmittel ist, sondern sogar außerhalb des Arbeitskampfrechts generell für zulässig erklärt wird, sofern sie nicht zu Zwecken des Wettbewerbs erfolgt oder überwiegende Interessen des Boykottierten entgegenstehen.<sup>122</sup>

Der »Durchführungsstreik« ist demgegenüber an allgemeinen arbeitskampfrechtlichen Maßstäben zu messen. Legt man die Entscheidungen des BAG zum Solidaritätsstreik zugrunde<sup>123</sup>, so richtet sich die Rechtmäßigkeit in erster Linie danach, ob der Streik unmittelbar auf die Herbeiführung eines Tarifabschlusses gerichtet ist. Dies ist zwar der Fall, doch besteht die Besonderheit, daß – abgesehen von der Klausel, daß Seeleute keine Hafenarbeiten übernehmen – der Tarif nicht die Hafenarbeiter, sondern die Schiffsbesatzungen schützen soll. Ein solcher »fremdnütziger« Arbeitskampf wird in der Literatur jedenfalls dann für rechtmäßig angesehen, wenn andernfalls wegen der Überlegenheit der Arbeitgeberseite im eigentlichen Tarifgebiet überhaupt keine Tarifverträge zustandekommen würden.<sup>124</sup>

Eine solche Situation ist hier gegeben: Wie unter Teil A dargestellt, sind die Schiffsbesatzungen auf Billigflaggen- und Zweitregister Schiffen im Normalfall nicht in der Lage, aus eigener Kraft Tarifverhandlungen zu führen oder auf andere Weise zu angemessenen Arbeitsbedingungen zu kommen. Insofern bleibt der ITF keine andere Möglichkeit, als über die Durchführung von Boykotts tariflich abgesicherte Arbeitsbedingungen zu erreichen. Würde man ihr und ihren angeschlossenen Gewerkschaften dieses Mittel verweigern, wären auch jene (wenig zahlreichen) Tarifverträge in Gefahr, die von Belegschaften aus eigener Kraft erkämpft wurden: Die betroffenen Reeder wären auf diese Weise einem gravierenden Wettbewerbsnachteil gegenüber ihrer übermächtigen tariffreien Konkurrenz ausgesetzt und würden deshalb alle ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausschöpfen, um auch ihrerseits wieder einen tariffreien Zustand zu erreichen.<sup>125</sup> Die (begrenzte) Schädigung des Hafenarbeitgebers wäre unter diesen Umständen in Kauf zu nehmen. Auch in anderen Konstellationen geht das geltende Recht davon aus, daß die Herstellung einer arbeitskampfrechtlichen Parität notfalls in der Weise geschehen muß, daß unbeteiligten Dritten Nachteile entstehen. Als Beispiel sei der Fall angeführt, daß nach der Rechtsprechung des BAG die der Arbeitgeberseite zugestandene Aussperrungsbefugnis auch nichtorganisierte Arbeitnehmer erfassen muß, die am Arbeitskampf möglicherweise überhaupt nicht

122 Nachweise bei Palandt-Thomas § 823 Rn 24.

123 AP Nr. 85 und 90 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

124 So Otto, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, a.a.O., § 279 Rn 110 Fn 289; Scholz-Konzen, Die Aussperrung im System von Arbeitsverfassung und Kollektivem Arbeitsrecht, Berlin 1980, § 12.

125 Vgl. in ähnlichem Sinne Gamillscheg, FS Gnade, S. 762 ff.

interessiert sind und denen ein Tariferfolg nicht einmal automatisch zugutekommen muß.<sup>126</sup>

cc) *Dominierendes Eigeninteresse*

Im Einzelfall kann eine Aktion der Hafenarbeiter auch primär den Sinn haben, entsprechend § 7 d des Modeltarifvertrags die Übernahme von Hafenarbeiten durch Seeleute zu verhindern und so die eigenen Arbeitsplätze zu erhalten. Steht dies im Vordergrund, so liegt überhaupt keine »Unterstützungskampfmaßnahme« mehr vor; vielmehr geht es dann primär um eigene Interessen, die durch einen Tarifabschluß gewahrt werden sollen. Daß dieser ggfs. mit einem anderen Partner abgeschlossen wird, dürfte nicht entscheidend sein, doch kann mit Rücksicht auf die anderen für eine Rechtmäßigkeit sprechenden Gesichtspunkte eine weitere Vertiefung hier unterbleiben.

e) *Gegenmaßnahmen der Hafenarbeitgeber?*

aa) *Einbehaltung des Lohnes?*

Ist es dem Hafenarbeitgeber nicht möglich, die Arbeitnehmer anderweitig einzusetzen, so verlieren sie nach arbeitskampfrechtlichen Grundsätzen für die Zeit der Boykottaktion ihren Lohnanspruch. Soweit sie gewerkschaftlich organisiert sind, erhalten sie Streikunterstützung, die – da nicht steuerpflichtig – den Nettolohn ggfs. erreicht.

bb) *Aussperrung*

Ob die Hafenarbeitgeber zum Mittel der Aussperrung greifen könnten, wenn die Abfertigung eines einzelnen Schiffes oder einiger weniger Schiffe verweigert wird, erscheint höchst zweifelhaft. Das BAG gewährt zwar auch einem einzelnen Arbeitgeber, der mit dem Ziel des Abschlusses eines Firmentarifs bestreikt wird, ein Aussperrungsrecht, doch steht dieses unter dem Vorbehalt des Verhältnismäßigkeitsprinzips.<sup>127</sup> Letzteres wurde in der Weise konkretisiert, daß der Zeitraum der Aussperrung auf den Zeitraum des Streiks bezogen wurde: Diese könne zwar »um einiges« länger dauern, doch war im konkreten Fall ein Verhältnis von 1 zu 26 (2 Tage Aussperrung als Reaktion auf einen halbstündigen Streik) nicht mehr hinzunehmen.<sup>128</sup>

126 Für ein Verbot der Selektivaussperrung gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer BAG DB 1980, 1355.

127 BAG NZA 1993, 39.

128 BAG NZA 1993, 39, 41.

Ist von vornherein klar, daß nur ein genau bemessenes Quantum an Arbeit ausfallen wird, erschiene die Aussperrung gleichfalls als unverhältnismäßige Reaktion, sofern dieses Quantum bezogen auf den Gesamtumschlag des Hafens innerhalb einer Woche nicht mehr als 5 % ausmacht. Unklar bleibt allerdings, ob die vom BAG für den Tarifkampf entwickelten Grundsätze auch dann gelten können, wenn der Arbeitgeber nur mittelbar Opfer eines zwischen anderen geführten Arbeitskampfes wird, wie dies im Falle des Hafenarbeiterboykotts anzunehmen ist. Letztlich kann dies aber dahinstehen, da die mit einer Aussperrung verursachten Schäden so hoch wären, daß vom Einsatz dieses Kampfmittels ernsthaft nicht die Rede sein wird.

### cc) *Einsatz von Streikbrechern*

Naheliegender ist demgegenüber die Erwägung, daß der Arbeitgeber versuchen könnte, anstelle der Hafenarbeiter Streikbrecher einzusetzen, die zur Abfertigung des Billigflaggen- oder Zweitregisterschiffs bereit wären.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist der Arbeitgeber auch im Rahmen eines rechtmäßigen Arbeitskampfes befugt, nicht nur arbeitswillige eigene Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zu ermutigen, sondern ggfs. auch Streikbrecher für die Dauer des Arbeitskampfes einzustellen.<sup>129</sup> Ob dies im Hinblick auf das Paritätsprinzip zutreffend ist oder zumindest einige Ausnahmen erfahren muß, soll hier nicht vertieft werden.<sup>130</sup>

Im konkreten Fall ist jedoch zu beachten, daß nach den Verwaltungsordnungen bzw. Satzungen für die Gesamthafenbetriebe in Bremen, Hamburg und Lübeck die Hafenarbeit den Hafenarbeitern vorbehalten ist.<sup>131</sup>

Diese Regelungen gelten auch dann, wenn im konkreten Fall ein bestimmter Auftrag nicht abgewickelt wird: Eine Ausnahme oder partielle Durchbrechung ist nirgends ersichtlich. Den Hafenarbeitgebern steht es lediglich frei, andere Hafenarbeiter für die Abfertigung eines boykottierten Schiffes einzusetzen, sofern sie sich dazu bereitfinden sollten.<sup>132</sup>

129 BAG DB 1995, 101.

130 Dazu Andeutungen bei Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn 619. Zur Untergrubung des Streikrechts mit Hilfe von Streikbrechern und nachfolgender Kündigung der Streikenden im Recht der USA s. Weiler-Mundlak, Yale Law Journal Bd. 102, 1907 ff.

131 So § 4 Abs. 1 letzter Satz der Verwaltungsordnung für den Gesamthafenbetrieb im Lande Bremen, gültig ab 7. Dezember 1989; § 4 Abs. 1 der Satzung für den Gesamthafenbetrieb Hamburg; § 8 der Verwaltungsordnung für den Gesamthafenbetrieb Lübeck.

132 Das Urteil des BAG vom 6. Dezember 1995 Az: 5 AZR 307/94 (NZA 1996, 721) hat daran nichts Grundsätzliches geändert: Es betrifft lediglich das Verhältnis des Gesamthafenbetriebs zu Reedereien, die einzelne Hafenarbeiten mit eigenen Arbeitskräften erledigen wollen; insoweit soll kein Unterlassungsanspruch bestehen. Den Hafenarbeitgebern ist es jedoch weiterhin verwehrt, von sich aus Personen heranzuziehen, die nicht im Besitz einer Hafenarbeitskarte sind.

### 3. Das ITF-Tarifwerk: Regelungsziel des Hafenarbeiterboykotts

Nach deutschem Arbeitskampfrecht ist eine Arbeitskampfmaßnahme nur dann unbestritten legal, wenn sie dem Abschluß eines Tarifvertrags dient. Dieser muß seinerseits mit dem geltenden Recht vereinbar sein, also von einer tariffähigen Organisation abgeschlossen werden und inhaltlich von der Rechtsordnung gebilligte Regelungen enthalten. Sonderprobleme ergeben sich, wenn in einer Tarifauseinandersetzung sowohl rechtmäßige als auch rechtswidrige Tarifnormen erstrebzt werden.

#### a) Tariffähigkeit der ITF

Die oben unter A wiedergegebenen Tarifverträge sollen auf Arbeitnehmerseite durch die ITF abgeschlossen werden. Dies wirft die Frage auf, ob es sich bei ihr um eine tariffähige Arbeitnehmerorganisation handelt.

Die Tariffähigkeit bestimmt sich nach der auf den Tarifvertrag anwendbaren Rechtsordnung, d.h. das sog. Tarifstatut.<sup>133</sup> Wer einen Tarifvertrag deutschen Rechts abschließen will, muß daher den Erfordernissen des § 2 TVG genügen. Wie die Rechtswahlklausel im »Special Agreement« deutlich macht, besteht bei den Beteiligten die Absicht, trotz einer Reihe dem englischen Recht entnommener Formulierungen einen Tarifvertrag deutschen Rechts abzuschließen.<sup>134</sup>

Eine solche Rechtswahl der Tarifparteien wird in der Bundesrepublik anerkannt; auch § 21 Abs. 4 des Flaggenrechtsgesetzes geht im übrigen ausdrücklich von ihr aus.<sup>135</sup>

Die ITF organisiert nach ihrer Satzung nationale Gewerkschaften, besitzt jedoch im Bereich der Seeschiffahrt auch ca. 20.000 Einzelmitglieder, die aus Ländern kommen, wo keine effektive gewerkschaftliche Vertretung möglich oder vorhanden ist.<sup>136</sup>

Ob die Individualmitgliedschaften die ITF auch dort zu einer Gewerkschaft im traditionellen deutschen Sinne machen, wo sie keine Individualmitglieder besitzt, sondern wo sie – wie in Deutschland – ausschließlich durch eine Mitgliedsgewerkschaft (ÖTV) repräsentiert ist, bedarf keiner Entscheidung. Die

133 Birk RdA 1984, 136; Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Baden-Baden 1993, Rn 1710; Ebenroth-Fischer-Sorek ZVglRWiss 88 (1989), 146; Hauschka-Hessler NZA 1988, 600; Münchener Kommentar-Martiny Art. 30 EGBGB Rn 84. Anders Löwisch-Rieble, TVG, München 1992, Grndl. Rn 71, die einen Sitz im Inland verlangen.

134 Der Einfluß des englischen Rechts wird etwa darin deutlich, daß der Arbeitgeber verpflichtet wird, die vereinbarten Tarifbedingungen zum Inhalt der Arbeitsverträge zu machen. Dazu Drobniq-Puttarken, Arbeitskampf auf Schiffen fremder Flagge. Das anwendbare Recht/Das Streikrecht Panamas, Kehl u.a. 1989, S. 47.

135 Überblick über den Diskussionsstand bei Däubler, Tarifvertragsrecht, a.a.O., Rn 1705 ff.; Junker, a.a.O., S. 415 ff. mwN.

136 Angaben nach Zwanziger, a.a.O., S. 33.

ITF ist vielmehr eine Spaltenorganisation, die nach Maßgabe des § 2 Abs. 3 oder des § 2 Abs. 4 TVG Tarifverträge abschließen kann. In Fällen wie dem vorliegenden ist evident, daß »Spaltenorganisationen« nicht nur Zusammenschlüsse deutscher Gewerkschaften sein können: Andernfalls wäre § 2 Abs. 3 und 4 in Fällen mit Auslandsberührung weithin gegenstandslos.

Eine solche »national introvertierte« Auslegung verbietet sich nicht nur aus praktischen Gründen. Sie ließe sich auch nicht damit vereinbaren, daß das geltende Recht außer der nationalen auch die grenzüberschreitende Koalitionsfreiheit garantiert. Zu ihr gehört nicht nur die schlichte Mitgliedschaft deutscher Gewerkschaften in internationalen Zusammenschlüssen; vielmehr ist das gemeinsame grenzüberschreitende Handeln einschließlich des Auftretens einer internationalen Vereinigung im innerstaatlichen Raum mitumfaßt.

Daß die Koalitionsfreiheit auch internationale Formen der Repräsentation und Durchsetzung von Interessen einschließt, wurde im übrigen bereits von Nipperdey<sup>137</sup> betont. Rechtsgrundlage sind heute neben Art. 9 Abs. 3 GG insbesondere Art. 5 des ILO-Übereinkommens Nr. 87 und Art. 8 Buchstabe c des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.<sup>138</sup>

An der Tariffähigkeit der ITF bestehen daher keine Zweifel.

b) *Vereinbarung eines sogenannten closed shop?*

Der von der ITF vorgeschlagene Modelltarifvertrag sieht – wie bereits erwähnt – in § 24 unter Buchstabe a eine Regelung vor, die die Mitgliedschaft in einer der ITF angeschlossenen Gewerkschaft oder in der ITF selbst betrifft. Der englische Text lautet:

»All Seafarers shall normally be members of either the German trade union affiliated to the ITF or of the Special Seafarers' Department of the ITF«

In der deutschen Fassung vom 1. Oktober 1995 heißt es (unten Anhang 2):

»Alle Seeleute sind normalerweise Mitglieder entweder der der ITF angeschlossenen deutschen Gewerkschaft oder der ITF-Sonderabteilung für Seeleute.«

Beide Fassungen enthalten keine strikte Regel, sondern sehen ersichtlich Ausnahmen vor (»normalerweise«); wie diese beschaffen sind, ist nicht angedeutet. Sie unterscheiden sich in diesem Punkt von der strikten Formulierung in § 28 Buchst. a des allgemeinen Modellvertrags (unten Anhang 1). Insoweit

137 FS Küchenhoff, S. 145.

138 Abgedruckt bei Däubler-Kittner-Lörcher, a.a.O., unter Nr. 210 bzw. 130. Näher zum heutigen Diskussionsstand Hergenröder, Der Arbeitskampf mit Auslandsberührung, Berlin 1987, S. 176 ff.; Däubler, Das Arbeitsrecht 1, a.a.O., Rn 164, jeweils mwN.

bestehen auch Spielräume bei der Ausgestaltung des »Special Agreement«. In der Literatur wird von einem Fall berichtet, in dem der Reeder die Jahresmitgliedsbeiträge für die gesamte Mannschaft an die ÖTV bezahlte und anschließend die sog. blaue Karte erhielt, während die Gewerkschaft ÖTV erst nachträglich mit dem Argument um neue Mitglieder warb, die Beiträge für das laufende Jahr seien bereits bezahlt.<sup>139</sup>

Würde man die Klausel in dem Sinne interpretieren, daß die Mannschaften aufgefordert werden, einer der ITF angeschlossenen Gewerkschaft oder dieser selbst beizutreten, ohne daß für den Fall der Weigerung irgendwelche Nachteile drohen, wären keine Bedenken gegen diese Tarifklausel ersichtlich. Den Tarifparteien steht es jederzeit frei, entsprechende Appelle in ihre Verträge aufzunehmen, um auf diese Weise die Basis der gewerkschaftlichen Verankerung und damit auch die Akzeptanz tariflicher Vereinbarungen zu erweitern. Die vorliegende englische Version dürfte in diesem Sinne aufzufassen sein. Auch die deutsche Fassung sieht anders als der in manchen Ländern übliche closed shop keinerlei Sanktionen vor, wenn ein Arbeitnehmer sich der Mitgliedschaft widersetzt. Auch dies spricht letztlich für einen bloßen Appell.

Nimmt man über den Wortlaut hinaus eine zwingende Verpflichtung zum Gewerkschaftsbeitritt an, so kann diese nach allgemeinen Grundsätzen des deutschen Rechts keinen Bestand haben. Jede Form von »Organisationszwang« wird als Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit sowie als Verstoß gegen die positive Koalitionsfreiheit Andersorganisierter angesehen.<sup>140</sup>

Ob angesichts der besonderen Umstände in der Seeschiffahrt und der Tatsache, daß gerade auf Billigflaggenschiffen zugunsten von Schein-Gewerkschaften entsprechende Abmachungen praktiziert werden, anderes gelten muß, soll an späterer Stelle erörtert werden.<sup>141</sup>

### c) *Abführung des Gewerkschaftsbeitrags*

Nach § 24 Buchstabe b des Modelltarifs in Verbindung mit Anhang 2 des Sondervertrags bezahlen die Reeder »im Namen jedes einzelnen Seemanns die Beitragsgebühren und Mitgliedsbeiträge gemäß den Bedingungen der entsprechenden Organisation«. Die englische Version stimmt damit inhaltlich voll überein. In der Bundesrepublik wird eine entsprechende Abmachung unter dem Stichwort »Beitragseinziehung durch den Arbeitgeber« diskutiert.

Die rechtliche Beurteilung einer solchen Tarifklausel ist bis heute kontrovers. Eine Entscheidung des BAG liegt nicht vor. In der Literatur halten sich Befür-

139 Mitgeteilt bei Seiter, Arbeitskampfparität und Übermaßverbot, a.a.O., S. 27 Fn 51.

140 Nachweise bei Däubler, Tarifvertragsrecht, Rn 1211.

141 Unten f. Keine Bedenken wohl bei Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, S. 391. Zu closed shop-Vereinbarungen mit philippinischen Arbeitnehmerorganisationen s. BVerfGE 92, 26, 40.

worter und Kritiker in etwa die Waage.<sup>142</sup> Eine nähere Sichtung der Argumente spricht für die Zulässigkeit einer entsprechenden Tarifbestimmung.

– Wichtigstes Argument der Kritiker ist die Behauptung, durch die Beitragseinzahlung werde die Gewerkschaft von der Arbeitgeberseite abhängig; weigere sich diese, die übernommenen Verpflichtungen weiter zu erfüllen, wäre der Gewerkschaft die finanzielle Grundlage entzogen. Dem ist entgegenzuhalten, daß man von »Gegnerabhängigkeit« erst dann sprechen kann, wenn der Arbeitgeber nach seiner freien Entscheidung den Gewerkschaften bestimmte Vorteile entziehen oder Nachteile zufügen kann und sie dadurch in ihrer freien Willensbildung beeinträchtigt sind. Während der Laufzeit des Tarifvertrages besteht eine solche Gefahr nicht. Der Arbeitgeber muß sich tariffrei verhalten, tut er es nicht, macht er sich schadensersatzpflichtig. Nach Ablauf des Tarifvertrags könnte er seine »Serviceleistung« zwar einstellen, doch wäre es der Gewerkschaft in einem solchen Fall möglich, den Beitragseinzug auf andere Weise zu bewerkstelligen. Auch wenn dies mit einigen Schwierigkeiten verbunden sein sollte, wiegt ein solcher Nachteil sehr viel geringer als z.B. eine von der herrschenden Meinung noch immer zugelassene Aussperzung. Die Befürchtung, in einer künftigen Tarifauseinandersetzung aktuelle Vorteile zu verlieren, macht die Gewerkschaft nicht zu einem gegnerabhängigen Verband.

– Ein weiteres Gegenargument wird der tatsächlichen Interessenkonstellation sehr viel besser gerecht: Eine derartige Tarifklausel sei rechtswidrig, da den Arbeitgebern eine direkte Förderung ihres sozialen Gegenspielers nicht zuzumuten sei. Damit wird allerdings implizite eine Grenze der Tarifautonomie behauptet, die an Konturenlosigkeit kaum zu überbieten ist: Häufig wäre es weder für Arbeitnehmer noch für Arbeitgeber voraussehbar, ob ein Tarifvertrag vor Gericht Bestand hätte. »Unzumutbare« Abmachungen außer Anwendung zu lassen, würde im Ergebnis auf eine (partielle) Zweckmäßigkeitsskontrolle der Tarifverträge hinauslaufen: Die Tarifparteien wären nicht mehr autonom, wenn letztlich die Gerichte entscheiden würden, ob eine bestimmte Abmachung noch als zumutbar anzusehen ist.<sup>143</sup> Stattdessen ist es Sache von

142 Für Zulässigkeit Farthmann AuR 1963, 353; Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, S. 423 f.; Söllner, Grundriß des Arbeitsrechts, S. 54 Fn 6, 148; Däubler, Das Arbeitsrecht I, a.a.O., Rn 394 ff. Dagegen haben sich ausgesprochen: Bötticher, Die Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, Heidelberg 1966, S. 146; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II/1, 7. Aufl., Berlin und Frankfurt/Main 1967, S. 96, 338; differenzierend Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, Karlsruhe 1964, S. 260 ff.; Herschel, Tariffähigkeit und Unabhängigkeit, JZ 1965, 83. Löwisch-Rieble, Kommentar zum TVG, München 1992, § 1 Rn 554 halten eine entsprechende schuldrechtliche Bestimmung für zulässig.

143 S. Säcker-Oetker, Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie – erläutert anhand aktueller tarifpolitischer Fragen –, München 1992, S. 227 ff. mwN (Fn 235). Skeptisch gegenüber dem Unzumutbarkeitsargument auch Konzen, Tarifvertragliche Kampfklauseln, ZfA 1980, 77, 112.

Gewerkschaften und Arbeitgebern, selbst zu entscheiden, was sie sich jeweils zumuten wollen.

– Schließlich wird auf das Verbot der Lohnverwendungsabrede in § 117 Abs. 2 Gewerbeordnung verwiesen; die Tarifparteien könnten nicht bestimmen, was der Arbeitnehmer mit seinem Lohn anzufangen habe.<sup>144</sup> Farthmann hat darauf zutreffend entgegnet, daß diese Bestimmung nur erzwungene Formen der Lohnverwendung untersage, nicht aber eine bestimmte technische Abwicklung freiwillig eingegangener Verpflichtungen.<sup>145</sup> Hinzu kommt, daß das Seemannsgesetz keine dem § 117 Abs. 2 GewO entsprechende Vorschrift enthält.<sup>146</sup>

– Die Argumente zugunsten einer Beitragseinziehung durch den Arbeitgeber wurden in der Vergangenheit auch durch die Praxis bestätigt. In einigen Bereichen existiert die Beitragsabführung, ohne daß ihre Rechtmäßigkeit ernsthaft in Frage gestellt wäre.<sup>147</sup>

Von daher besteht nur ein geringes Risiko, daß im Streitfalle die Tarifbestimmung des § 24 Buchstabe b der ITF-Modellvereinbarung für rechtswidrig erklärt würde.

#### d) *Beiträge an den Welfare-Fund*

Nach § 24 Buchstabe c des Modelltarifs bezahlen die Reeder in ihrem eigenen Namen Beiträge an den Internationalen Wohlfahrts-, Hilfs- und Sozialfonds der ITF gemäß den Bestimmungen des Sondervertrages. Nach dessen Art. 1 Buchstabe e wird auf die im Anhang befindliche Tabelle 2 verwiesen, wonach »per position« im Jahre 230 US-Dollar zu entrichten sind. Der Umfang der geschuldeten Summe hängt also von der Zahl der Arbeitsplätze auf dem Schiff ab.

Der Welfare-Fund ist der ITF zugeordnet und unterstützt insbesondere in Not geratene Seeleute sowie internationale Wohlfahrtseinrichtungen für Seeleute wie z.B. Seemannsheime in den Hafenstädten.<sup>148</sup> In der deutschen Tarifpraxis gibt es insoweit nur wenige unmittelbare Parallelen. Diskutiert wird etwa eine tarifliche Regelung, wonach der Arbeitgeber ein Fortbildungszentrum finanziert, dessen Veranstaltungen ausschließlich von der Gewerkschaft durchge-

144 So insbesondere Nipperdey, in: Dietz-Nipperdey, Die Frage der tariflichen Regelung der Einziehung von Gewerkschaftsbeiträgen durch die Betriebe. Zwei Rechtsgutachten, Köln 1963, S. 36 ff.

145 Farthmann AuR 1963, 353.

146 Zutreffend Zwanziger, a.a.O., S. 112.

147 S. etwa die bei Löwisch-Rieble (§ 1 Rn 554) mitgeteilte Abmachung aus der Textil- und Bekleidungsindustrie.

148 Allein in der Zeit vom März 1993 bis April 1994 hat der Fund Zuwendungen in Höhe von 11 Mio US-Dollar erbracht – s. die Mitteilung in ITF Seeleute-Bulletin Heft 9/1994 S. 17.

führt werden.<sup>149</sup> Insoweit handelt es sich um eine sog. Gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien, die ausschließlich von einer Seite verwaltet wird. Auch hier entscheiden die Tarifparteien selbst, was sie sich »zumuten« wollen. Art. 9 Abs. 3 GG gebietet keine bestimmte innere Ausgestaltung oder gar eine paritätische Verwaltung durch beide Seiten.<sup>150</sup> Entsprechend wird bei den Sozialeinrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG verfahren, wo die Rechtsprechung ausdrücklich eine Alleinverwaltung durch den Betriebsrat zuläßt.<sup>151</sup> Soweit ausdrücklich eine »gemeinsame« Einrichtung gewollt wird, ist nach der Rechtsprechung des BAG eine »paritätische Aufsicht und Kontrolle« erforderlich.<sup>152</sup>

Dies schließt es jedoch nicht aus, »einseitige« Einrichtungen vorzusehen, bei denen Rechtsträgerschaft wie Verwaltung ausschließlich einer Tarifpartei zustehen.

#### e) *Haftungsrisiko im Arbeitskampf?*

Die hier gegebene rechtliche Einschätzung der nach deutschem Tarifrecht potentiell problematischen Klauseln des beabsichtigten Tarifvertrags muß nicht von jedermann geteilt werden. Nicht auszuschließen ist insbesondere, daß die Bestimmung des § 24 Buchstabe a als closed shop-Abmachung angesehen und deshalb für rechtswidrig erklärt wird. In diesem Fall könnte das Problem auftreten, daß die Rechtswidrigkeit einer einzelnen Tarifforderung u.U. auch den Boykott als solchen rechtswidrig macht. Hier sind verschiedene Gesichtspunkte zu berücksichtigen, die ein Haftungsrisiko im Ergebnis praktisch ausschließen.

Zunächst stellt sich die Frage, ob es für die Rechtmäßigkeit einer Arbeitskampfmaßnahme überhaupt eine Rolle spielt, wenn unter 20, 30 oder 40 verschiedenen in einem »Tarifpaket« enthaltenen Forderungen auch 1, 2 oder 3 sind, deren Realisierung sich nicht mit der geltenden Rechtsordnung in Einklang bringen läßt.

In den 50er und 60er Jahren wurde in der Tat verschiedentlich der Standpunkt vertreten, schon die Rechtswidrigkeit einer einzigen Forderung mache das

149 Für Zulässigkeit Farthmann-Hensche, Die Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien – aus der Sicht der Arbeitnehmerseite – in: Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 9 (1972), S. 95, 96; Zachert, Tarifvertrag. Eine problemorientierte Einführung, Köln 1979, S. 162.

150 Ebenso Löwisch-Rieble, a.a.O., § 4 Rn 106, Zöllner, Empfiehlt es sich, das Recht der Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (§ 4 Abs. 2 TVG) gesetzlich näher zu regeln? Gutachten G zum 48. DJT, München 1970, S. G 36. Anders Hueck-Nipperdey, a.a.O., Bd. II/1, § 15 VI.

151 BAG AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Sozialeinrichtung; LAG Stuttgart AP Nr. 1 zu § 823 BGB Boykott.

152 BAG AP Nr. 5 zu § 1 GesamthafenbetriebsG Bl. 3.

»Gesamtpaket« und auch den dieses stützenden Streik rechtswidrig.<sup>153</sup> Diese sog. Rührei-Theorie (ein faules Ei macht das gesamte Rührei ungenießbar) ist in neuerer Zeit der Ablehnung verfallen. Maßgebend soll stattdessen das »dominante« Ziel sein, das der Aktion das Gepräge gibt.<sup>154</sup>

Maßgebender Grund ist der Gedanke, die Ausübung des verfassungsrechtlich gewährleisteten Streikrechts<sup>155</sup> dürfe nicht mit einem unangemessenen Risiko verbunden sein. Dies wäre aber der Fall, würde schon die Rechtswidrigkeit eines kleineren Teiles der Forderungen die ganze Aktion zu einer Handlung machen, die zum Schadensersatz verpflichtet. Außerdem wird zu Recht auf die Frage der Kausalität hingewiesen: Wären die Forderungen auch ohne den später von den Gerichten für rechtswidrig erklärteten Teil erhoben wurden, wäre es in gleicher Weise zum Arbeitskampf gekommen; die wirtschaftliche wie die verhandlungspraktische Situation des Arbeitgebers wäre keine andere gewesen.<sup>156</sup>

Bezogen auf den Gesamtumfang des Tarifwerks, das die ITF vorgelegt hat, ist die Frage der Gewerkschaftsmitgliedschaft und der daraus abzuleitenden Beiträge von nachrangiger Bedeutung. Dies leuchtet bereits dann ein, wenn man lediglich die Lohnforderungen als solche zum Vergleich heranzieht. Nach dem Modelltarifvertrag muß ein Matrose *1.107 US-Dollar monatlich* verdienen, was in etwa einer Verdreifachung der vorher bezahlten Heuern entspricht. Der an die ITF zu bezahlende Mitgliedsbeitrag beträgt *69 US-Dollar pro Jahr*, was die Relationen hinreichend deutlich macht.

Zum zweiten vertritt das BAG den Standpunkt, um neuartige tarifliche Forderungen, deren rechtliche Zulässigkeit in der Wissenschaft mit guten Gründen unterschiedlich beurteilt werde, könne auch »in maßvollem Rahmen« gestreikt werden: Andernfalls wäre eine Klärung nicht möglich.<sup>157</sup>

Wollte man anders entscheiden, würde dies in der Tat auf eine Versteinerung des Tarifsystems hinauslaufen, da im Bereich ungeklärter Rechtsfragen nur noch der in aller Regel fruchtbare Appell an ein freiwilliges Nachgeben der anderen Seite möglich wäre. Mit Recht hat es das BAG auch abgelehnt, während laufender Tarifverhandlungen eine Feststellungsklage zur Rechtmäßigkeit

153 Nachweise bei Reuß, Das Problem der Rechtswidrigkeit von Arbeitskämpfen beim Zusammentreffen von rechtmäßigen und rechtswidrigen Arbeitskampfzielen, AuR 1966, 33 ff. Auch die Entscheidung BAG AP Nr. 2 zu Art. 9 GG Arbeitskampf wurde bisweilen in diesem Sinne interpretiert.

154 So LAG Hamm DB 1980, 2345 ff. für die Abgrenzung zwischen Solidaritäts- und Demonstrationsstreik; Bieback, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, Rn 336; Reuß, a.a.O.; Schumann, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, a.a.O., Rn 236; Rüthers, in: Brox-Rüthers, a.a.O., Rn 159. Auch die Entscheidung BAG AP Nr. 2 zu Art. 9 GG Arbeitskampf ist in diesem Sinne zu verstehen.

155 Dazu BVerfG AuR 1992, 29.

156 Rüthers, in: Brox-Rüthers, a.a.O., Rn 159.

157 BAG AP Nr. 62 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

keit einzelner Tarifforderungen zuzulassen; dies würde einen unzulässigen Eingriff in den Verhandlungsprozeß darstellen, der nach deutschem Recht grundsätzlich von den Tarifparteien frei zu gestalten ist.<sup>158</sup>

Mit Rücksicht auf beide Gesichtspunkte ist das Haftungsrisiko als minimal einzuschätzen.

#### f) *Sonderregeln in der Seeschiffahrt?*

Für die Rechtmäßigkeit der hier diskutierten Tarifforderungen spricht neben dem oben Gesagten noch ein weiterer, bislang nicht angesprochener Gesichtspunkt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist es unvermeidbar, daß die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG im Bereich der Seeschiffahrt Einschränkungen erfährt. Dies ist – so das BVerfG – der Tatsache geschuldet, daß die widerstreitenden Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer »in einem Raum ausgetragen (werden), der von der deutschen Rechtsordnung nicht mit alleinigem Gültigkeitsanspruch beherrscht wird.«<sup>159</sup> Ange- sichts der Internationalisierung des Arbeitsmarktes für Seeleute habe etwa für den Gesetzgeber nur die Möglichkeit bestanden, eine Minderung des Grundrechtsstandards auf deutschen Zweitregister Schiffen in Kauf zu nehmen, da andernfalls über die Ausflaggung der volle Wegfall des deutschen Rechts ge- droht habe.<sup>160</sup> Die Beschränkungen werden insbesondere darin gesehen, daß es den deutschen Gewerkschaften erheblich erschwert, in vielen Fällen sogar praktisch unmöglich gemacht wird, unter den ausländischen Seeleuten Mit- glieder zu gewinnen und sich für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen wirksam einzusetzen.<sup>161</sup> Gleichzeitig betonte jedoch das Gericht, der Gesetz- geber sei verpflichtet, dem Grundrecht des Art. 9 Abs. 3 »die unter den obwal- tenden und von ihm nicht beeinflußbaren Bedingungen größtmögliche An-wendung zu sichern.«<sup>162</sup>

Aus dieser auch in anderen Zusammenhängen anzuerkennenden Schutzpflicht des Gesetzgebers zugunsten der Tarifautonomie<sup>163</sup> läßt sich der Schluß zie- hen, daß es von Verfassungs wegen geboten, zumindest erlaubt ist, für den Bereich der internationalen Seeschiffahrt das Tarif- wie das Arbeitskampf- recht in einer Weise fortzuentwickeln, die die hinzunehmenden Einbußen ver-

158 BAG AP Nr. 3 zu § 1 TVG Verhandlungspflicht, bestätigt von BAG PersR 1990, 240; zu- stimmend Mayer-Maly, Bemerkungen zur Entwicklung der Diskussion über den Verhand- lungsanspruch tariffähiger Verbände, FS Molitor, München 1988, S. 242.

159 So BVerfGE 92, 26, 41.

160 BVerfGE, a.a.O., S. 42.

161 BVerfGE, a.a.O., S. 40.

162 BVerfGE 92, 26, 42.

163 Dazu weiterführend Kempen, Staatliche Schutzpflicht gegenüber der Tarifautonomie? Das Beispiel des § 3 ASA V, in: FS Gitter, Wiesbaden 1995, S. 427 ff.

ringern oder kompensieren kann. Aus dem Gesamtzusammenhang der Entscheidung über das Zweite Schiffsregister wird deutlich, daß der grundrechtliche Anspruch nur im Rahmen des Unabdingbaren relativiert werden darf: Dies schließt Gebote an den Gesetzgeber wie an den Richter ein, durch stärkere Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit auf bestimmten Gebieten für einen nachträglichen Ausgleich zu sorgen. Dies gibt nicht nur eine zusätzliche Rechtfertigung für den Hafenarbeiterboykott, der auch auf Zweitregister- und Billigflaggenschiffen einigermaßen erträgliche Arbeitsbedingungen herstellen kann, sondern auch für Regelungen, die diesen Zustand abzusichern vermögen. Dazu gehört die Verstetigung einer gewerkschaftlichen Präsenz auf den Schiffen, die nicht anders als im innerstaatlichen Bereich mit Rücksicht auf die vielfältigen Garantien der Koalitionsfreiheit in internationalen Abkommen zu einer Selbstverständlichkeit werden muß.

Dabei ist zu berücksichtigen, daß nach den Heimatrechtsordnungen der Billigflaggenschiffe keine betrieblichen Interessenvertretungen existieren, die gewerkschaftlichen Charakter haben oder unter deren Schutzschild – wie in Deutschland – sich Gewerkschaften betätigen könnten. Die uns so ungewohnt erscheinende »Zwangspräsentation« von Arbeitnehmern durch einen »closed shop« ist daher das einzige Mittel, um gewerkschaftliche Gegenmacht auch auf Schiffen abzusichern. Eine deraartige Regelung ist dem deutschen Rechtsdenken im übrigen nur auf den ersten Blick fremd: Immerhin kann auch nach deutschen BetrVG ein von einer Minderheit gewählter Betriebsrat Betriebsvereinbarungen abschließen, die für und gegen alle Betriebsangehörigen wirken. Die negative Koalitionsfreiheit oder das Bedürfnis, sich einer anderen Organisationsform zu bedienen, darf dabei von Rechts wegen keine Rolle spielen.<sup>164</sup> Wo eine solche Einrichtung, ein »Sprecher für alle«, fehlt, muß er auf tarifvertraglichem Wege geschaffen werden können. Auf einem so weitgehend internationalisierten Arbeitsmarkt wie dem für Seeleute müssen auch solche Rechtsinstitute zum Zuge kommen, die im deutschen Recht keine volle Entsprechung haben.<sup>165</sup>

Dies hier im einzelnen zu vertiefen, besteht kein Anlaß: Selbst wenn man die in § 24 des Musterkollektivvertrags enthaltenen Abmachungen entgegen dem hier Vertretenen mit einem rechtlichen Fragezeichen versehen würde, wäre mit Rücksicht auf die Neuartigkeit der Situation und den spezifischen koalitionsrechtlichen Kompensationsbedarf im Bereich der Seeschiffahrt eine Haftung der Gewerkschaft auf Schadensersatz ausgeschlossen.

164 Näher dazu Däubler, Individuum und Kollektiv im Arbeitsrecht, NZA 1988, 857, 860 f.

165 Nur ergänzend sei darauf verwiesen, daß ein Reeder, der selbst – z.B. mit einer philippinischen Gewerkschaft – einen closed shop praktiziert, gegen Treu und Glauben verstößen würde, wollte er sich auf ein entsprechendes Verbot des deutschen Rechts berufen.

## V. Zusammenfassung

1. Ausländische Seeleute können vor deutschen Arbeitsgerichten klagen, sofern das Schiff die deutsche Flagge führt oder sich in einem deutschen Hafen befindet. Soweit keine höhere Vergütung vereinbart ist, können die »IAO-Heuern« als Minimum verlangt werden, das gemäß Art. 6 EGBGB ohne Rücksicht auf die anwendbare Arbeitsrechtsordnung zu beachten ist.
2. Das Löschen und das Beladen von Schiffen kann von den Hafenarbeitern verweigert werden, sofern dabei gegen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts verstoßen oder die Gesundheit des einzelnen gefährdet würde. Insoweit besteht ein Zurückbehaltungsrecht an der Arbeitsleistung nach § 273 BGB.
3. Deutsche Hafenarbeiter sind berechtigt, die Übernahme von Aufgaben zu verweigern, die an sich von Streikenden zu erfüllen wären. Wird ein Schiff in einem ausländischen Hafen nicht abgefertigt, können auch die deutschen Hafenarbeiter einen entsprechenden Arbeitseinsatz ablehnen. Das Recht zur Verweigerung von Streikarbeit hängt auch nicht davon ab, ob die ausländische Aktion nach dem dort geltenden Recht rechtmäßig ist und wie sie rechtlich qualifiziert wird.
4. Das Bundesarbeitsgericht hat im Jahre 1976 entschieden, daß ein von der ÖTV in Absprache mit der ITF ausgesprochener Aufruf, Schiffe von Außenseiterreedereien nicht abzufertigen, rechtmäßig ist; der Boykott sei ein herkömmliches Kampfmittel der sozialen Gegenspieler. Diese Rechtsprechung wurde durch die späteren Entscheidungen zum Solidaritätsstreik nicht überholt. Selbst wenn die Arbeitsgerichte heute eine andere Position einnehmen würden, hätte dies keine Haftung der Gewerkschaft auf Schadensersatz zur Folge.
5. Der Unterstützungs Kampf der deutschen Hafenarbeiter würde auch ein tariflich regelbares Ziel verfolgen. Die ITF ist nach deutschem Recht tariffähig. Ein closed shop könnte nach bisheriger Auffassung nicht Inhalt eines Tarifvertrags sein, doch würde dies nicht die gesamte Aktion rechtswidrig machen. Gegen die Abführung des Gewerkschaftsbeitrags und gegen die Zahlung von Beiträgen an den Welfare Fund der ITF bestehen keine durchgreifenden rechtlichen Bedenken. Ein nennenswertes Haftungsrisiko ist daher auch insoweit nicht vorhanden.
6. Die Besonderheiten der Seeschiffahrt, die nach der Auffassung des Bundesverfassungsgerichts Einschränkungen der Koalitionsfreiheit rechtfertigen, fordern eine umso konsequenteren Umsetzung dieses Grundrechts in jenen Bereichen, wo das deutsche Recht in vollem Umfang zur Geltung kommt.

# Anhang 1: ITF Uniform »TCC« Collective Agreement

[1995]

## Application § 1

This Agreement sets out the standard terms and conditions applicable to all Seafarers serving on board the vessels listed in the attached Annex 1 in respect of which there is in existence a Special Agreement (»the Special Agreement«) made between

..... (the Union)  
and the Owners/Operators of that Ship (»the Owners«) .....

This Agreement is applicable and of full force and effect whether or not the Owners have entered into individual contracts of employment with any Seafarer.

Words in the masculine gender shall include the feminine and vice versa.

The Special Agreement requires the Owners (inter alia) to employ the Seafarers on the terms and conditions of this Agreement, and to enter into individual contracts of employment with each Seafarer, incorporating the terms and conditions of this Agreement (»the Employment Contract«). The Owners have further agreed with the Union to comply with all the terms and conditions of this Agreement.

The words »Seafarer«, »Ship«, »Special Agreement«, »Union«, »ITF« and »Owners« when used in this Agreement shall have the same meaning as in the Special Agreement.

## § 2

A Seafarer to whom this Agreement is applicable, in accordance with paragraph 1 above, shall be covered by the Agreement with effect from the date on which he is engaged or the date from which the ITF Special Agreement is effective as applicable, whether he has signed Articles or not, until the date on which he signs off and/or the date until which, in accordance with this Agreement, the Owners are liable for the payment of wages, whether or not the Employment Contract is executed between him and the Owners and whether or not the Ship's Articles are endorsed or amended to include the rates of pay specified in the ITF Uniform »TCC« Collective Agreement.

## Duration of Employment § 3

A Seafarer shall be engaged for 9 months, which period may be extended to 10 (ten) months or reduced to 8 (eight) months for operational convenience. His employment

shall be automatically terminated upon the terms of this Agreement at the first arrival of the Ship in port after expiration of that period, or of any other period specified in his Employment Contract unless the Owners operate a permanent employment system.

## **Wages**

### **§ 4**

The wages of each Seafarer shall be calculated in accordance with this Agreement and as per the attached wage scale calculations (Annex 2) and the only deductions from such wages shall be proper statutory deductions as recorded in the Special Agreement and/or deductions authorised by the Seafarer himself. The Seafarer shall be entitled to payment in cash in US Dollars (or in local currency, at the Seafarer's option) of his net wages after such deductions at the end of each calendar month. Any net wages not so drawn shall accumulate for his account and may be drawn by him at any time when the Ship is in port. Further, on the Ship's arrival in port, and thereafter not more frequently than every seventh day in the same country, the Seafarer shall be entitled to draw all or part of the net wages due to him in respect of the current calendar month. For the purpose of calculating wages. a calendar month shall be regarded as having 30 days.

## **Allotments**

### **§ 5**

Any Seafarer, if he so desires, shall be allowed an allotment note, payable at monthly intervals, of up to 80% of his basic wages after allowing for any statutory deductions.

## **Hours of Duty, Overtime and Watchkeeping**

### **§ 6**

The ordinary hours of duty of all Seafarers shall be 8 (eight) per day, Monday to Friday inclusive. In the case of day workers, the 8 (eight) hours shall be worked between 06.00 and 18.00, Monday to Friday inclusive. On these days any hours of duty in excess of the 8 (eight) shall be paid for by overtime at the rate stipulated in the attached wage scale.<sup>1</sup>

At least 103 (one hundred and three) hours guaranteed overtime shall be paid monthly to each Seafarer as per the attached wage scale calculations (Annex 2).

- (i) All hours on duty on Saturdays, Sundays and Public Holidays shall be paid for by overtime at the rate stipulated in the attached wage scale (Annex 2).
- (ii) If the Seafarer so desires these hours may be compensated for by time off in lieu of payment. In that event 4.5 hours overtime plus subsistence allowance, as stipulated in Article § 25, represent one day's wages.

1 Please refer to Annex 8 in respect of UMS vessels.

## § 7

Any break during the work period of less than one hour shall be counted as working time.

## § 8

Overtime shall be recorded individually and in duplicate either by the Master or the head of the department.

Such record shall be handed to the Seafarer for approval every fortnight or at shorter intervals. Both copies must be signed by the Master and/or head of the department as well as by the Seafarer, after which the record is final. One copy shall be handed over to the Seafarer.

## § 9

If a holiday falls on a Saturday or a Sunday, the following working day shall be observed as a holiday. For the purpose of this Agreement, the days listed in Annex 3 shall be considered as holidays at sea or in port.

## § 10

Ships' crews shall not be required or induced to carry out cargo handling and other work traditionally or historically done by dock workers without the prior agreement of the ITF Dockers' Union concerned and provided that the individual Seafarers volunteer to carry out such duties, for which they shall be adequately compensated.

Compensation for such work performed during the normal working week, as specified in Article § 6, shall be by the payment of double the overtime rate (contained in Annex 2) for each hour or part of an hour that such work is performed, in addition to the basic pay. Any such work performed outside the normal working week will be compensated for at triple the overtime rate (contained in Annex 2) for each hour or part of an hour that such work is performed in addition to the payment of the normal hourly rate (determined by dividing the monthly basic by 173) for those hours.

## § 11

Any additional hours worked during an emergency directly affecting the immediate safety of the Ship, its passengers and crew, of which the Master shall be the sole judge, or for safety boat drill, or work required to give assistance to other Ships or persons in immediate peril shall not count for overtime payment.

## § 12

Watchkeeping at sea and, when deemed necessary, in port, shall be organised on a three-watch basis. It shall be at the discretion of the Master which Seafarers are put into watches and which, if any, on daywork. The Master and Chief Engineer shall not be required to stand watches.

## Rest Period § 13

Each Seafarer shall have at least one period of 8 (eight) consecutive hours off duty in each period of 24 (twenty-four) hours. This period of 24 hours shall begin at the time a Seafarer starts work immediately after having had a period of at least 8 consecutive hours off duty. When it is not possible for a Seafarer to be allowed at least one period of a minimum of 8 consecutive hours off duty in any period of 24 hours, he shall be compensated by overtime payment at the rate stipulated in the attached wage scale for the number of hours by which his longest period off duty during the 24 hours referred to falls short of 8.

This payment shall be in addition to any ordinary overtime payment to which the Seafarer may be entitled. This reduction in consecutive hours off duty shall not occur more than twice a week in seven days and shall not exceed a total of four hours in that period.

## Manning § 14

The Ship shall be competently and adequately manned so as to ensure its safe operation and the maintenance of a three-watch system whenever required and in no case manned at a lower level than the attached manning scale based on the applicable standard laid down in the ITF Policy on Manning of Ships and its attached »Minimum Safe Manning Scales« (Annex 5) unless the Union/s in the country of beneficial ownership have agreed a lower manning scale based on their national scale and notified the ITF accordingly. Such a manning scale shall have no effect until annexed to this agreement.

## Shorthand Manning § 15

Where the complement fails short of the agreed manning, for whatever reasons, the wages of the shortage category shall be paid to the affected members of the concerned department. Such shortage, however, shall be made up before the Ship leaves the next port of call. This provision shall not affect any overtime paid in accordance with Articles 6-11.

## **Medical Attention**

### **§ 16**

A Seafarer, who is discharged owing to sickness or injury, shall be entitled to medical attention (including hospitalisation) at the Owners' expense for as long as such attention is required. The Shipowner shall be liable to defray the expense of medical care and maintenance until the sick or injured person has been cured or until the sickness or incapacity has been declared to be of a permanent character.

## **Sick Pay**

### **§ 17**

When a Seafarer is signed off and landed at any port because of sickness or injury, his wages shall continue until he has been repatriated at the Owners' expense or has arrived at his home or place of his original engagement, whichever place is more convenient for the Seafarer. Thereafter he shall be entitled to sick pay at a rate equivalent to his basic wages and subsistence allowance (as per Article § 25) while he remains sick or injured up to a maximum of 112 days. However, in the case of injury the sick-pay shall be paid until the injured Seafarer has been cured or until the incapacity has been declared to be of a permanent character. Proof of his continued entitlement to sick pay shall be by submission of satisfactory medical certificates. At the time he leaves the Ship, the Seafarer shall be paid an advance of his sick pay for the estimated number of days certified by a doctor for which he is expected to be sick or injured.

## **Paid Leave**

### **§ 18**

Every Seafarer to whom this Agreement applies shall, on the termination of employment for whatever reason, be entitled to 6 days' paid leave for each completed month of service and pro-rata for a shorter period. Qualifying service shall count from the time a Seafarer is originally engaged, whether he has signed Articles or not, and shall continue until his employment is finally terminated. Payment for leave shall be at the rate of pay applicable at the time of termination in accordance with the attached wage scale plus a subsistence allowance as laid down in Article 25. Leave shall only be taken during the period of his employment if the Seafarer so desires and provided that the working of the Ship is not unreasonably affected. Any leave entitlement remaining at the time his employment is terminated shall be compensated for in cash at the daily rate specified in the attached wage scale.

## **Loss of Life Death in Service**

### **§ 19**

If a Seafarer dies from whatever cause, including death from natural causes, whilst in the employment of the Owners, including death occurring whilst travelling to and from the vessel, or as a result of marine or other similar peril, the Owners shall pay the sums

specified in the attached schedule (Annex 4) to the widow and to each dependent child up to a maximum of 4 (four) under the age of 21. If the Seafarer shall leave no widow the aforementioned sum shall be paid to the person or body empowered by law or otherwise to administer the estate of the Seafarer.

Any payment effected under this clause shall be without prejudice to any claim for compensation made in law.

### **Service in Warlike Operations Areas**

#### **§ 20**

- a) During the assignment a Seafarer shall be given full information of the war zone's inclusion in the Ship's trading pattern and shall have the right not to proceed to a warlike operations area, in which event he/she shall be repatriated at Owners' cost with benefits accrued until the date of return to the port of engagement.
- b) Where a Ship enters into an area where warlike operations take place, the Seafarer will be paid a bonus equal to 100% of the basic wage for the duration of the Ship's stay in such area subject to a minimum of five days' pay. Similarly the compensation for disability and death shall be doubled.
- c) A warlike operations area will be as indicated by Lloyd's.
- d) A Seafarer shall have the right to accept or decline the assignment without risking losing his employment or suffering any other detrimental effects.

### **Disability**

#### **§ 21**

- a) A Seafarer who suffers permanent disability as a result of an accident, regardless of fault but excluding injuries caused by a Seafarer's wilful act, whilst in the employment of the Owners, including accidents occurring while travelling to or from the Ship, and whose ability to work as a Seafarer is reduced as a result thereof shall, in addition to sick pay, be entitled to compensation according to the provisions of the Agreement.
- b) The disability suffered by the Seafarer shall be determined by a doctor appointed by the Owners, and the Owners shall provide disability compensation to the Seafarer in accordance with the percentage specified in the table below which is appropriate to this disability. If a doctor appointed by the Union disagrees with the assessment of the Owners' doctor, a third doctor shall be mutually agreed between the Owners and the Union, and the decision of this doctor shall be binding on both parties.

**DEGREE OF DISABILITY****RATE OF COMPENSATION**

	RATINGS AB & below	OFFICERS & ratings above AB
%	US\$	US\$
50 – 100	60,000	80,000
49	30,000	40,000
40	24,000	32,000
30	18,000	24,000
20	12,000	16,000
10	6,000	8,000

with any differences, including less than 10% disability, to be pro-rata.

The compensation provided under this paragraph for 100% disability shall not exceed US\$ 80,000 for officers and US\$ 60,000 for ratings, with lesser degrees of disability compensated for pro rata.

- c) Permanent Medical Unfitness – A Seafarer whose disability, in accordance with paragraph a) is assessed at 50% or more under the attached Annex 7 shall, for the purpose of this paragraph be regarded as permanently unfit for further sea service in any capacity and be entitled to 100% compensation, i.e. US\$ 80,000 for officers and US\$ 60,000 for ratings. Furthermore, any Seafarer assessed at less than 50% disability under the attached Annex 7 but certified as permanently unfit for further sea service in any capacity by the Owners' doctor, shall also be entitled to 100% compensation.
- d) Loss of Rank – A Seafarer whose disability, in accordance with paragraph a) does not fall within the terms of paragraph c) but who is determined by the Owners' doctor to be able to continue to serve at sea only in a lower category of employment than that in which he was serving at the time of the accident should be entitled to the degree of disability compensation awarded in accordance with paragraph b) enhanced by 50%.

For the purpose of this paragraph there should be three categories of employment as follows: –

- Senior Officer – Master, Chief Engineer, Chief Officer, Second Engineer
  - Junior Officer – All officer ranks other than Senior Officer as above.
  - Ratings – All Seafarers other than officers as above.
- e) Any payment effected under paragraphs a) to d) shall be without prejudice to any claim for compensation made in law, but such payments shall be deducted from any award for damages.

**Insurance cover****§ 22**

The Owners shall conclude appropriate insurance to cover themselves fully against the possible contingencies arising from the Articles of this agreement. The Owners shall enroll their vessels within the ITF/Folksam/PFA Group Insurance Scheme to cover their contractual liabilities under Articles 19 and 21 unless alternative arrangements are approved by the ITF Secretariat

## **Repatriation**

### **§ 23**

Repatriation shall take place in such a manner that it meets all reasonable requirements with regard to comfort. The Owners shall be liable for the cost of maintaining the Seafarer ashore until repatriation takes place.

A Seafarer shall be entitled to repatriation at the Owners' expense (including basic wages and subsistence allowance) either to his home or to the place of his original engagement (at the Seafarer's option):

- a) after the expiry of the agreed period of service on board, always subject to the provisions of Article 3;
- b) when signing off owing to sickness or injury;
- c) when his employment is terminated owing to discharge by the Owners in accordance with Article 27;
- d) upon the loss, laying-up or sale of the Ship;
- e) if the Ship has been arrested (whether by a Seafarer or not) provided the Ship has remained under arrest for more than 14 days;
- f) if the Owners have not complied with the provisions of the Agreement the Seafarer is entitled to claim the outstanding wages and to be repatriated at the Owners' expense;
- g) When, during the course of a voyage, the wife or, in the case of a single person, a parent falls dangerously ill whilst the Seafarer is abroad, every effort will be made to repatriate the Seafarer concerned as quickly as possible. The cost of repatriation will be borne by the Owners.
- h) A Seafarer shall not be entitled to repatriation or maintenance at the Owners' expense if employment is terminated;
  - (i) by the Seafarer in accordance with Article 27a.

## **Food, Accommodation, Bedding, Amenities, etc.**

### **§ 24**

The Owners shall provide the following for the use of each Seafarer whilst he is serving on board;

- a) sufficient food of good quality;
- b) accommodation of adequate size and standard;
- c) one mattress and at least one pillow, three blankets, two sheets, one pillow-case and two towels. The sheets, pillow-case and towels shall be changed at least once a week;
- d) necessary cutlery and crockery;
- e) laundry facilities;

f) recreational facilities in accordance with ILO Recommendation No. 138 (1970).

In addition, the Owners shall provide the galley with all items of equipment normally required for cooking purposes. All items of equipment mentioned in sub-paragraphs (c), (d) and (e) above shall be of good quality.

The accommodation standards should generally meet those criteria contained in relevant ILO instruments relating to crew accommodation.

## **Subsistence Allowance**

### **§ 25**

Whilst on paid leave a Seafarer shall be entitled to a daily subsistence allowance according to the attached Schedule (Annex 4). When food and/or accommodation is not provided on board the Owners shall be responsible for providing food and/or accommodation of good quality ashore.

## **Crew's Effects**

### **§ 26**

When any Seafarer suffers total or partial loss of, or damage to, his personal effects, due to whatever cause, either whilst serving on board the Ship or travelling to and from the Ship, he shall be entitled to receive from the Owners compensation up to a maximum specified in the attached Schedule (Annex 4). The Seafarer shall certify that any information provided with regard to lost property is true to the best of his knowledge.

## **Termination of Employment**

### **§ 27**

- a) A Seafarer may terminate his employment by giving one month's notice of termination to the Owners or the Master of the Ship, either in writing or verbally in the presence of a witness (see also Article 3 above).
- b) If the Seafarer was employed for a specified voyage, and if the voyage is subsequently altered substantially, either with regard to duration or trading pattern, he shall be entitled to terminate his employment as soon as possible.
- c) A Seafarer may refuse to sail into a warlike operations area as defined by Lloyd's.
- d) A Seafarer shall be entitled to terminate his employment immediately if the Ship is certified substandard in relation to the provisions of Chapter I, Regulation 19 of the Safety of Life at Sea Convention (SOLAS) 1974 (Annex 4), or substandard in relation to ILO Convention No. 147, 1976, Minimum Standards in Merchant Ships. In any event, a Ship shall also be regarded as substandard if it is not in possession of one or more of the certificates required under Chapter I, Regulations 12 and 13 of SOLAS or ILO Convention No. 147.
- e) The Owners shall not be entitled to terminate the employment of a Seafarer prior to the expiry of his period of engagement (as specified in Article 3) except only that the Owners may discharge a Seafarer:
  - (i) upon the total loss of the Ship, or
  - (ii) when the Ship has been laid up for a continuous period of at least one month, or
  - (iii) upon the sale of the Ship, or
  - (iv) upon the misconduct of the Seafarer giving rise to a lawful entitlement to dismiss, provided that in the case of dismissal for misconduct of the Seafarer the Owners shall, prior to dismissal, give written notice to the Seafarer specifying the misconduct relied upon and in the event that such notice is not given as aforesaid the dismissal shall be ineffective in terminating the employment of the Seafarer and the Seafarer shall be entitled to damages in respect of the

unexpired term of his employment in addition to the compensation provided for in (f) below.

- f) A Seafarer shall be entitled to receive compensation of two months' basic pay on termination of his employment for any reason except where:
  - (i) the termination is as a result of the expiry of an agreed period of service in his ITF Employment Contract; or
  - (ii) the termination is as a result of notice given by the Seafarer as aforesaid; or
  - (iii) the Seafarer is lawfully and properly dismissed by the Owners as a consequence of the Seafarer's own misconduct.
- g) For the purposes of this Agreement refusal by any Seafarer to obey an order to sail the Ship shall not amount to misconduct of the Seafarer where:
  - (i) the Ship is unseaworthy/or otherwise substandard as defined in Article 27 (d) above, or
  - (ii) for any reason it would be unlawful for the Ship to sail, or
  - (iii) the Seafarer has a genuine grievance against the Owners in relation to implementation of this Agreement or his ITF Contract of Employment, or
  - (iv) the Seafarer refuses to sail into a warlike operations area.

### **Membership Fees, Welfare Fund and Representation of Seafarers**

**§ 28**

- a) All Seafarers shall be members of the signatory Union affiliated to the ITF.
- b) The Owners shall pay on behalf of each Seafarer the Entrance and Membership fees in accordance with the terms of the signatory Union.
- c) The Owners shall pay contributions to the ITF Seafarers' International Assistance, Welfare and Protection Fund in accordance with the terms of the Special Agreement.
- d) The Owners acknowledge the right of Seafarers to participate in union activities and to be protected against acts of anti-union discrimination as per ILO Conventions Nos. 87 and 98.
- e) The Owners acknowledge the right of the Union to elect a liaison representative from among the Seafarers who shall not be dismissed or victimised in any other respect nor be subject to any disciplinary proceedings unless the Union has been given advance notice and sufficient time to ensure that adequate shore based representation is provided.

### **Breach of Agreement**

**§ 29**

If the Owners breach the terms of this Agreement the Union or the ITF, for itself or acting on behalf of the Seafarers, and/or any Seafarer shall be entitled to take such measures against the Owners as may be deemed necessary to obtain redress.

## **Amendment of the Agreement**

### **§ 30**

The terms and conditions of this Agreement shall be reviewed annually by the Union and if at any time the Union and the Owners mutually agree on amendments and/or additions to this Agreement, such amendments and additions shall be agreed in writing and signed by the parties and considered incorporated in the Special Agreement.

## **Waivers and Assignments**

### **§ 31**

The Owners undertake not to demand or request any Seafarer to enter into any document whereby, by way of waiver or assignment or otherwise, the Seafarer agrees or promises to accept variations to the terms of this Agreement or return to the Owners, their servants or agents any wages (including Backwages) or other emoluments due or to become due to him under this Agreement and the Owners agree that any such document already in existence shall be null and void and of no legal effect.

## Annex 1

### List of Vessels

RANK	ITF	Basic	Guar	O/T	Guar.
	Differential	Monthly Wage	Monthly	Rate	
	Scale		Overtime		Over
Master	3.369	1732	103	12.51	128
Ch. Engineer	3.062	1574	103	11.37	117
Ch. Nav./1st Eng. Off.	2.175	1118	103	8.08	83
2nd Nav./2nd Eng. Off.					
Radio Officer	1.742	895	103	6.47	66
Electr. Eng. Officer					
Chief Steward					
3rd Nav./3rd Eng. Off.	1.679	863	103	6.24	64
Electrician	1.498	770	103	5.56	57
Bosun/Pumpman					
Fitter/Mechanic					
Chief Cook	1.117	574	103	4.15	42
Donkeyman/Carpenter					
Eng. Storekeeper					
Able Seaman	1	514	103	3.71	38
Fireman/M.man					
Oiler/Greaser					
2nd Steward					
2nd Cook/M.man stew.	0.852	438	103	3.16	32
O.S./Wiper	0.744	383	103	2.76	28
Deck/Catering Boy	0.599	308	103	2.22	22

## Annex 3

### National Holidays

## Annex 4

### Schedule of Cash Benefits

#### Cash Benefits

##### Article 19

###### *Compensation for Loss of Life:*

- (i) to immediate next of kin – US\$ 60,000
- (ii) to each dependent child under the age of 21 – US\$ 15,000 – subject to a maximum of 4

##### Article 25

###### *Subsistence Allowance:*

Daily subsistence allowance whilst on paid leave US\$ 18

##### Article 26

###### *Crew's Effects, Loss or Damage:*

Maximum – US\$ 3,000

##### Article 28

###### *ITF Seafarers' International Assistance, Welfare and Protection Fund:*

Owners' Contribution – US\$ 230.00 per position per year

## Annex 5

### ITF Policy on Manning of Ships

- 1 The basic principles involved in arriving at manning requirements should be considered prior to considering the numbers of each type of officer or rating that might be required. The following basic concepts have a bearing on manning:

#### **Recognition and Development Criteria Essential to the Task of Defining Manning Requirements**

- 2 Among the criteria which have traditionally been used for this purpose are the following:
  - a) trading area (e.g. home trade [A1], middle trade [A2], worldwide trade [A3 and A4])
  - b) number, size and type of main propulsion units (HP/KW, diesel or steam) and auxiliaries
  - c) tonnage (grt)
  - d) safety of voyage between ports (e.g. duration of voyage, nature of voyage)
  - e) construction and technical equipment of Ship
  - f) catering needs
  - g) sanitary regulations
  - h) watchkeeping arrangements
  - i) responsibilities in connection with cargo handling in port
  - j) medical care aboard Ship

#### **Further Criteria**

- 3 As a result of the social evolution and the changes that have taken place within the shipbuilding and shipping industries and in particular in view of the increasing importance of social aspects in shipboard employment there are further criteria governing the manning of Ships. Consequently, the following factors should be added to those listed in para. 2 a)-j) above:
  - a) Safe watchkeeping requirements and procedures
  - b) Provisions regarding working hours
  - c) The maintenance function as it relates to:
    - (i) ship machinery and support equipment
    - (ii) radiocommunications and radionavigation equipment
    - (iii) other equipment (including cargo support and handling equipment) and
    - (iv) navigation and safety equipment
  - d) The human complement necessary to ensure that while malfunctioning automatic and remote control equipment is being repaired the function of the controlled equipment will still be available to the vessel, on a manual basis
  - e) Peak workload situations
  - f) The human endurance/health factor (manning must never fall below the level at which the seafarers' right to good health and safety is jeopardised)

- g) Adequate manning to ensure that the Ship's complement can cope with on-board emergencies
- h) Adequate manning to ensure that the Ship can assist other Ships in distress
- i) On-board training requirements and responsibilities
- j) Responsibilities flowing from the need for environmental protection
- k) Observance of industrial safety and Seafarer's welfare provisions
- l) Special conditions generated by the introduction of specialised ships
- m) Conditions generated by the introduction of hazardous cargoes which may be explosive, flammable, toxic, health-threatening or environment-polluting
- n) Other work related to safety aboard the Ship
- o) Age and condition of Ship

### **Operational and Maintenance Activities**

- 4. Shipboard activities that must be carried out so that the operation and maintenance of the Ship and its equipment shall not pose hazards to the lives of Seafarers and passengers, to property or to the environment. These activities include the functions carried out by the following departments:

- a) Deck Department
- b) Engine Department
- c) Radio Department
- d) Catering Department

### **Three-Watch System (based on an 8 hour Working Day)**

- 5. This system shall be applied to the deck and engine departments in all seagoing ships. Neither the Master nor the Chief Engineer shall be required to stand watches, and shall not be required to perform non-supervisory work.
- 6. The number of qualified personnel on board Ships shall be at least such as to ensure compliance with the 1978 International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers and the 1980 IMCO Assembly Resolution on Principles of Safe Manning.

### **Safety and Hygiene**

- 7. Furthermore, it will be necessary to pay due attention to the contribution of the catering personnel towards the overall safety and hygiene of Ships.

### **Interlinkage of Shipboard Activities**

- 8. The fact that all shipboard activities are interlinked must be the guiding principle governing the manning considerations set forth under »Further Criteria« above. For example, safe navigation cannot be undertaken if propulsion equipment, steering gear, radionavigation or radiocommunication equipment are malfunctioning. Similarly the health of those aboard will determine their availability to function in the optimum manner necessary for the safe operation of the Ship. Accordingly, there is a need to provide a higher level of medical attention on

board Ships beyond the first-aid concept and for this reason we would suggest that Ships above a certain size shall carry a »marine physician assistant« or that a »marine physician assistant's« duties should be combined with the duties of another person forming part of the Ship's complement (see ILO Convention No. 164).

### **The Network Factor**

9. The »network« factor, i.e. the fact that all Ships are interdependent upon one another for mutual assistance must be kept in mind in considering manning requirements. The planning must be adequate to ensure the capability of the Ship to go to the aid of a Ship in distress. Accordingly, there must be reliable radio-communications for alerting purposes to describe its plight and what assistance it requires and for coordinating assistance for the Ship in distress. There must be sufficient competent manpower on board each Ship to handle the Ship's own life-boats in a safe and efficient manner to participate in other life-saving procedures.

### **Conclusion**

10. The term »Minimum manning requirements« does not mean the minimum number in the sense of the fewest tolerable, but represents the minimum number that will be adequate for the safety of the Ship, crew and passengers, property and the environment at all times.
11. Every vessel shall be sufficiently manned for the purpose of preventing excessive strain upon the crew and avoiding or minimising as far as practicable the working of overtime.
12. It is the firm view of the ITF that all the above matters must be fully considered as a prerequisite to considering manning requirements on a numerical basis and guidelines formulated in accordance therewith.

### **Manning Scales**

13. The attached manning scales (1-6) are to be regarded as minimum safe manning.
14. In negotiations with Owners and national administrations ITF affiliates shall also take into consideration the principles set out in the above ITF policy on manning of Ships.

## Minimum Safe Manning Scales

### Manning Scale No. 1

Proposed manning scale for a cargo Ship of 200 to 499 grt with periodically unmanned engine room and trading worldwide.

1 Master  
2 Deck Officers\*)  
3 Deck Ratings\*)  
1 Chief Engineer\*\*)  
1 Engine Room Rating  
1 Cook

---

Total: 7-10 One of whom has medical training beyond First Aid training

*\*) When trading in coastal and limited trade areas, and if a properly negotiated relief system is in operation based on a one on one off system and with a maximum period of service of two months, the manning can be reduced by one Deck Officer and one Deck Rating. When engaged in worldwide trading the maximum period of service shall be three months, and the Master should not normally be engaged in watchkeeping duties.*

*\*\*) For Ships of a propulsion power of more than 1500 kW add one Engineer.*

### Manning Scale No. 2

Proposed manning scale for a cargo Ship of 500 to 1599 grt with periodically unmanned engine room and trading worldwide:

1 Master  
3 Deck Officers\*)  
3 Deck Ratings\*)\*\*\*)  
1 Chief Engineer  
2 Engineer Officers\*)\*\*))\*\*\*\*)  
1 Engine Room Rating\*\*\*\*)  
1 Chief Steward/Cook  
1 Steward/Stewardess

---

Total: 10-15 One of whom has medical training beyond First Aid training

*\*) When trading in coastal and limited trade areas, and if a properly negotiated relief system is in operation based on a one on one off system and with a maximum period of service on board of two months, the manning can be reduced by one Deck Officer, one Engineer Officer (only in Ships of more than 1500 kW propulsion power)*

*and one Deck Rating. In such cases the Master should not normally be engaged in watchkeeping duties.*

**\*\*) In Ships of less than 1500 kW propulsion power it is only necessary to have two Engineer Officers (including the Chief Engineer Officer) on board the Ship.**

**\*\*\*) One of which may be a Junior/Entry Rating, taking into account the varying training practices in different countries.**

**\*\*\*\*) At times when it is necessary to stand continuous conventional watches the manning scale shall be increased by one Engineer Officer and one Engine Room Rating.**

### **Manning Scale No. 3**

Proposed manning scale for a cargo Ship of 1600 to 2999 grt with periodically unmanned engine room and trading worldwide:

1 Master  
3 Deck Officers  
1 Bosun  
3 A.B.s\*)  
1 Chief Engineer  
2 Engineer Officers\*\*)  
1 Electrician/Electrical Engineer  
Officer/Repairman  
1 Engine Room Rating\*\*)  
1 Radio Officer\*\*\*)  
1 Chief Steward/Cook  
1 Steward/Stewardess

Total: 15-19 One of whom has medical  
training beyond First Aid training

**\*) One of which may be a Junior/Entry Rating, taking into account the varying training practices in different countries.**

**\*\*) At times when it is necessary to stand continuous conventional watches the manning scale shall be increased by one Engineer Officer and two Engine Room Ratings, one of which may be a Junior/Entry Rating.**

**\*\*\*\*) Vessels trading in areas A1 and A2 are not required to carry a Radio Officer subject to the Deck Officers having the required certification. Vessels trading in areas A3 and A4 are required to have a Radio Officer with a First or Second Class Radio Electronics Operator's Certificate, depending on the complexity of the equipment.**

### **Manning Scale No. 4**

Proposed manning scale for a cargo Ship of 3000 to 5999 grt with periodically unmanned engine room and trading worldwide:

1 Master  
3 Deck Officers  
1 Bosun  
3 A.B.s  
1 O.S./Junior/Entry Rating  
1 Chief Engineer  
2 Engineer Officers\*)  
1 Electrician/Electrical Engineer Officer  
1 Repairman  
1 Engine Room Rating\*)  
1 Radio Officer  
1 Chief Steward/Cook  
1 Steward/Stewardess

---

Total: 18 or 21 One of whom has medical training beyond First Aid training

*\*) At times when it is necessary to stand continuous conventional watches the manning scale shall be increased by one Engineer Officer and two Engine Room Ratings, one of which can be a Junior/Entry Rating.*

#### **Manning Scale No. 5**

Proposed manning scale for a cargo Ship of 6000 to 19999 grt with periodically unmanned engine room and trading worldwide:

1 Master  
3 Deck Officers  
1 Bosun  
3 A.B.s  
1 O.S./Junior/Entry Rating  
1 Chief Engineer  
2 Engineer Officers\*)  
1 Electrician/Electrical Engineer Officer  
1 Repairman  
1 Engine Room Rating\*)  
1 Junior Engine Room/Entry Rating  
1 Radio Officer  
1 Chief Steward/Cook  
2 Stewards/Stewardesses

---

Total: 20 or 22\*\*) One of whom has medical training beyond First Aid training

*\*) At times when it is necessary to stand continuous conventional watches the manning scale shall be increased by one Engineer Officer and one Engine Room Rating.*

*\*\*) At times when, for whatever reason, the shipboard complement, including passengers and supernumeraries, is increased by up to four persons, the Catering Depart-*

*ment shall receive a bonus of 25% of their monthly basic salaries or pro rata, for the appropriate period. If the shipboard complement is increased in the range of four to ten persons an additional Cook and a Steward/Stewardess shall be added to the manning scale. For every subsequent additional ten persons add an extra Steward/Stewardess.*

## **Manning Scale No. 6**

Proposed Manning scale for a cargo Ship of 20000 grt and over with periodically unmanned engine room and trading worldwide:

1 Master
3 Deck Officers
1 Bosun
3 A.B.s
1 O.S./Junior/Entry Rating
1 Chief Engineer
3 Engineer Officers*)
1 Electrician/Electrical Engineer Officer/Repairman
3 Engine Room Ratings*) *****)
1 Radio Officer
1 Chief Steward/Cook
2 Stewards/Stewardesses

Total: 21-23\*\*) \*\*\*\*\*) One of whom has medical training beyond First Aid training

\*) At times when it is necessary to stand continuous conventional watches the manning scale shall be increased by one Engine Room Rating.

\*\*) At times when, for whatever reason, the shipboard complement, including passengers and supernumeraries, is increased by up to four persons the Catering Department shall receive a bonus of 25% of their monthly basic salaries or pro rata, for the appropriate period. If the shipboard complement is increased in the range of four to ten persons an additional Cook and a Steward/Stewardess shall be added to the manning scale. For every subsequent additional ten persons add an extra Steward/Stewardess.

\*\*\*) Vessels over 20000 GRT engaged in carrying petroleum products shall add one Pumpman.

\*\*\*\*\*) One of which may be a Junior/Entry Rating, taking into account the varying training practices in different countries.

## Annex 6

### Extract

#### International Convention for the Safety of Life at Sea, 1974

### Chapter 1

#### Regulation 12 *Issue of Certificates*

- a) (i) A certificate called a Passenger Ship Safety Certificate shall be issued after inspection and survey, to a passenger ship which complies with the requirements of Chapters II-1, II-2, III and IV and any other relevant requirements of the present regulations.
  - (ii) A certificate called a Cargo Ship Safety Construction Certificate shall be issued after survey to a cargo ship which satisfies the requirements for cargo ships on survey set out in Regulation 10 of this Chapter and complies with the applicable requirements of Chapters II-1 and II-2 other than those relating to fire-extinguishing appliances and fire control plans.
  - (iii) A certificate called a Cargo Ship Safety Equipment Certificate shall be issued after inspection to a cargo ship which complies with the relevant requirements of Chapters II-1, II-2, and III and any other relevant requirements of the present Regulations.
  - (iv) A certificate called a Cargo Ship Safety Radiotelegraphy Certificate shall be issued after inspection to a cargo ship, fitted with a radio-telegraph installation, which complies with the requirements of Chapter IV and any other relevant requirements of the present Regulations.
  - (v) A certificate called a Cargo Ship Safety Radio-telephony Certificate shall be issued after inspection to a cargo ship, fitted with a radio-telephone installation, which complies with the requirements of Chapter IV and any other relevant requirements of the present Regulations.
  - (vi) When an exemption is granted to a ship under and in accordance with the provisions of the present Regulations, a certificate called an Exemption Certificate shall be issued in addition to the certificates prescribed in this paragraph.
  - (vii) Passenger Ship Safety Certificates, Cargo Ship Safety Construction Certificates, Cargo Ship Safety Equipment Certificates, Cargo Ship Safety Radiotelegraphy Certificates, Cargo Ship Safety Radio-telephony Certificates and Exemption Certificates shall be issued either by the Administration or by any person or organisation duly authorised by it. In every case, that Administration assumes full responsibility for the Certificate.
- b) Notwithstanding any other provision of the present Convention any certificate issued under, and in accordance with, the provisions of the International Convention for the Safety of Life at Sea, 1960, which is current when the present Convention comes into force . . .

## Annex 7

### Compensation Scale

#### *I. Injuries to Extremities*

##### A. Hand, Arm, Shoulder

(If a person is left-handed, his/her left hand is assessed as a right hand, and vice versa.)

	Percentage Right	Compensation Left
<i>a. Fingers</i>		
Loss of all fingers of one hand	55	50
Loss of one thumb and metacarpal bones	30	25
Loss of one thumb	25	
Loss of extremity of one thumb	12	
Loss of half of extremity of one thumb	8	
Thumb with stiff extreme joint	5	
Thumb with stiff metacarpophalangeal joint	3	
Thumb with stiff extreme and metacarpophalangeal joints	15	
Loss of forefinger (second finger)	10	
Loss of middle and extreme joints of forefinger	10	
Loss of extreme forefinger	5	
Forefinger with stiff metacarpophalangeal joint in outstretched position	5	
Forefinger with 90 degrees or more stretch deficiency in middle joint	5	
	Percentage Right	Compensation Left
Loss of middle finger (third finger)	10	
Loss of middle and extreme joints of middle finger	8	
Loss of extreme joint of middle finger	5	
Middle finger with stiff metacarpophalangeal joint in outstretched position	5	
Middle finger with 90 degrees or more stretch deficiency in middle joint	5	
Loss of ring finger (fourth finger)	8	
Loss of middle and extreme joints of ring finger	5	
Loss of extreme joint of ring finger	3	

Ring finger with stiff metacarpophalangeal joint in outstretched position	5	
Ring finger with 90 degrees or more stretch deficiency in middle joint	5	
Loss of little finger (fifth finger)	8	
Loss of middle and extreme joints of little finger	5	
Loss of extreme joint of little finger	3	
Loss of thumb and forefinger (1st and 2nd fingers)	40	35
Loss of extreme joints of thumb and forefinger	18	
Loss of thumb, forefinger and middle finger	50	45
Loss of extreme joints of thumb, forefinger and middle finger	20	
Loss of thumb, forefinger, middle finger and ring finger (1st, 2nd, 3rd and 4th fingers)	55	50
Loss of forefinger and middle finger (2nd and 3rd)	25	
Loss of middle and extreme joints of forefinger and middle finger	20	
Loss of extreme joint of forefinger and middle finger	10	
Loss of forefinger, middle finger and ring finger	35	30
Loss of middle and extreme joints of forefinger, middle finger and ring finger	25	
Loss of extreme joints of forefinger, middle finger and ring finger	12	
Loss of forefinger, middle finger, ring finger and little finger (2nd, 3rd, 4th and 5th)	40	35
Loss of middle and extreme joints of forefinger, middle finger, ring finger and little finger	35	30
Loss of extreme joints of forefinger, middle finger, ring finger and little finger	15	
Loss of middle finger, ring finger and little finger (3rd, 4th and 5th)	30	

	Percentage Right	Compensation Left
Loss of middle and extreme joints of middle finger, ring finger and little finger	20	
Loss of extreme joints of middle finger, ring finger and little finger	10	
Loss of ring finger and little finger (4th and 5th)	20	
Loss of middle and extreme joints of ring finger and little finger	15	
Loss of extreme joints of middle finger and ring finger or of ring finger and little finger	5	

Middle finger and ring finger with 90 degrees or more stretch deficiency in middle joint 8

*b. Hand, Wrist*

Loss of one hand	60	55
Stiffness in good working position	10	
Stiffness in poor working position	15	
Fracture of radial bone healed with some dislocation and slight functional disturbances, possible friction	5	
Consequences of fracture of radial bone: Forefinger to little finger down to 2 cm from the palm of the hand	18	

*c. Arm*

Loss of one arm	70	65
Amputation of upper arm	65	60
Amputation of forearm with good elbow movement	60	55
Amputation of forearm with poor elbow movement	65	60
Unhealed rupture of biceps	5	
Axillary thrombosis	5	

*d. Elbow*

Stiffness in outstretched position	45	40
Stiffness in good working position	25	20
Stiffness in poor working position	30	25
Cessation of rotary function of forearm (»upright position«)	20	15
Elbow bending reduced to 90 degrees or less	15	12
Stretch deficiency of up to 40 degrees	3	
Stretch deficiency 40-90 degrees	5	

*e. Shoulder*

All mobility reckoned with »unset« shoulder blade.		
Stiffness in shoulder (with arm alongside body)	35	
Elevation up to 90 degrees	15	

	Percentage Right	Compensation Left
Friction and some reduction of mobility	5	
Habitual luxation	10	
Luxatio acromio-clavicularis	5	

*f. Paralysis*

Total paralysis of plexus brachialis	70	65
Total paralysis of nervus radialis on the upper arm	25	20
Total paralysis of nervus ulnaris	30	25
Total paralysis of nervus medianus, both sensory and motoric injuries	35	30
For sensory injuries only	10	

**B. Foot, Leg, Hip**

*a. Foot*

Loss of foot with good function of prosthesis	30
Loss of foot with poor function of prosthesis	35
Amputation of tarsus with stump capable of bearing	15
Loss of all toes on one foot	10
Loss of 1st toe (big toe) and some of its metatarsal bone	8
Loss of 1st toe (big toe)	5
Loss of extreme joint of big toe	3
Big toe with stiffness in metatarsophalangeal joint	5
Loss of one of the other toes	3
Ankle joint stiff at right angle or slight talipes equinus (up to 15 degrees)	15
Ankle joint stiff in pronounced talipes equinus position	20
Ankle joint where rotary mobility has ceased	5
Fallen arches aggravated by pains	8
Traumatic fallen arches	10

*b. Leg*

Loss of one leg	65
Amputation at the knee or thigh with good function of prosthesis	50
Amputation at the knee or thigh with poor function of prosthesis	55
Loss of crus (shank) with good function of prosthesis	30
Loss of crus with poor function of prosthesis	35
Shortening by less than 3 cm	3
Shortening of at least 3 cm	10
Thigh shrinkage of at least 3 cm (Is not, however, added to the compensation for shortening or reduction of mobility)	8
Postthrombotic syndrome in one leg	5
Essential deterioration of varicose veins or leg sores	8
Knee stiff in good position	25

Knee with stretch deficiency of up to 5 degrees	3
Knee with bending capacity reduced to 90 degrees or less	10
Knee with hampering looseness	10
Knee with strong friction during movements, with muscle wastage exceeding 2 cm as measured 10 cm above the patella and reduction of mobility	8
Knee with somewhat regular and hampering incarcerations	5
Habitual luxation of kneecap	5
Loss of kneecap	5
Well functioning totally artificial kneecap	15

*c. Hip*

Hip with stiffness in favorable position	30
Hip with severe insufficiency of hip function	50
Well functioning totally artificial hip joint	10

*d. Paralysis*

Total paralysis of nervus fibularis	10
Total paralysis of nervus femoralis	20
Ischiadiscusparesis – with good mobility	10
Ischiadiscusparesis – with poor mobility	30

*II. The Head*

*A. The Face*

Loss of all teeth (double dentures)	5
Loss of outer ear	5
Scalping	5
One-sided paralysis of the facialis nerve	10
Two-sided paralysis of the facialis nerves	15
Loss of sense of smell	10
One-sided paralysis of vocal chords with considerable speech difficulties	10
Paralysis of sensory (trigeminal) nerve to the face	5

*B. The Brain*

*a. Demens*

Mild demens	15
Mild-medium severe demens	25
Medium severe demens	40
Severe demens	65
Total demens	100

## C. The Eye

Loss of one eye	20
Loss of both eyes	100
Loss of sight of one eye	20
Loss of sight of both eyes	100
Loss of sight of one eye with complications (e.g. glaucoma and/or contracted eye)	25
Loss of sight of one eye with possibility of improvement via operation (reserve eye)	18
Double vision	10
Double vision in outermost position	3
Loss of binocular vision (e.g. aphakia with visual power of at least 6160)	15
Aphakia with good contact glass function	8
Total one-sided ptosis	18
Flood of tears	3
Hemianopsia	40
Rightsided heminaopsia as a result of brain injury	50

Reduction of visual power of one or both eyes is assessed in accordance with the following decimal table or fraction table:

*Decimal table*

S	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1	0
0.6	0	0	5	10	10	15	20
0.5	0	5	5	10	10	15	20
0.4	5	5	10	15	15	20	30
0.3	10	10	15	25	35	45	55
0.2	10	10	15	35	45	60	70
0.1	15	15	20	45	60	75	85
0	20	20	30	55	70	85	100

*Fraction Table*

S	6/6	6/12	6/18	6/24	6/36	6/60	2/60	0
6/6	0	0	5	8	10	12	15	20
6/12	0	5	10	10	12	15	18	20
6/18	5	10	20	30	35	40	45	50
6/24	8	10	30	35	45	50	55	60
6/36	10	12	35	45	55	65	70	75
6/60	12	15	40	50	65	75	80	85
2/60	15	18	45	55	70	80	95	100
0	20	20	50	60	75	85	100	100

Visual power is assessed with the best available glasses.

D. Ears

Loss of outer ear, see under II.A. – The Face

Total loss of hearing in one ear	10
Total loss of hearing in both ears	75

Loss of hearing based on speech audiometry: assessed or calculated binaural loss of hearing in dB with well adjusted hearing aid.

Degree of Loss of Hearing	HH: 0	HH: 1	HH: 2	HH: 3	HH: 4	HH: 5
CH: 0	0	5	–	–	–	–
CH: 1	–	8	15	30	–	–
CH: 2	–	12	20	35	50	–
CH: 3	–	–	30	40	55	65
CH: 4	–	–	–	50	60	70
CH: 5	–	–	–	–	65	75

HH = Hearing handicap

0 – no handicap

1 – slight handicap

2 – mild to medium  
handicap

CH = Communication handicap

3 – considerable handicap

4 – severe handicap

5 – total handicap

Normally no compensation is paid solely in respect of use of a hearing aid.

Hampering tinnitus and distortion of hearing

3

*III. Neck and Back*

A. Vertebral Column

*a. Fracture of body of the vertebra without discharge of medulla spinalis or nerves:*

*Minor Fracture*

With minor reduction of mobility	5
----------------------------------	---

*Medium severe fracture*

Without reduction of mobility	8
With reduction of mobility	12

*Very severe fracture or several medium severe  
fractures, possibly with formation of gibbus (hump)*

Slight to some reduction of mobility	15
Very severe reduction of mobility	20

If support (neck collar or support corset) is used	5
Pain – local or transmitted to extremities	2

*b. Fracture with Discharge of Medulla Spinalis or Nerves*

Assessed in accordance with the above rules with a supplementary degree for the discharge of nerves assessed in accordance with the other rules specified in the table.

B. Consequences of Slipped Disc	12
---------------------------------	----

C. Other Back Injuries

*a. Cervical Column*

Some reduction of mobility and/or local pains	8
If a supportive device (neck collar) is used	12
Radiating pains – root irritating	12

*b. Other Parts of the Vertebral Column*

Back pains without reduction of mobility	5
If a supportive device (corset) is used	8
Back pains with some reduction of mobility	12
Back pains with considerable reduction of mobility	25

D. Injuries to the Medulla Spinalis

Mild but lasting consequences – without bladder (possibly defecation) symptoms (objectively determinable neurological symptoms on a modest scale)	20
Mild but lasting consequences – with bladder (possibly defecation) symptoms (objectively determinable neurological symptoms on a modest scale)	25
Other lasting consequences without bladder symptoms as defined above	30
Other lasting consequences with bladder symptoms as defined above	35
incontinence – please see Section V.	

*IV. Heart and Lungs*

Heart and lung ailments are assessed with regard to the limiting of the functional capacity caused by the ailment, applying the following division into function groups:

1. No limitation of physical activity	3
---------------------------------------	---

2. Minor limitation of physical activity. Symptoms appear only during strenuous activity	20
3. Considerable limitation of physical activity. Symptoms also appear during low levels of activity	45
4. Any form of physical activity produces symptoms, which can also be present during periods of rest	70

Steps are taken to support the division into functions by means of objective measurements for lung function, such as the forced exhalation volume in the first second, FEV 1.0.

Assuming that the case is one of permanent reduction of FEV 1.0.

FEV 1.0 of over 2 litres corresponds roughly to function group 1,  
FEV 1.0 of 1.5-2 litres corresponds roughly to function group 2,  
FEV 1.0 of about 1 litre corresponds roughly to function group 3, and  
FEV 1.0 of about 0.5 litre corresponds roughly to function group 4.

#### *V. Abdominal Cavity and Pelvis*

Loss of spleen	5
Loss of one kidney	10
Well functioning transplanted kidney	25
Anus praeter naturalis	10
Minor incontinence (i.e. imperious urination, possibly defecation)	10
Expulsive incontinence	25
Abdominal hernia, inoperable	20
Loss of both testicles	10
Loss of both ovaries before menopause	10
Loss of both ovaries after menopause	3
Loss of one or both epididymides	3
Urethra stricture, if a bougie must be used	15
Impotence	Not covered

## **Annex 8**

On Ships with UMS class where continuous watchkeeping in the engineroom is not carried out, the Engineers (except the Chief Engineer on Ships with 3 or more Engineers) shall be paid an additional 1/5 of the hourly rate (1/173 of monthly rate) for UMS watch while the Ship is under way, i.e. not anchored, moored or grounded. In these cases the allowance shall be an additional 1/2 of the hourly rate.

# Anhang 2: ISR-Flottenvertrag\*

*1. Oktober 1995*

## **GELTUNGSBEREICH** **§ 1**

Dieser ISR-Flottenvertrag wird zwischen der INTERNATIONALEN TRANSPORT-ARBEITER-FÖDERATION, LONDON SE1 1DS (ITF) und

abgeschlossen.

Dieser Vertrag legt die üblichen Bedingungen fest, die für alle Seeleute auf deutschen ISR-Schiffen gelten, für die ein zwischen der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (im folgenden »die ITF« genannt) und den Managern/Reedern dieses Schiffes (im folgenden »die Manager/Reeder« genannt) abgeschlossener Sondervertrag (im folgenden »der Sondervertrag« genannt) besteht. Dieser Vertrag ist gültig und in vollem Umfang rechtskräftig und wirksam, unabhängig davon, ob die Manager/Reeder mit irgendeinem Seemann einen persönlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben oder nicht.

Der Sondervertrag verpflichtet die Manager/Reeder (unter anderem) dazu, die Seeleute entsprechend den im vorliegenden Vertrag festgelegten Bedingungen zu beschäftigen und mit jedem einzelnen Seemann einen persönlichen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen, in dem die Bedingungen des vorliegenden Vertrages festgehalten sind (im folgenden »ITF-Arbeitsvertrag« genannt). Die Manager/Reeder kommen ferner mit der ITF überein, allen im vorliegenden Vertrag aufgeführten Bedingungen zu entsprechen.

Für die Zwecke des vorliegenden Vertrages sollen die Worte »Seemann«, »Schiff«, »Sondervertrag«, »ITF« und »Manager/Reeder« die gleiche Bedeutung haben wie im ISR-Flottenvertrag (Sondervertrag).

## **§ 2**

Ein Seemann, für den der vorliegende Vertrag gemäß § 1 gilt, unterliegt dem Vertrag vom Zeitpunkt seiner Beschäftigung an (unabhängig davon, ob er angemustert worden ist oder nicht) bis zu seiner Abmusterung und/oder dem Zeitpunkt, bis zu dem die Manager/Reeder gemäß dem vorliegenden Vertrag zur Zahlung von Heuern verpflichtet sind, unabhängig davon, ob ein ITF-Arbeitsvertrag zwischen ihm und den Managern/Reedern unterschrieben wurde oder nicht.

\* ISR = Internationales Seeschiffahrtsregister, auch »Zweites Schiffsregister« genannt.

## **DAUER DES ARBEITSVERHÄLTNISSES**

### **§ 3**

Ein Seemann wird für die Dauer von 9 (neun) Monaten beschäftigt. Dieser Zeitraum kann betriebsbedingt auf 10 (zehn) Monate ausgedehnt oder auf 8 (acht) Monate verkürzt werden. Entsprechend den Bedingungen des vorliegenden Vertrages gilt das Beschäftigungsverhältnis eines Seemanns zu dem Zeitpunkt automatisch als beendet, an dem das Schiff nach Ablauf des genannten Zeitraums oder jedes anderen im ITF-Arbeitsvertrag des Seemanns festgelegten Zeitraumes den ersten Hafen erreicht.

## **HEUERN**

### **§ 4**

Die an jeden Seemann zu zahlende Heuer wird gemäß dem vorliegenden Vertrag und der beiliegenden Tabelle berechnet. Zulässig sind ausschließlich die im Sondervertrag aufgeführten gesetzlich vorgeschriebenen ordentlichen und/oder von dem betreffenden Seemann persönlich genehmigten Abgaben. Der Seemann hat Anspruch auf Barauszahlung der Nettoheuer abzüglich dieser Abgaben in US-Dollar (oder, falls vom Seemann gewünscht, in landesüblicher Währung) jeweils am Ende eines Kalendermonats. Alle nicht auf diese Weise ausgezahlten Heuern werden ihm gutgeschrieben und ihm im Hafen auf sein Verlangen jederzeit ausgezahlt. Ferner hat der Seemann bei Ankunft des Schiffes im Hafen, und danach nicht öfter als alle sieben Tage während seines Aufenthalts im gleichen Land, Anspruch auf Auszahlung der gesamten oder eines Teils der ihm für den laufenden Kalendermonat zustehenden Nettoheuern. Bei der Berechnung der Heuer wird ein Kalendermonat mit dreißig Tagen zugrunde gelegt.

## **ZIEHSCHEINE**

### **§ 5**

Jeder Seemann erhält auf Wunsch einen in monatlichen Abständen zu zahlenden Ziehschein in Höhe von bis zu 70 % seiner Grundheuer nach Abzug aller gesetzlich vorgeschriebenen Abgaben.

## **ARBEITSZEIT, ÜBERSTUNDEN UND WACHDIENST**

### **§ 6**

Die normale Arbeitszeit aller Seeleute beträgt von Montag bis einschließlich Freitag 8 (acht) Stunden am Tag. Für alle im Tagesdienst beschäftigten Seeleute werden diese 8 (acht) Stunden von Montag bis einschließlich Freitag in der Zeit von 6:00 bis 18:00 Uhr abgeleistet. Alle an diesen Tagen über 8 (acht) Stunden geleisteten Arbeitszeiten sowie – im Falle von im Tagesdienst beschäftigten Seeleuten – alle vor 6:00 Uhr und nach 18:00 Uhr geleisteten Arbeitszeiten werden als Überstunden gemäß der in der beiliegenden Heuerskala aufgeführten Heuer bezahlt. Auf Schiffen mit unbemannten Maschinenräumen (UMS), auf denen nicht ständig eine Maschinenraumwache eingesetzt ist, erhalten die Ingenieure (mit Ausnahme des Leitenden Ingenieurs auf Schiffen mit drei oder mehr Ingenieuren) 1/5 der Stundenheuer für jede Stunde UMS-Wache,

solange sich das Schiff in Fahrt befindet, d.h., nicht vor Anker, im Hafen oder auf Grund liegt (In diesen Fällen beträgt die Bezahlung 1/2 der Stundenheuer.).

- (i) Alle an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeitszeit wird als Überstunden gemäß der in der beiliegenden Heuerskala aufgeführten Heuer bezahlt; hiervon ausgenommen ist der Wachdienst, der gemäß der Überstundenbezahlung für Wochentage vergütet wird.
- (ii) Auf Wunsch des Seemanns können diese Arbeitszeiten auch durch zusätzliche Freizeit anstelle von Bezahlung vergütet werden. Für diesen Fall entsprechen 3,8 Überstunden der Tagesheuer plus Unterhaltszuschuß gemäß § 21.

### § 7a

Alle Arbeitsunterbrechungen von weniger als einer Stunde während der Arbeitszeit gelten als Arbeitszeit.

### § 7b

Aufzeichnungen über Überstunden werden für jedes einzelne Besatzungsmitglied in doppelter Ausführung entweder vom Kapitän oder vom Ressortleiter geführt. Diese Aufzeichnungen werden dem Seemann alle zwei Wochen oder in kürzeren Abständen zur Bestätigung vorgelegt. Beide Kopien sind vom Kapitän und/oder dem Ressortleiter sowie dem Seemann zu unterschreiben und danach als abgeschlossen zu betrachten. Eine Kopie ist dem Seemann auszuhändigen. Wenn über die geleisteten Überstunden keine ordnungsgemäßen Aufzeichnungen entsprechend den obigen Bestimmungen geführt werden, wird dem Seemann eine monatliche Pauschale für die geleisteten Überstunden ausgezahlt, die sich auf 40 Stunden gemäß Überstundenbezahlung für Wochentage und 64 Stunden gemäß Überstundenbezahlung für Samstage, Sonntage und Feiertage beläuft. Damit werden jedoch weitere Ansprüche auf Überstundenbezahlung für über diese angenommenen Zahlen hinausgehende Überstunden nicht ausgeschlossen.

### § 7c

Die Feiertagsregelungen des Bundeslandes bzw. des Hafens, wo das Schiff registriert ist, kommen unter dem ISR-Flottenvertrag zur Anwendung.

### § 7d

Schiffsbesatzungen werden ohne die vorherige Zustimmung der betroffenen ITF-Hafenarbeitergewerkschaft nicht dazu aufgefordert bzw. durch Anreize dazu veranlaßt, Verladearbeiten und andere Arbeiten, die traditionell bzw. historisch gesehen von Hafenarbeitern durchgeführt werden, zu verrichten. Eine weitere Voraussetzung für den Einsatz von Seeleuten für diese Tätigkeiten ist, daß sie sich freiwillig dazu bereit erklären und angemessen dafür bezahlt werden.

Die Bezahlung für Arbeiten dieser Art, die während der in § 6 festgelegten normalen Arbeitswoche durchgeführt werden, richtet sich nach dem Überstundenzulagentarif (Überstundentarif/Stunde gemäß der letzten Spalte der in Anlage 1 aufgeführten Heuerskala) für jede Stunde oder für jeden Teil einer Stunde, in der solche Arbeiten verrichtet werden, zusätzlich zur Grundheuer. Falls diese Arbeiten außerhalb der normalen Arbeitswoche durchgeführt werden, richtet sich die Bezahlung nach dem doppelten Überstundenzulagentarif (Überstundentarif/Stunde gemäß der letzten Spalte der in Anlage 1 aufgeführten Heuerskala) für jede Stunde oder für jeden Teil einer Stunde, in der solche Arbeiten verrichtet werden.

Die Reeder stellen sicher, daß kein Seemann, der sich weigert, Arbeiten durchzuführen, die traditionell oder historisch gesehen von Hafenarbeitern verrichtet werden, auf irgendeine Art bestraft oder benachteiligt wird.

## § 8

Für alle zusätzlichen Arbeitsstunden, die im Falle einer drohenden Gefahr, die die unmittelbare Sicherheit des Schiffes, der Passagiere und der Besatzung berührt (wobei der Kapitän die ausschließliche Beurteilungsvollmacht besitzt), für Rettungsbootübungen oder im Zusammenhang mit einer Hilfeleistung für in Seenot geratene andere Schiffe oder Menschen geleistet werden, entfällt der Anspruch auf Überstundenvergütung.

## § 9

Die See- – und falls als notwendig erachtet – Hafenwachen sind auf der Grundlage eines 3-Wachen-Systems zu regeln. Der Kapitän entscheidet, welche Besatzungsmitglieder zum Wachdienst bzw. gegebenenfalls zum Tagesdienst eingeteilt werden. Kapitän und Leitender Ingenieur sind vom Wachdienst befreit.

## RUHEZEITEN § 10

Jeder Seemann hat während jedes 24-(vierundzwanzig)Stunden-Zeitraums Anspruch auf 8 (acht) Stunden zusammenhängender Freizeit. Der 24-Stunden-Zeitraum beginnt zu dem Zeitpunkt, an dem ein Seemann direkt im Anschluß an eine Freizeit von mindestens 8 zusammenhängenden Stunden mit der Arbeit beginnt.

Ist es nicht möglich, einem Seemann innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums mindestens einen dienstfreien Zeitraum von wenigstens 8 zusammenhängenden Stunden zu gewähren, erhält er als Entschädigung Überstundenbezahlung in der in der beiliegenden Heuerskala aufgeführten Höhe für die Anzahl der Stunden, um die der längste dienstfreie Zeitraum während des fraglichen 24-Stunden-Zeitraums unter 8 Stunden liegt.

Diese Zahlung wird zusätzlich zur normalen Überstundenbezahlung geleistet, auf die der Seemann möglicherweise Anspruch hat. Diese Verkürzung der zusammenhängenden Freizeit darf nicht häufiger als zweimal in der Woche (sieben Tage) auftreten und insgesamt 4 Stunden in der Woche nicht überschreiten.

## **BEMANNUNG**

### **§ 11**

Ein dem ISR-Flottenvertrag unterliegendes Schiff muß gemäß den deutschen Schiffsbesetzungs vorschriften (SchBesV und UVV Bemannung) bemannnt sein. Das deutsche Schiffsbesetzungszeugnis muß an Bord des Schiffes mitgeführt werden.

## **UNTERBESETZUNG**

### **§ 12**

Wenn, aus welchen Gründen auch immer, Personalmangel entsteht und die Besatzungsstärke unter dem vereinbarten Bemannungsniveau liegt, werden die für die fehlenden Besatzungsmitglieder normalerweise zu zahlenden Heuern an die betroffenen Besatzungsmitglieder des entsprechenden Dienstzweiges gezahlt. Ein derartiger Personalmangel muß vor Verlassen des nächsten Anlaufhafens beseitigt werden. Diese Bestimmung schließt Ansprüche auf Zahlung von Überstundenvergütung gemäß § 6 und 7 nicht aus.

## **MEDIZINISCHE BETREUUNG**

### **§ 13**

Ein wegen Krankheit oder einer Verletzung abgemusterter Seemann hat Anspruch auf medizinische Betreuung (einschließlich Krankenhausbehandlung) auf Kosten der Manager/Reeder, solange eine solche Betreuung erforderlich ist. Der Reeder hat die Kosten der ärztlichen Behandlung und der Verpflegung bis zur Genesung der erkrankten oder verletzten Person oder bis zu dem Zeitpunkt zu tragen, an dem die Krankheit oder Behinderung für chronisch oder andauernd erklärt wird.

Der obige Absatz verliert seine Gültigkeit ab dem Zeitpunkt, an dem entsprechende Zahlungen von der in der Bundesrepublik Deutschland gültigen gesetzlichen Sozialversicherung erfolgen.

Die Manager/Reeder sind verpflichtet, sich durch Abschluß einer entsprechenden Versicherung in ausreichendem Maße für die erwähnten Notfälle abzusichern.

## **KRANKENGELD**

### **§ 14**

Wenn ein Seemann wegen Krankheit oder Verletzung abgemustert und in einem Hafen an Land gebracht wird, hat er Anspruch auf Fortzahlung seiner Heuer, bis er auf Kosten des Managers/Reeders heimgeschafft wurde oder an seinem Heimatort oder Anmusterungsort angelangt ist, wobei der Seemann den für ihn günstigsten Ort wählen kann.

Von diesem Zeitpunkt an hat er Anspruch auf Krankengeld in Höhe seiner Grundheuer und Unterhaltszuschuß (gemäß § 21) für die Dauer seiner Krankheit oder Verletzung, höchstens jedoch 112 Tage. Der Nachweis seines fortgesetzten Anspruches auf Krankengeld erfolgt durch Einreichen eines ordentlichen ärztlichen Attestes. Bei Verlassen

des Schiffes wird dem Seemann im voraus das Krankengeld für die von einem Arzt attestierte zu erwartende Dauer (geschätzte Anzahl von Tagen) seiner Krankheit oder Verletzung ausgezahlt.

Der obige Absatz verliert seine Gültigkeit ab dem Zeitpunkt, an dem entsprechende Zahlungen von der in der Bundesrepublik Deutschland gültigen gesetzlichen Sozialversicherung erfolgen.

## **BEZAHLTER URLAUB**

### **§ 15**

Jeder dem vorliegenden Vertrag unterliegende Seemann hat bei Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses, ganz gleich aus welchem Grund, Anspruch auf 6 Tage Urlaub für jeden voll abgeleisteten Dienstmonat. Abgeleistete Dienstzeiten von 15 Tagen oder weniger berechtigen zu 3 Tagen Urlaub; abgeleistete Dienstzeiten von mehr als 15, jedoch weniger als 30 Tagen zu 6 Urlaubstagen. Der der Berechnung des Urlaubsanspruches zugrundeliegende Zeitraum beginnt mit dem Zeitpunkt der ursprünglichen Arbeitsaufnahme unabhängig davon, ob angemustert wurde oder nicht, und endet mit der endgültigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Das Urlaubsgeld beläuft sich auf die Höhe der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltenden Heuer gemäß der beiliegenden Heuerskala plus Unterhaltszuschuß gemäß den in § 21 festgelegten Bestimmungen. Während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses kann dem Seemann nur auf seinen ausdrücklichen Wunsch und wenn dies keine unzumutbaren Auswirkungen auf den normalen Arbeitsablauf an Bord des Schiffes hat, Urlaub gewährt werden. Der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eventuell verbleibende Urlaubsanspruch ist in Bargeld zu dem in der beiliegenden Heuerskala aufgeführten Tagesheuersatz abzugelten.

## **TODESFALL WÄHREND DES HEUERVERHÄLTNISSES**

### **§ 16**

Wenn ein Seemann während der Dauer seiner Beschäftigung bei einem Reeder stirbt (darunter fallen auch Todesfälle während der Reise vom und zum Schiff sowie im Zusammenhang mit Seenot und ähnlichen Gefahren), zahlen die Reeder seiner Witwe und jedem abhängigen Kind unter 21 Jahren die in der beiliegenden Tabelle (Anlage 2) festgesetzten Summen aus. Falls der Seemann keine Witwe hinterläßt, wird die oben erwähnte Summe an die vom Gesetz oder auf andere Weise zur Verwaltung der Hinterlassenschaft des Seemanns bevollmächtigte Person oder Einrichtung ausgezahlt.

Der obige Absatz verliert seine Gültigkeit ab dem Zeitpunkt, an dem entsprechende Zahlungen von der in der Bundesrepublik Deutschland gültigen gesetzlichen Sozialversicherung erfolgen.

Entsprechend dieser Bestimmung geleistete Zahlungen schließen weitere rechtliche Ansprüche auf Entschädigungszahlungen nicht aus, doch werden Zahlungen dieser Art von jeglicher Schadensersatzzahlung abgezogen.

## DIENST IN KRIEGSGEBIETEN

### § 17

- (a) Während der Dauer seines Beschäftigungsverhältnisses werden dem Seemann umfassende Informationen über die Einbeziehung von Kriegsgebieten in das Fahrtgebiet des Schiffes zur Verfügung gestellt. Er hat das Recht, die Fahrt in Kriegsgebiete zu verweigern. In diesem Fall wird er auf Kosten des Managers/Reeders heimbefördert. Sein Anspruch auf alle ihm zustehenden Leistungen bleibt bis zum Datum seiner Rückkehr in den Anmusterungshafen bestehen.
- (b) Wenn sich ein Schiff in einem Kriegsgebiet aufhält, wird dem Seemann für die Dauer des Aufenthalts des Schiffes in diesem Gebiet, mindestens aber für fünf Tage, eine Zulage in Höhe der doppelten Grundheuer gezahlt. Entsprechend werden Entschädigungen bei Invalidität oder im Todesfall verdoppelt.
- (c) Als Kriegsgebiete gelten die von Lloyds als solche bezeichneten Gebiete.
- (d) Ein Seemann hat das Recht, diesem Einsatz zuzustimmen oder ihn abzulehnen, ohne die Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses oder andere negative Folgen befürchten zu müssen.

## INVALIDITÄT

### § 18

Wenn ein Seemann während der Dauer seiner Beschäftigung bei einem Manager/Reeder einen Unfall erleidet (darunter fallen auch Unfälle während der Reise vom und zum Schiff sowie im Zusammenhang mit Seenot und ähnlichen Gefahren), der zu einer ständigen Einschränkung seiner Arbeitsfähigkeit führt, erhält er vom Manager/Reeder zusätzlich zum Krankengeld (s. § 13 und 14 oben) eine Entschädigung wie folgt:

Entschädigung:	1) Offiziere und Dienstgrade über Matrose	– US\$ 120.000,-
	2) Matrosendienstgrad und darunter	– US\$ 80.0001,-

Berufsunfähigkeit als Folge der Invalidität (Unfall) wird mit 100%iger Zahlung der Entschädigungssumme abgesichert.

Grad der Invalidität	Zahlung der obigen Entschädigungssumme
%	%
100	100
75	75
60	60
50	50
40	40
30	30
20	20
10	10

Kann keine Einigung über den Grad der Arbeitsunfähigkeit und die davon abhängige Zahlung der Entschädigungssumme erzielt werden, wird die Angelegenheit an einen

für beide Seiten akzeptablen Dritten verwiesen, dessen Entscheidung verbindlich ist. Kann keine Einigung über einen Dritten erzielt werden, steht es dem Manager/Reeder, dem Seemann und der ITF frei, alle ihres Erachtens erforderlichen Schritte zu unternehmen.

Der obige Absatz verliert seine Gültigkeit ab dem Zeitpunkt, an dem entsprechende Zahlungen von der in der Bundesrepublik Deutschland gültigen gesetzlichen Sozialversicherung erfolgen.

Entsprechend dieser Bestimmung geleistete Zahlungen schließen weitere rechtliche Ansprüche auf Entschädigungszahlungen nicht aus, doch werden Zahlungen dieser Art von jeglicher Schadensersatzzahlung abgezogen.

Die Manager/Reeder sind verpflichtet, sich durch Abschluß einer entsprechenden Versicherung in ausreichendem Maße gegen mögliche Eventualitäten, die sich aus § 16 und 18 ergeben, abzusichern.

## **HEIMSCHAFFUNG**

### **§ 19**

Ein Seemann hat Anspruch auf Heimschaffung auf Kosten des Managers/Reeders entweder an seinen Heimatort oder an den Ort seiner ursprünglichen Beschäftigungsaufnahme, wobei die Wahl des Ortes beim Seemann liegt:

- (a) nach 9 zusammenhängenden Monaten Dienstzeit an Bord, immer gemäß den Bestimmungen in § 3;
- (b) bei Abmusterung aufgrund von Krankheit oder Verletzung;
- (c) bei Abmusterung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Manager/Reeder;
- (d) bei Verlust, Auflegen oder Verkauf des Schiffes;
- (e) bei Arrestierung des Schiffes (sei es durch einen Seemann oder Andere), wenn das Schiff länger als 14 Tage an die Kette gelegt wird;
- (f) bei Entlassung gemäß § 23, Absatz (b) und (c) unten.

Die Art und Weise der Heimschaffung muß vernünftigen Ansprüchen hinsichtlich des Komforts genügen. Die Manager/Reeder sind verpflichtet, die Unterhaltskosten des an Land befindlichen Seemanns bis zum Zeitpunkt seiner Heimschaffung zu tragen.

Wenn die Ehefrau, oder im Falle eines alleinstehenden Seemanns, ein Elternteil des Seemanns schwer erkrankt, während sich der Seemann auf See befindet, ist dafür zu sorgen, daß der betreffende Seemann so schnell wie möglich heimgeschafft wird. Die Kosten der Heimschaffung werden vom Manager/Reeder getragen.

## **VERPFLEGUNG, UNTERKUNFT, BETTZEUG, EINRICHTUNGEN USW.**

### **§ 20**

Die Manager/Reeder sind verpflichtet, für alle an Bord befindlichen Seeleute folgendes bereitzustellen:

- (a) ausreichende und gute Nahrung;
- (b) Unterkunft in angemessener Größe und Qualität;
- (c) eine Matratze und mindestens ein Kopfkissen, drei Decken, zwei Laken, einen

Kopfkissenbezug und zwei Handtücher. (Laken, Kopfkissenbezug und Handtücher sind mindestens einmal in der Woche zu wechseln);

(d) erforderliches Eßbesteck und Geschirr;

(e) Waschmaschinen;

(f) Freizeiteinrichtungen gemäß IAO-Empfehlung Nr. 138 (1970).

Ferner sind die Manager/Reeder verpflichtet, die Kombüse mit allen üblicherweise zur Zubereitung von Mahlzeiten benötigten Geräten auszustatten. Die unter Punkt (c) und (d) aufgeführten Gegenstände müssen von guter Qualität sein.

Der Zustand der Unterkünfte sollte generell den in den einschlägigen IAO-Dokumenten aufgeführten Kriterien für die Besatzungsunterkünfte entsprechen.

## **UNTERHALTSZUSCHUB**

### **§ 21**

Während seines bezahlten Urlaubs hat der Seemann Anspruch auf Zahlung eines täglichen Unterhaltszuschusses gemäß der beiliegenden Tabelle (Anlage 2).

Falls Unterkunft und/oder Verpflegung nicht an Bord bereitgestellt werden, sind die Manager/Reeder verpflichtet, für qualitativ hochwertige Unterkunft und/oder Verpflegung an Land zu sorgen.

## **PERSÖNLICHE HABE DER BESATZUNGSMITGLIEDER**

### **§ 22**

Wenn die persönliche Habe eines Seemanns, aus welchen Gründen auch immer, während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses an Bord oder während der Reise zum oder vom Schiff vollständig oder teilweise verlorengeht oder beschädigt wird, sind die Manager/Reeder verpflichtet, ihm eine Entschädigung zu zahlen, deren Höhe nicht über den in der beiliegenden Tabelle (Anlage 2) festgelegten Betrag hinausgeht. Der Seemann versichert nach bestem Wissen und Gewissen, daß alle Angaben über die verlorene Habe der Wahrheit entsprechen.

## **BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES**

### **§ 23**

- (a) Der Seemann kann das Arbeitsverhältnis schriftlich gegenüber dem Manager/Reeder oder dem Kapitän des Schiffes unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist beenden (vergl. auch § 3 oben).
- (b) Heuert ein Seemann für eine bestimmte Fahrt an, und ist diese Fahrt später entweder hinsichtlich der Dauer oder des Fahrtgebietes erheblichen Änderungen unterworfen, hat er das Recht, das Arbeitsverhältnis bei nächster Gelegenheit zu beenden. Ein Seemann hat das Recht, die Fahrt in die von Lloyds als solche bezeichneten Kriegsgebiete zu verweigern.
- (c) Der Seemann hat das Recht zu sofortiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn das Schiff gemäß den Bestimmungen von Kapitel 1, Regel 19 (Anhang 4) des Übereinkommens zum Schutz des menschlichen Lebens auf See (SOLAS) aus dem Jahre 1974 oder IAO-Übereinkommen 147 (1976) über Mindestnormen

für die Handelsschiffahrt für nicht seetüchtig erklärt wurde. Ein Schiff gilt ebenso als nicht seetüchtig, wenn es nicht über eines oder mehrere der gemäß Kapitel 1, Regel 12 und 13 des SOLAS-Übereinkommens oder IAO-Übereinkommen 147 erforderlichen Zeugnisse verfügt.

- (d) Die Manager/Reeder können das Arbeitsverhältnis eines Seemanns nicht vor Ablauf seiner Beschäftigungsduer (wie in § 3 definiert) beenden. In Ausnahmefällen können die Manager/Reeder einen Seemann nur entlassen:
- (i) bei Totalverlust des Schiffes;
  - (ii) wenn das Schiff für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat aufgelegt war;
  - (iii) wegen eines Fehlverhaltens von seiten des Seemanns, das einen gesetzlich verankerten Entlassungsgrund darstellt, vorausgesetzt die Manager/Reeder unterrichten den Seemann vor seiner Entlassung in einem Kündigungsschreiben über das der Kündigung zugrundeliegende Fehlverhalten. Erfolgt die Kündigung nicht in der beschriebenen Form, hat sie keine Rechtswirksamkeit hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Seemanns, und der Seemann hat Anspruch auf eine der verbleibenden Restdauer seines Arbeitsverhältnisses entsprechende Abfindung.
- (e) Der Seemann hat Anspruch auf Auszahlung einer Abfindung in Höhe der doppelten Monatsgrundheuer bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, ganz gleich aus welchem Grund (einschließlich den in Punkt (b) und (c) sowie § 14 weiter oben erwähnten Gründen), es sei denn:
- (i) das Arbeitsverhältnis wird wegen Ablaufens einer im ITF-Arbeitsvertrag des Seemanns festgelegten Beschäftigungsduer beendet, oder
  - (ii) das Arbeitsverhältnis wird aufgrund einer vom Seemann, wie oben ausgeführt, eingereichten Kündigung beendet, oder
  - (iii) der Seemann wird von den Managern/Reedern rechtmäßig und ordnungsgemäß aufgrund seines eigenen Fehlverhaltens entlassen.
- (f) Für die Zwecke des vorliegenden Vertrages gilt die Weigerung eines Seemanns, dem Befehl zum Fahrtantritt nachzukommen, nicht als Fehlverhalten des Seemanns, wenn
- (i) das Schiff gemäß der Definition in § 23 (c) oben nicht seetüchtig ist, oder
  - (ii) aus welchen Gründen auch immer ein Fahrtantritt des Schiffes rechtswidrig wäre, oder
  - (iii) der Seemann im Zusammenhang mit der Einhaltung des vorliegenden Vertrages oder seines ITF-Arbeitsvertrages berechtigte Beschwerde gegen die Manager/Reeder erhebt, oder
  - (iv) der Seemann die Fahrt in ein Kriegsgebiet verweigert.

## MITGLIEDSBEITRÄGE, WOHLFAHRTSFONDS UND VERTRETUNG DER SEELEUTE

### § 24

- (a) Alle Seeleute sind normalerweise Mitglieder entweder der der ITF angeschlossenen deutschen Gewerkschaft oder der ITF-Sonderabteilung für Seeleute.
- (b) Die Manager/Reeder zahlen im Namen jedes einzelnen Seemanns die Beitrittsgebühren und Mitgliedsbeiträge gemäß den Bedingungen der entsprechenden Organisation.

- (c) Die Manager/Reeder zahlen in ihrem eigenen Namen Beiträge an den Internationalen Wohlfahrts-, Hilfs- und Sozialfonds der ITF gemäß den Bestimmungen des Sondervertrages.
- (d) Die Manager/Reeder akzeptieren das Recht der ITF auf Ernennung eines Vertrauensmannes aus den Reihen der Seeleute.

## **VERLETZUNG DES VERTRAGES**

### **§ 25**

Sollten die Manager/Reeder gegen die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages verstößen, haben die ITF, in ihrem eigenen Namen oder im Namen der Seeleute, und/oder jeder Seemann das Recht, alle ihres Erachtens erforderlichen Maßnahmen gegen die Manager/Reeder zu ergreifen, um Abhilfe zu schaffen.

## **ÄNDERUNG DES VERTRAGES**

### **§ 26**

Wenn sich die ITF-Zentrale und die Manager/Reeder über Änderungen und/oder Zusätze in bezug auf die Anwendung und den Inhalt des vorliegenden Vertrages einigen, werden diese Änderungen und Zusätze schriftlich festgehalten und von den Parteien unterzeichnet und in den Sondervertrag aufgenommen.

## **VERZICHTSERKLÄRUNGEN UND ABTRETUNGSURKUNDEN**

### **§ 27**

Die Manager/Reeder verpflichten sich, keinen Seemann zur Unterzeichnung eines Dokumentes aufzufordern oder zu drängen, in dem sich der Seemann durch Verzichtserklärung oder Abtretung oder in anderer Form bereit erklärt oder verspricht, Veränderungen der Bestimmungen des vorliegenden Vertrages zu akzeptieren oder Heuern (einschließlich möglicher Heuernachzahlungen) oder andere Bezüge, die ihm nach dem vorliegenden Vertrag zustehen oder zustehen werden, an die Manager/Reeder, ihre Bediensteten oder Agenten zurückzuzahlen. Die Manager/Reeder erklären ferner, daß alle bereits existierenden derartigen Dokumente null und nichtig und ohne rechtliche Wirkung sind.

Datum:

Unterschrift für

Unterschrift für die ITF

ISR-Flottenvertrag – Gültiger Heuertarif – für die im ISR registrierten Schiffe mit garantierten monatlichen Überstundentarif. Bei Überschreiten von 103 St./US \$ wird der Tarif um 10% erhöht.

1 Dienstgrad	2 Monatliche Grundheuer (US \$)	3 Überstunden- tarif pro Stunde (US \$)	4 Garantierte monatliche Überstunden 103 St./US \$	5 Überstunden- tarif pro Stunde (US \$)
2. Offizier/2. Ingenieur				
Funkoffizier				
Elektroingenieur	895,-	6,47	666,41	17
Chef steward				
3. Offizier/3. Ingenieur	863,-	6,24	642,72	17
Elektriker	770,-	5,56	572,68	15
Bootsmann/Pumpenmann				
Maschinenwart				
Chefkoch	574,-	4,15	427,45	11
Hilfskesselwärter/Zimmermann				
Lagerhalter				
Matrose				
Heizer/Motormann				
Öler/Schmierer	514,-	3,71	382,13	10
2. Steward				
2. Koch/Messesteward	438,-	3,16	325,48	8
Leichtmatrose/Reiniger	383,-	2,76	284,28	7
Decksjunge/Küchenjunge	308,-	2,22	228,66	6

Unter keinen Umständen soll eine über 18 Jahre alte Person als Decks- oder Küchenjunge oder z. B. als Heuersatz beschäftigt werden.

Anmerkung: Besatzungsmitglieder, die über 18 Jahre alt sind und deren Funktion nicht unterteilt ist, zumindest die Heuer eines Matrosen erhalten.

Es handelt sich, bei allen Heuern um Netto-Heuern; alle einschlägigen Steuern und Sozialversicherungen sind zu entrichten.

## Anlage 2

### TABELLE DER BARGELDLEISTUNGEN

#### BARGELDLEISTUNGEN

##### § 16

*Entschädigung im Todesfall:*

- (i) an die nächsten Familienangehörigen zu zahlen – US\$ 60.000,–
- (ii) an jedes abhängige Kind unter 21 Jahren zu zahlen – US\$ 15.000,– (Höchstgrenze: 4 Kinder)

##### § 21

*Unterhaltszuschuß:*

Täglicher Unterhaltszuschuß für jeden bezahlten Urlaubstag – US\$ 18,–

##### § 22

*Persönliche Habe der Besatzungsmitglieder, Verlust oder Beschädigung:*

Höchstbetrag: US\$ 3.000,–

##### § 24

*Mitgliedsbeiträge und Vertretung:*

ITF-Sonderabteilung für Seeleute (SSD)

SSD-Beitrittsgebühr/Mitgliedsbeitrag – US\$ 69,– jährlich pro Seemann  
Internationaler ITF-Wohlfahrts-, Sozial- und Hilfsfonds der Seeleute  
Beitrag des Managers/Reeders – US\$ 230,– jährlich pro Seemann

Datum:

Unterschrift für

Unterschrift für die ITF

## A U S Z U G

### AUS DEN INTERNATIONALEN ÜBEREINKOMMEN VON 1974 ZUM SCHUTZ DES MENSCHLICHEN LEBENS AUF SEE

#### KAPITEL 1

##### REGEL 12

###### AUSSTELLUNG VON ZEUGNISSEN

- (a) (i) Einem Fahrgastschiff, das den Vorschriften der Kapitel II-1, II-2, III und IV sowie allen sonstigen einschlägigen Vorschriften der vorliegenden Regeln entspricht, wird nach erfolgter Überprüfung und Besichtigung ein als Sicherheitszeugnis für Fahrgastschiffe bezeichnetes Zeugnis ausgestellt.
- (ii) Einem Frachtschiff, das den in Regel 10 aufgeführten Vorschriften für Frachtschiffe und den einschlägigen Vorschriften der Kapitel II-1 und II-2 mit Ausnahme der Vorschriften über Feuerlöschanlagen und Brandschutzpläne entspricht, wird nach erfolgter Besichtigung ein als Bau-Sicherheitszeugnis für Frachtschiffe bezeichnetes Zeugnis ausgestellt.
- (iii) Einem Frachtschiff, das den einschlägigen Vorschriften der Kapitel II-1, II-2 und III und allen sonstigen einschlägigen Vorschriften der vorliegenden Regeln entspricht, wird nach erfolgter Überprüfung ein als Ausrüstungs-Sicherheitszeugnis für Frachtschiffe bezeichnetes Zeugnis ausgestellt.
- (iv) Einem mit einer Telegrafiefunkanlage ausgerüsteten Frachtschiff, das den Vorschriften des Kapitels IV und allen sonstigen einschlägigen Vorschriften der vorliegenden Regeln entspricht, wird nach erfolgter Überprüfung ein als Telegrafiefunk-Sicherheitszeugnis für Frachtschiffe bezeichnetes Zeugnis ausgestellt.
- (v) Einem mit einer Sprechfunkanlage ausgerüsteten Frachtschiff, das den Vorschriften des Kapitels IV und allen sonstigen einschlägigen Vorschriften der vorliegenden Regeln entspricht, wird nach erfolgter Überprüfung ein als Sprechfunk-Sicherheitszeugnis für Frachtschiffe bezeichnetes Zeugnis ausgestellt.
- (vi) Wird einem Schiff nach Maßgabe dieser Regeln eine Ausnahme gewährt, so wird zusätzlich zu den unter diesem Buchstaben vorgeschriebenen Zeugnissen ein als Ausnahmzeugnis bezeichnetes Zeugnis ausgestellt.
- (vii) Die Sicherheitszeugnisse für Fahrgastschiffe, die Bau-Sicherheitszeugnisse, Ausrüstungs-Sicherheitszeugnisse, Telegrafiefunk-Sicherheitszeugnisse und Sprechfunk-Sicherheitszeugnisse für Frachtschiffe sowie die Ausnahmzeugnisse werden entweder von der Verwaltung oder von einer von dieser ordnungsgemäß ermächtigten Person oder Organisation ausgestellt. In jedem Fall trägt die Verwaltung die volle Verantwortung für das Zeugnis.

- (b) Unbeschadet jeder anderen Bestimmung dieses Übereinkommens bleibt jedes nach Maßgabe des Internationalen Übereinkommens von 1960 zum Schutz des menschlichen Lebens auf See ausgestellte Zeugnis, das beim Inkrafttreten des vorliegenden Übereinkommens gegenüber der Verwaltung, die das Zeugnis ausgestellt hat, Gültigkeit besitzt, weiterhin gültig, bis es nach Maßgabe des Kapitels I Regel 14 des Übereinkommens ungültig wird.
- (c) Eine Vertragsregierung darf nach dem Tag, an dem dieses Übereinkommen für sie in Kraft tritt, keine Zeugnisse mehr nach Maßgabe der Internationalen Übereinkommen von 1960, 1948 oder 1929 zum Schutz des menschlichen Lebens auf See ausstellen.

## REGEL 13

### AUSSTELLUNG EINES ZEUGNISSES DURCH EINE ANDERE REGIERUNG

Eine Vertragsregierung kann auf Ersuchen der Verwaltung die Besichtigung eines Schiffes veranlassen und diesem nach Maßgabe dieser Regeln Zeugnisse ausstellen, wenn sie sich davon überzeugt hat, daß den Vorschriften dieser Regeln entsprochen ist. Jedes dieser Zeugnisse muß die Feststellung enthalten, daß es auf Ersuchen der Regierung des Staates ausgestellt wurde, dessen Flagge zu führen das Schiff jetzt oder zukünftig berechtigt ist; es hat die gleiche Gültigkeit wie ein aufgrund der Regel 12 ausgestelltes Zeugnis und wird ebenso anerkannt.

## REGEL 19

### KONTROLLE

- (a) Jedes Schiff unterliegt im Hafen einer anderen Vertragspartei der Kontrolle durch ordnungsgemäß ermächtigte Bedienstete der betreffenden Regierung insoweit, als diese Kontrolle der Feststellung dient, daß die nach Kapitel I Regel 12 oder 13 des Übereinkommens ausgestellten Zeugnisse gültig sind.
- (b) Diese Zeugnisse sind, wenn sie gültig sind, anzuerkennen, sofern nicht triftige Gründe für die Annahme bestehen, daß der Zustand des Schiffes oder seiner Ausrüstung im wesentlichen nicht den Angaben eines der Zeugnisse entspricht oder daß das Schiff und seine Ausrüstung nicht Regel 11 Buchstaben (a) und (b) entsprechen.
- (c) Unter den unter Buchstabe (b) dieser Regel genannten Umständen oder wenn ein Zeugnis abgelaufen oder ungültig geworden ist, trifft der die Kontrolle durchführende Bedienstete Maßnahmen, um ein Auslaufen des Schiffes so lange zu verhindern, bis es ohne Gefahr für das Schiff oder die an Bord befindlichen Menschen in See stechen oder den Hafen verlassen kann, um sich zu der geeigneten Reparaturwerft zu begeben.
- (d) Gibt die Kontrolle Anlaß zum Einschreiten, so unterrichtet der die Kontrolle durchfahrende Bedienstete umgehend schriftlich den Konsul oder in dessen Abwesenheit den nächsten diplomatischen Vertreter des Staates, dessen Flagge das Schiff zu führen berechtigt ist, über alle Umstände, unter denen ein Einschreiten für notwendig gehalten wurde.

Außerdem werden auch die für die Ausstellung der Zeugnisse verantwortlichen ernannten Besichtiger und anerkannten Stellen unterrichtet. Der Organisation ist ein Bericht über den Tatbestand im Zusammenhang mit dem Einschreiten vorzulegen.

- (e) Die Behörde des betreffenden Hafenstaats teilt außer den unter Buchstabe (d) dieser Regel genannten Parteien auch den Behörden des nächsten Anlaufhafens alle einschlägigen Angaben über das Schiff mit, wenn sie nicht nach den Buchstaben (c) und (d) tätig werden kann oder wenn dem Schiff die Weiterfahrt zum nächsten Anlaufhafen gestattet worden ist.
- (f) Bei der Ausübung der Kontrolle nach dieser Regel sind alle nur möglichen Anstrengungen zu unternehmen, um ein unangemessenes Fest- oder Aufhalten des Schiffes zu verhindern. Wird ein Schiff dadurch in unangemessener Weise fest- oder aufgehalten, so hat es Anspruch auf Ersatz des erlittenen Verlusts oder Schadens.

Datum: .....

Unterschrift für

Unterschrift für die ITF

## Anhang 3: Sonervertrag zum ISR-Flottenvertrag

In Übereinstimmung mit der Politik der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (im folgenden »die ITF« genannt) und gemäß einer Übereinkunft zwischen der der ITF angehörenden deutschen Seeleute-Sektion der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) und der ITF, wird dieser Sonervertrag am ..... abgeschlossen und tritt am ..... in Kraft.

ZWISCHEN:

(i) der **INTERNATIONALEN TRANSPORTARBEITER-FÖDERATION** (im folgenden »die ITF« genannt), deren Zentrale sich in 133-135 Great Suffolk Street, London SE1 1PD, Großbritannien befindet (Tel. 0044-171-403 2733, Telegramm: INTTRANSFE LONDON SE1) und:

(ii) \_\_\_\_\_  
im folgenden die »Reederei« genannt, deren Adresse wie folgt lautet:

---

Telefon: \_\_\_\_\_ Telex: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_

bezüglich des deutschen (ISR) Schiffes \_\_\_\_\_  
im folgenden »das Schiff« genannt:

WOBEI:

- 1) es sich bei der ITF um eine unabhängige Gewerkschaftsorganisation handelt, die aus weltweit vollkommen autonomen Gewerkschaftsorganisationen im Transport- und Verkehrsbereich sowie in damit verbundenen Diensten besteht und aus Mitgliedern der ITF-Sonderabteilung für Seeleute;
- 2) es sich bei der Reederei um den registrierten Reeder oder geschäftsführenden Reeder des in dem beiliegenden Anhang 1 beschriebenen Schiffes handelt;
- 3) es sich bei einem von der ITF genehmigten Vertrag um einen solchen Vertrag handelt, der von dem zuständigen Gremium der ITF als den Mindestbeschäftigungsbedingungen gemäß ITF-Politik einschließlich des ITF-Standardtarifvertrages entsprechend genehmigt wurde;
- 4) die ITF und die Reederei die Beschäftigungsbedingungen aller Seeleute (im folgenden einzeln »Seemann« genannt), die von Zeit zu Zeit an Bord des Schiffes ihren Dienst verrichten, regeln möchten.

## HIERMIT WIRD VEREINBART:

*Artikel 1:* Die Reederei verpflichtet sich:

- a) Die Bemannung des Schiffes in Übereinstimmung mit den deutschen Bemannungsvorschriften (SchBesV und UVV Bemannung) vorzunehmen und
  - (i) alle Seeleute, die ein deutsches oder ein EU-Zertifikat besitzen oder sich in der Ausbildung für ein solches Zertifikat befinden sowie alle berechtigten Seeleute in Übereinstimmung mit dem Heuertarifvertrag (HTV) und dem Manteltarifvertrag (MTV) zu beschäftigen, der jeweils zwischen der Gewerkschaft ÖTV und dem Verband Deutscher Reeder VDR/VDK ausgehandelt wird
- und
- (ii) alle anderen Besatzungsmitglieder in Übereinstimmung mit dem gültigen ISR-Flottenvertrag für weltweite Fahrt (im folgenden »ISR-Flottenvertrag« genannt) mit ..... zu beschäftigen, welcher von Zeit zu Zeit gemäß nachfolgendem Artikel 6 geändert wird;
- b) die Bedingungen des entsprechenden, von der ITF genehmigten Vertrages in den individuellen Arbeitsvertrag jedes Seemanns und in die Musterrolle des Schiffes zu übernehmen (und – falls erforderlich – die Verträge beim zuständigen nationalen Gremium eintragen zu lassen). Jeder Seemann, der Bedingungen genießt bzw. dem Bedingungen angeboten werden, die insgesamt betrachtet aus Sicht der ITF für den Seemann als günstiger eingestuft werden, wird ungeachtet des obigen Absatzes a) weiterhin zu diesen Bedingungen beschäftigt bzw. hat Anspruch auf diese Bedingungen;
- c) geeignete Versicherungen abzuschließen, die alle Haftungsmöglichkeiten aus den zur Anwendung kommenden, von der ITF genehmigten Verträgen abdecken;
- d) der ITF unverzüglich Kopien des Sondervertrages, der von der ITF genehmigten Verträge, der Arbeitsverträge (nach Bedarf registriert), der Musterrolle (ordnungsgemäß ergänzt), der Besatzungsliste, der Bemannungsskala und des Nachweises über abgeschlossene Versicherungen zukommen zu lassen;
- e) an die ITF bzw. an die entsprechende Mitgliedsgewerkschaft der ITF Aufnahme-/ Mitgliedsbeiträge gemäß beiliegendem Anhang 2 zu leisten sowie Wohlfahrtsfondbeiträge gemäß Anhang 2 an die ITF zu entrichten;
- f) an Bord des Schiffes genauestens Nachweis zu führen über alle von den Seeleuten geleisteten Arbeitsstunden, alle Zahlungen an Seeleute, monatliche Heuerabrechnungen und/oder Einzelheuerabrechnungen der Seeleute; Kopien des Sondervertrages, der von der ITF genehmigten Verträge und der gemäß dem nachfolgenden Artikel 2 ausgestellten »Blauen Karte« der ITF bereitzuhalten und jedem Seemann diese Dokumente jederzeit zugänglich zu machen;
- g) Vertretern der ITF die Erlaubnis zu geben bzw. sofort die Erlaubnis einzuholen, an Bord des Schiffes zu gehen, sich mit Seeleuten zu beraten und alle Dokumente zu überprüfen und zu kopieren, unabhängig davon, ob das Schiff am Kai liegt oder nicht und ob der Seemann sich an Bord des Schiffes befindet oder nicht;
- h) für eine fähige und ausreichende Bemannung des Schiffes zu sorgen, um den sicheren Betrieb zu gewährleisten – keinesfalls auf einem niedrigeren Niveau als in der vereinbarten Bemannungstabelle festgelegt, welche Bestandteil des von der ITF genehmigten Vertrages ist und/oder der Anlage hierzu beigefügt ist;
- i) keinen Seemann aufzufordern bzw. von diesem zu verlangen, Dokumente jeglicher Art zu unterschreiben, wonach er Rechte aufgibt, die ihm aufgrund dieses

Vertrages zustehen. Die Reederei erklärt sich bereit, jegliche bereits existierenden Dokumente dieser Art als null und nichtig und ohne rechtliche Konsequenz zu behandeln;

- j) den Seeleuten nicht abzuverlangen bzw. diese nicht zu veranlassen, Ladungsarbeiten und andere Arbeiten zu verrichten, die traditionell bzw. historisch gesehen von Hafenarbeitern durchgeführt werden, ohne vorher die Zustimmung der betroffenen ITF-Hafenarbeitergewerkschaft eingeholt zu haben. In diesem Fall muß sichergestellt sein, daß jeder Seemann freiwillig solche Aufgaben übernimmt und angemessen dafür entschädigt wird.
- k) der ITF und ihren Mitgliedsgewerkschaften alle nachvollziehbaren Kosten und Ausgaben zu erstatten, die bei Aktivitäten zur Gewährleistung der vertraglichen Verpflichtungen der Reederei anfallen.

#### *Artikel 2:*

Nach Erhalt und Billigung der Kopien der unter obigem Artikel 1 (d) aufgeführten Dokumente sowie Zahlungseingang der unter obigem Artikel 1 (e) aufgeführten Gebühren und Beiträge bei der ITF und/oder bei der zuständigen Gewerkschaft, und unter der Voraussetzung, daß keine ausstehenden Forderungen der Seeleute existieren, wird die ITF eine Blaue ITF-Karte (im folgenden »Blaue Karte der ITF« genannt) ausstellen. Diese Karte gilt als Bescheinigung dafür, daß das Schiff einem von der ITF genehmigten Vertrag unterliegt, wobei die Blaue Karte der ITF stets Besitz der ITF bleibt.

#### *Artikel 3:*

Dieser Sondervertrag hat eine Gültigkeitsdauer von zwölf (12) Monaten ab Abschlußdatum und verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn nicht gemäß nachfolgendem Artikel 4 gekündigt wird.

#### *Artikel 4:*

Dieser Sondervertrag kann wie folgt gekündigt werden:

- a) durch die ITF sofort nach Benachrichtigung der Reederei, falls die Reederei ihre Verpflichtungen nach diesem Vertrag nicht einhält. Bei der Kündigung muß die Reederei sogleich die Blaue Karte der ITF an die ITF oder zu Händen der ITF zurückgeben.
- b) durch beide Vertragsparteien zum Ende der jährlichen Vertragsdauer, wobei eine Kündigungsfrist von einem Monat eingehalten werden muß.
- c) zu jedem Zeitpunkt durch beidseitige Übereinkunft der Vertragsparteien.

#### *Artikel 5:*

Mit Ausnahme des Falles einer ordentlichen Kündigung verpflichtet sich die Reederei, spätestens einen Monat vor Beendigung der jährlichen Laufzeit dieses Sondervertrages der ITF die im obigen Artikel 1 (d) aufgeführten Dokumente zuzusenden sowie die nach obigem Artikel 1 (e) anfallenden Gebühren und Beiträge zu zahlen. Nach Erhalt und Genehmigung derselben wird die ITF die Blaue Karte der ITF verlängern.

#### *Artikel 6:*

Die ITF ist berechtigt, unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist die Tarife der betreffenden, von der ITF genehmigten Verträge sowie die in dem anliegenden Anhang 2 aufgeführten Tarife zu ändern, wobei die neuen Tarife ab dem angegebenen Datum gültig sind.

*Artikel 7:*

Alle Kündigungen und Benachrichtigungen zu diesem Vertrag durch die Reederei und durch die ITF müssen in schriftlicher Form an die oben angegebene Adresse der ITF sowie an die in dem anliegenden Anhang 1 angegebene Adresse der Reederei erfolgen.

*Artikel 8:*

Falls Zahlungen in einer anderen Währung als US-Dollar vorgenommen werden, müssen solche Zahlungen zum jeweiligen Umtauschkurs der Währung zum US-Dollar am Tage der Einzahlung getätigten werden.

*Artikel 9:*

Im Falle eines Rechtsstreites ist die deutsche Sozial- und Arbeitsgesetzgebung anzuwenden.

*Artikel 10:*

Dieser Sondervertrag wird in sechsfacher Ausfertigung ausgestellt, wobei jede Vertragspartei drei Exemplare erhält.

Ort und Datum: .....

Unterschrift für die Reederei:

Unterschrift für die ITF:

## Anhang 2

### SSD (SONDERABTEILUNG FÜR SEELEUTE) – AUFNAHME-/MITGLIEDSGEBÜHREN

US\$ 69 pro Position/Jahr: ..... Positionen US\$ \_\_\_\_\_

#### WOHLFAHRTSFOND:

US\$ 230 pro Position/Jahr: ..... Positionen US\$ \_\_\_\_\_

#### GESAMTSUMME

Der Gegenwert von US\$ \_\_\_\_\_ entspricht DM \_\_\_\_\_

Dankend erhalten:

.....

im Namen der ITF

# Anhang 4:

## International Labour Organization

### Joint Maritime Commission

(28th Session, Geneva, 22 October 1996)

#### Report

1. The Joint Maritime Commission held its 28th Session in Geneva on 22 October 1996, in accordance with a decision of the Governing Body of the International Labour Office taken at its 262nd Session (March-April 1995).

2. His Excellency Mr. Mounir Zaharan, Ambassador to the Permanent Mission of the Arab Republic of Egypt to the United Nations, presided over the session as a substitute for Mr. Arrate Mac Niven, Chairman of the Governing Body and ex officio Chairman of the Joint Maritime Commission, who was unable to attend. The representative of the Employers' group and Workers' group were Mr. E. Hoff and Mr. J. Calamatta, respectively.

3. The following Officers of the Commission were elected by their respective member groups: Mr. Dierk Lindemann (Shipowner member, Germany, as Shipowners' Vice-Chairman) and Mr. John Fay (Seafarer member, United States, as Seafarers' Vice-Chairman). In their capacities each also acted as spokesperson for his group.

4. The session was attended by 20 regular members from the Shipowners' side and 20 regular members and one deputy member from the Seafarers' side. A list of those attending the session is given in Annex I to this report.

5. The Secretary-General was Mr. Bjørn Klerck Nilssen (Chief, Maritime Industries Branch, International Labour Office).

6. The Commission held one sitting.

#### Agenda

7. The agenda of the session, as established by the Governing Body at its 262nd Session (March-April 1995), consisted of a single item: the updating of the minimum basic wage figure for able seamen, set out in Paragraph 2 of the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Recommendation, 1958 (No. 109), or in any instrument adopted by the International Labour Conference, which superseded the Recommendation.

#### Opening of the session

8. The Secretary-General traced the background leading to consideration of the question on the agenda of the Commission. He noted that the 84th (Maritime) Session of the International Labour Conference had adopted, on the same day, the Seafarers' Wages and Hours of Work and the Manning of Ships Recommendation, 1996

(No. 187), which superseded Recommendation No. 109 and which, in Part IV, Paragraph 10, contained provisions on the minimum monthly basic pay, or wage figure for able seamen. He then introduced the report (JMC/28/1) prepared by the Office as the basis for the Commission's discussions. It described how the Commission had dealt with the updating of the minimum basic pay or wage figure for able seamen in the past as well as consideration relating to the list of representative countries and areas, changes in consumer prices and exchange rates including a proposed revised minimum wage.

### **Resolution concerning the ILO minimum wage for able seamen**

9. The Secretary-General noted that, as a result of informal contacts between the groups, the Office had processed a draft resolution, submitted by the Shipowners and Seafarers, concerning the ILO minimum wage for able seamen. With a few editorial amendments ensuring consistency with the Seafarers' Wages and Hours of Work and the Manning of Ships Recommendation, 1996 (No. 187), the resolution was unanimously adopted by the Commission. The full text of the resolution is contained in Annex II.

### **Adoption of the report**

10. The Commission agreed that the Chairman, in consultation with the two Vice-Chairmen, should approve the report on its proceedings.

Geneva, 22 October 1996.

*(Signed)* M. Zaharan,  
Chairman.

## Annex I

### Composition of the 28th Session of the Joint Maritime Commission

<b>Chairman</b> Mr. M. Zaharan (Egypt)	<b>Substituting for:</b> Mr. Arrate Mac Niven
<b>Governing Body delegation</b>	
Mr. E. Hoff (Employers' group)	
Mr. J. Calamatto (Workers' group)	
<b>Shipowner members</b>	
<b>Regular members</b>	<b>Substituting for:</b>
Mr. L. Payne (Australia)	
Mr. H. Morales Villamor (Chile)	
Mr. H-C. Springborg (Denmark)	
Mr. G. Miller (New Zealand)	Mr. S. Abdou (Egypt)
Mr. G. Sulpice (France)	
Mr. D. Lindemann (Germany)	
Captain C.J. Park (Republic of Korea)	Mr. C.H. Park (Republic of Korea)
Mr. A. Burabee'ah (Kuwait)	
Mr. H. Van Meenen (Netherlands)	
Mr. F. Sánchez (Spain)	Mr. A. Mohammed (Nigeria)
Mr. T. Kazakos (Cyprus)	Mr. J. Vatne (Norway)
Mr. J. Keshavarz (Iran, Islamic Rep. of)	Mr. C.C. Salinas (Philippines)
Mr. G. Koltsidopoulos (Greece)	
Mr. B.M. Ghildiyal (India)	
Mr. G.M. Cabral (Argentina)	Mr. R. Aglieta (Italy)
Mr. N. Masuda (Japan)	
Mr. Z. Nieweglowski (Poland)	
Captain K. Matskiavitchus (Russian Federation)	Captain V. Zamarianov (Russian Federation)
Mr. J. Lusted (United Kingdom)	Mr. J.J. Cox (United States)
Mr. B. Fransson (Sweden)	
<b>Seafarer members</b>	
<b>Regular members</b>	<b>Substituting for:</b>
Mr. M. Morato (Argentina)	Mr. H. Harvey (South Africa)
Mr. L. Barnes (India)	
Mr. Y. Iijima (Japan)	Mr. S. Nakanishi (Japan)
Mr. B. Lamug (Philippines)	Mr. G. Oca (Philippines)
Mr. F. Ross (Australia)	
Mr. Zhang Shihui (China)	
Mr. D. Benze (Germany)	
Mr. N. Eremenko (Russian Federation)	
Mr. B. Degerud (Norway)	Mr. T. Gjestrum (Norway)

Mr. P. Funch (Denmark)  
Mr. J. Halas (Greece)  
Mr. T. Abrahamsson (Sweden)  
Mr. A. Nadlar (Indonesia)  
Mr. B. Orrell (United Kingdom)  
Mr. C. Narelli (France)  
Mr. B. Berlan (Croatia)  
Mr. J. Vriesen (Netherlands)  
Mr. J. Fay (United States)  
Mr. N. Figueiredo (Brazil)  
Mr. J. Cegelski (Poland)

Mr. J.A. Manterola (Spain)  
Mr. R. di Fiore (Italy)  
Mr. R. Dielis (Belgium)

**Deputy members**

Mr. R. Duarte (Chile)

Mr. R. Dielis (Belgium)

**Advisers**

Mr. V. Kepp (Russian Federation)  
Mr. H. Berlau (Denmark)  
Mr. R. Verrieux (France)  
Mr. Agis Tselentis (Greece)

## Annex II

### Resolution concerning the ILO minimum wage for able seamen

Having met in Geneva in its 28th Session on 22 October 1996,

Having considered the report prepared by the International Labour Office on Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Recommendation, 1958 (No. 109): Updating of the minimum basic wage of able seamen;

Having noted that the Joint Maritime Commission, at its 27th Session in 1994, considered the wage figure of US\$385 as of January 1995;

Having noted the changes since the 27th Session as to which countries and areas are now either major maritime nations or major suppliers of seafarers, as described in the Office report, and also noted the desire to clarify the method of calculating the minimum wage,

Having noted the adoption, at the 84th (Maritime) Session of the International Labour Conference, of the Recommendation concerning Seafarers' Wages and Hours of Work and the Manning of Ships (No. 187), referred to below as »the Recommendation«, which revised Recommendation No. 109,

The Joint Maritime Commission of the International Labour Organization:

1. Considers the list of 45 countries and areas contained in the Office report as currently representative of major maritime nations or major suppliers of seafarers.
2. Considers also that the formula used to revise the amount of the basic pay or wages for a calendar month of service for an able seaman should otherwise be maintained as it pertains to currency exchange rates, consumer prices and weighting, and that productivity should also be addressed when the Joint Maritime Commission finds this fact relevant.
3. Considers furthermore that in view of the above factors, the figure of US\$435 should be regarded as the equivalent, as of 1 January 1998, of the amount referred to in Paragraph 10 of the Recommendation.
4. Urges that, in giving effect to the Recommendation, Members should apply the amount of US\$435, with effect from 1 January 1998.
5. Agrees that the amount of US\$435 should be used as the base for recalculation purposes and that the formula should measure changes in consumer prices, currency exchange rates and weighting to cover the period of adjustment time which will start from 1 January 1997 up to the most current month for which data are available, when the amount of the basic pay or wages for able seamen is considered for revision by Joint Maritime Commission sessions in future.
6. Agrees that when updated data covering the period from 1 January 1997 through the next full period of adjustment are not available from the Office, a preliminary adjustment of the amount set by this resolution should initially be performed using the most current data available, and then the monthly average amount of change in the result should be extended to cover the full period of adjustment.
7. Suggests that the next Office report continues to provide preliminary data on all factors measured in the calculation, but the Office should not propose a revised amount until all updated data are made available to the Joint Maritime Commission.

8. Agrees that any revised amount recommended in future will be effective as of 1 January 2000.
9. Reminds the Governing Body of the earlier proposal of the Joint Maritime Commission that a small bipartite wage committee composed of six Shipowner representatives and six Seafarer representatives be convened every alternate year between sessions of the Joint Maritime Commission for the purpose of updating the amount of the basic pay or wages for able seamen in accordance with the prescribed formula, it being understood that such a committee should not be convened in the year before a Joint Maritime Commission session.