

Leitfaden
zur Umsetzung des
Seearbeitsgesetzes auf Schiffen
unter deutscher Flagge
(Leitfaden SeeArbG)



Ausgabe 4/2018



Dienststelle Schiffssicherheit
BG Verkehr



Impressum

Herausgeber: Dienststelle Schiffssicherheit
BG Verkehr
Brandstwierte 1
D-20457 Hamburg
Telefon: (040) 361 37 - 0
www.deutsche-flagge.de

Redaktion/Inhalt Dienststelle Schiffssicherheit - Referat ISM/ILO

Bestehen Verweise zu Internetseiten fremder Anbieter, hat die Dienststelle Schiffssicherheit keinen Einfluss auf die Inhalte und Gestaltung der verwiesenen Seiten. **In keinem Fall wird für Schäden, die sich aus der Verwendung der abgerufenen Informationen ergeben, eine Haftung übernommen.**

**Leitfaden zur Umsetzung des
Seearbeitsgesetzes auf Schiffen
unter deutscher Flagge
(Leitfaden SeeArbG)**



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis / Legende

Erklärung der Dienststelle Schiffssicherheit zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens und des Übereinkommens über die Arbeit im Fischereisektor in Deutschland

1.	Einleitung	1
1.1	Zweck dieses Leitfadens und Benutzungshinweise	1
1.2	Anwendungsbereich des Seearbeitsgesetzes	2
1.3	Definitionen im Seearbeitsgesetz	6
2.	Überprüfung und Zertifizierung der Seearbeitsbedingungen	7
2.1	Grundsätze	7
2.2	Seearbeitszeugnis, Seearbeits-Konformitätserklärung und Fischerei-arbeitszeugnis	11
2.3	Überprüfungen	16
2.4	Ablauf der Überprüfung	20
2.5	Dokumentation	23
2.6	Behandlung von Beschwerden	26
3.	Die einzelnen Anforderungen	27
3.1	Mindestalter (Regel 1.1)	29
3.2	Ärztliches Zeugnis (Regel 1.2)	32
3.3	Ausbildung und Befähigung (Regel 1.3)	34
3.4	Anwerbung und Arbeitsvermittlung (Regel 1.4)	36
3.5	Beschäftigungsverträge für Seeleute (Regel 2.1)	38
3.6	Heuern (Regel 2.2)	46
3.7	Arbeitszeiten und Ruhezeiten (Regel 2.3)	49
3.8	Urlaubsanspruch (Regel 2.4)	56
3.9	Heimschaffung (Regel 2.5)	59
3.10	Besatzungsstärke (Regel 2.7)	62
3.11	Unterkünfte und Freizeiteinrichtungen (Regel 3.1)	63
3.12	Verpflegung einschließlich Bedienung (Regel 3.2)	65
3.13	Medizinische Betreuung an Bord und an Land (Regel 4.1)	69
3.14	Verpflichtungen der Reeder (Regel 4.2)	73
3.15	Schutz der Gesundheit und Sicherheit und Unfallverhütung (Regel 4.3)	76
3.16	Soziale Sicherheit (Regel 4.5)	83
3.17	Beschwerdeverfahren an Bord (Regel 5.1.5)	85
4.	Anlagen	
1.	Musterheuervertrag	
2.	Übersicht über die Überprüfung der Arbeits- und Ruhezeiten	
3.	Fahrtgebiete nach Stand der medizinischen Erkenntnisse (ohne Fischerei)	
4.	Fahrtgebiete nach Stand der medizinischen Erkenntnisse (nur für Fischereifahrzeuge)	

Abkürzungsverzeichnis

ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
BetrSichV	Betriebssicherheitsverordnung
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BG Verkehr	Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekom- munikation
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
EntgFG	Entgeltfortzahlungsgesetz
LärmVibrationsArbSchV	Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung
FlaggRG	Flaggenrechtsgesetz
GefStoffV	Gefahrstoffverordnung
ILO 188	Übereinkommen über die Arbeit im Fischereisektor
MLC	Seearbeitsübereinkommen
Offshore-ArbZV	Offshore-Arbeitszeitverordnung
PSC	Hafenstaatkontrolle
SchBesV	Schiffsbesetzungsverordnung
SeeArbG	Seearbeitsgesetz
See-ArbZNV	See-Arbeitszeitnachweisverordnung
SeeUnterkunftsV	See-Unterkunftsverordnung
SeeArbÜV	Seearbeitsüberprüfungs-Verordnung
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
TrinkwV	Trinkwasserverordnung

Legende



Wichtiger Hinweis



Muster



Einzusehende Unterlagen

Erklärung der Dienststelle Schiffssicherheit zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens und des Übereinkommens über die Arbeit im Fischereisektor in Deutschland

Die Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens (MLC, 2006) und des Übereinkommens über die Arbeit im Fischereisektor (Übereinkommen Nr. 188 der ILO) in innerstaatliches Recht erfolgt insbesondere durch das Gesetz zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens (Seearbeitsgesetz) und die auf dieser Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen.

Die Dienststelle Schiffssicherheit der Berufsgenossenschaft für Transport- und Verkehrswirtschaft (BG Verkehr) überwacht nach § 129 Seearbeitsgesetz die Einhaltung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens auf Schiffen, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen.

Die Dienststelle Schiffssicherheit der BG Verkehr hat ein dokumentiertes System für die Überprüfung und Zertifizierung der Seearbeitsbedingungen eingerichtet und umgesetzt.

Durch dieses System soll sichergestellt werden, dass:

- die Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute auf Schiffen unter deutscher Flagge den Normen des Seearbeitsübereinkommens und des Übereinkommens über die Arbeit im Fischereisektor genügen,
- die in der Seearbeits-Konformitätserklärung dargelegten Maßnahmen zur Einhaltung der innerstaatlichen Anforderungen befolgt werden,
- Schiffe ab 500 BRZ in der internationalen Fahrt mit einem gültigen Seearbeitszeugnis und einer Seearbeits-Konformitätserklärung zertifiziert sind,
- Fischereifahrzeuge, die länger als drei Tage auf See bleiben und deren Länge 24 Meter oder mehr betragen oder die regelmäßig in mehr als 200 Seemeilen Entfernung von der Küstenlinie oder jenseits des äußeren Randes des Festlandssockels eingesetzt werden mit einem gültigen Fischereiarbeitszeugnis zertifiziert sind.

Zur Erreichung dieser Zielsetzung werden regelmäßige Überprüfungen der Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute auf Schiffen unter deutscher Flagge durchgeführt. Die Überprüfung und Durchsetzung der Anforderungen aus dem Seearbeitsgesetz wird nach den folgenden einheitlichen Grundsätzen sichergestellt:

- Alle Überprüfungen werden unter Beachtung des Leitfadens zur Umsetzung des Seearbeitsgesetzes auf deutschen Schiffen durchgeführt.
- Die Dienststelle Schiffssicherheit hat zur Erfüllung ihrer Aufgaben eine ausreichende Anzahl von qualifizierten Inspektoren bestellt.
- Die Inspektoren verfügen über die notwendige Ausbildung, Befähigung, die Kompetenzen und die Befugnisse, die erforderlich sind, um die Überprüfungen der Seearbeitsbedingungen in geeigneter Art und Weise, unabhängig und mit den notwendigen Sach- und Fachkenntnissen durchzuführen.
- Zur Aufrechterhaltung ihrer Befähigung werden die Inspektoren regelmäßig aus- und weitergebildet.
- Beschwerden werden vertraulich behandelt und einem festgelegten Verfahren folgend unverzüglich untersucht.
- Den Inspektoren werden keine Aufgaben übertragen, die eine wirksame und unabhängige Überprüfung beeinträchtigen könnten.

- Anerkannte Organisationen (Recognized Organisations, kurz: RO's) müssen vorgeschriebene Anforderungen hinsichtlich Befähigung und Unabhängigkeit erfüllen, welche durch ein Anerkennungsverfahren festgestellt werden.
- Durch das System für die Überprüfung und Zertifizierung wird sichergestellt, dass die von den RO's durchgeführte Arbeit ausreichend ist und den Anforderungen des Seearbeitsübereinkommens genügt.
- Die Dienststelle betreibt ein Daten-Informationssystem, das sicherstellt, dass die Überprüfungszeiträume und Zeugnislaufzeiten eingehalten werden.
- Die Dienststelle Schiffssicherheit führt Aufzeichnungen über jede Überprüfung der Seearbeitsbedingungen, welche durch die Inspektoren übermittelt werden.
- Informationen über die Überprüfungstätigkeiten werden in einem Jahresbericht veröffentlicht.
- Die Verfahren zur Beschreibung des Systems für die Überprüfung und Zertifizierung der Seearbeitsbedingungen sind Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems der Dienststelle Schiffssicherheit und unterliegen somit regelmäßigen internen und externen Bewertungen.

Dienststelle Schiffssicherheit der BG Verkehr

1. Einleitung

1.1 Zweck dieses Leitfadens und Benutzerhinweise

Dieser Leitfaden informiert über die flaggenstaatliche Um- und Durchsetzung des Seearbeitsübereinkommens (MLC) und des Fischerei-arbeitsübereinkommens (ILO 188) auf Schiffen unter deutscher Flagge. Inhalt und Struktur lehnen sich an die ILO- Guidelines "Flag State Inspections under the Maritime Labour Convention, 2006" und "Flag State inspection of working and living conditions on board fishing vessels" an.



© BG Verkehr/ Kirk Williams



Der als Praxishilfe konzipierte Leitfaden bietet Informationen insbesondere für:

- Inspektoren, die die Seearbeitsbedingungen an Bord von Schiffen überprüfen,
- Reedereien, die die Anforderungen des Seearbeitsgesetzes an Bord ihrer Schiffe umsetzen,
- Reedereien bei der Erstellung des Teils II der Seearbeits-Konformitätserklärung.

Das Kapitel 2 „Überprüfung und Zertifizierung der Seearbeitsbedingungen“ stellt dar, wie die Überprüfung und Zertifizierung der betroffenen Schiffe unter deutscher Flagge durchgeführt wird.

Kapitel 3 „Die einzelnen Anforderungen“ beschreibt die Anforderungen im Einzelnen, die Gegenstand jeder Überprüfung sind. Muster von den Dokumenten, auf welche Bezug genommen wird, sind im Anhang des Leitfadens zu finden oder werden auf der Homepage www.deutsche-flagge.de veröffentlicht.



Bei der Beschreibung der Anforderungen handelt es sich lediglich um Auszüge aus anzuwendenden Rechtsnormen, wie z.B. dem Seearbeitsgesetz. Es wird darauf hingewiesen, dass immer die vollständigen Inhalte der entsprechenden Gesetze und Verordnungen maßgebend sind.

1.2 Anwendungsbereich des Seearbeitsgesetzes

Das Seearbeitsgesetz bestimmt den Anwendungsbereich des Seearbeitsübereinkommens und des Übereinkommens über die Arbeit im Fischereisektor in Deutschland.

Schiffe

Das Seearbeitsgesetz gilt auf allen Kauffahrteischiffen (Schiffe), die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen. Kauffahrteischiffe in diesem Sinne sind gewerblich betriebene Seeschiffe, deren Eigentümer entweder Deutsche oder Staatsangehörige eines EG-Mitgliedstaates sind. [vgl. § 1 Abs.1 SeeArbG; §§ 1,2 FlaggRG]



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Von der Anwendung ausgenommen sind gewerbsmäßig genutzte Sportboote unter 24 Meter Länge, wenn auf ihnen nicht mehr als zwei Personen beschäftigt sind sowie Traditionsschiffe und Schiffe, die die Wasserstraßen der Zone 1 und 2 nach dem Anhang I der Binnenschiffsuntersuchungsordnung (BinSchUO) seewärts nicht verlassen.

Seeleute

Seeleute sind alle Personen, die an Bord des Schiffes tätig sind, unabhängig davon, ob sie vom Reeder oder einer anderen Person beschäftigt werden oder als Selbständige tätig sind, einschließlich der zu ihrer Berufsbildung beschäftigten Besatzungsmitglieder. [vgl. § 3 Abs.1 SeeArbG]



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Keine Besatzungsmitglieder sind:

1. Lotsinnen oder Lotsen sowie Personen, die im Auftrag des Bundes, eines Bundeslandes oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaft Beratungs- oder Kontrolltätigkeit an Bord ausüben,
2. Personen, die im Auftrag einer Werft oder eines Anlagenherstellers zur Ausführung von Gewährleistungsarbeiten oder Garantiarbeiten oder anderer an Bord notwendiger Arbeiten oder zur Einweisung der Besatzung in der Regel nicht länger als 96 Stunden an Bord tätig sind,
3. Personen, die zur Ausführung von unaufschiebbaren Reparaturen oder Wartungsarbeiten, die von den Besatzungsmitgliedern nicht selbst ausgeführt werden können oder dürfen, in der Regel nicht länger als 96 Stunden an Bord tätig sind,
4. Reederei- und Ladungsinspektorinnen oder -inspektoren, die auf der Grundlage der Reiseplanung nicht länger als 72 Stunden an Bord tätig sein sollen,
5. Künstlerinnen oder Künstler, die zur Unterhaltung der Fahrgäste nicht länger als 72 Stunden an Bord tätig sind,
6. Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler, die vorübergehend an Bord von Schiffen tätig sind,
7. Personen, die sich auf einem Schiff befinden, um von dort aus besondere Tätigkeiten zur Errichtung, zur Änderung oder zum Betrieb von Bauwerken, künstlichen Inseln oder sonstigen Anlagen auf See durchzuführen,
8. Fachschülerinnen oder -schüler und Hochschul- oder Fachhochschulstudentinnen oder -studenten, die an nach Landesrecht eingerichteten Ausbildungsstätten ausgebildet werden und zu diesem Zweck eine praktische Ausbildung und Seefahrtszeit auf einem Schiff durchführen,
9. Schülerinnen oder Schüler, die im Rahmen von landesrechtlichen Vorschriften ein Praktikum an Bord leisten,
10. Schülerinnen oder Schüler, denen durch Vermittlung des Verbandes Deutscher Reeder auf vertraglicher Grundlage während der Schulferien Einblick in die Praxis der Seefahrtberufe gewährt wird, ohne dass diese Personen an Bord tätig sind,
11. Kanalsteuerer auf dem Nord-Ostsee-Kanal, und
12. Sicherheitskräfte privater nach der Gewerbeordnung zugelassener Bewachungsunternehmen.

1



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Trotz der Ausnahme vom Begriff des Besatzungsmitgliedes gelten für die vorgenannten Personengruppen folgende Vorschriften des Seearbeitsgesetzes: [vgl. § 3 Abs.4 SeeArbG]

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
Mindestalter (§ 10 SeeArbG)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ordnung an Bord (§§ 120 -126 SeeArbG)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Seediensttauglichkeit (§§ 11 - 20 SeeArbG)								X	X	X	X	X
Arbeits- und Ruhezeiten (§§ 42 -55 SeeArbG)								X	X	X		
Heimschaffung (§§ 73 - 80 SeeArbG)								X	X	X		
Unterkünfte und Freizeiteinrichtungen (§§ 93 - 96 SeeArbG)								X	X	X		
Verpflegung einschließlich Bedienung (§§ 97, 98 SeeArbG)								X	X	X		
Medizinische und soziale Betreuung (§§ 99 - 113 SeeArbG)								X	X	X		
Besonderer Schutz von jugendlichen Besatzungsmitgliedern (§§ 117,118 SeeArbG)								X	X	X		
Beschwerderecht und Beschwerdeverfahren (§§ 127, 128 SeeArbG)								X	X	X		
Unterweisung über die gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften (§ 3 Abs. 4 SeeArbG)						X	X	X	X	X		X
Sicherheitsunterweisung (§ 23 SeeArbG)						X	X	X	X	X		X
Dienstleistungspflicht (§ 32 SeeArbG)											X	
Abwendung von Gefahren für das Schiff (§ 36 SeeArbG)											X	

Die Dienststelle Schiffssicherheit ist berechtigt, für die unter Nummer 2 und 3 genannten Personen zu genehmigen, dass diese länger als 96 Stunden an Bord tätig sind, ohne Besatzungsmitglied zu sein. Die Genehmigung ist an folgende Voraussetzungen gekoppelt: [vgl. § 3 Abs.3 SeeArbG]

- die Ausnahme gilt nur für eine bestimmte Person,
- die Tätigkeit erfolgt auf einer bestimmten Schiffsreise,
- die Tätigkeit ist für eine bestimmte Aufgabe erforderlich, die nicht zum gewöhnlichen Schiffsbetrieb gehört, und von der Besatzung nicht selbst ausgeführt wird,
- der vorgesehene Einsatz dauert nicht länger als drei Wochen.

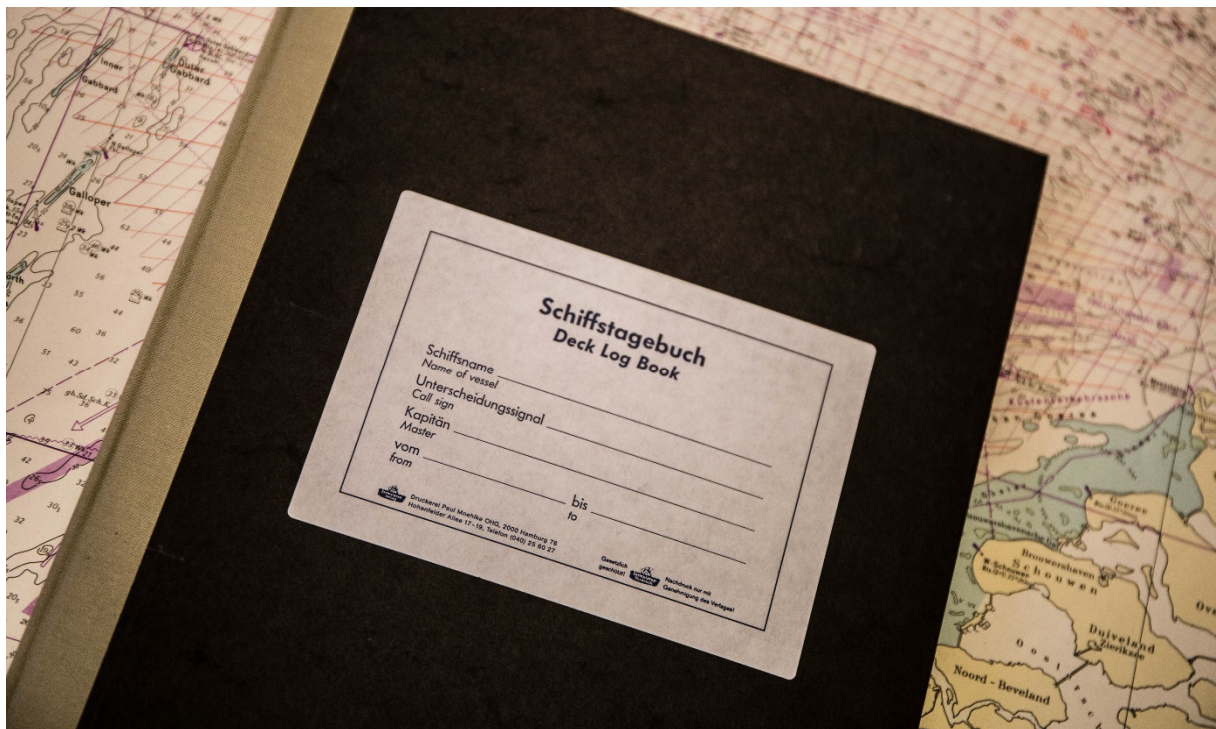
1



Eine Kopie der Genehmigung ist an Bord mitzuführen.

Die in Nummer 10 genannten Schülerinnen und Schüler sind vom Reeder gegen Unfälle zu versichern.

Name, Zweck sowie Beginn und Ende des Aufenthaltes von Personen an Bord, die nicht zu den Besatzungsmitgliedern gehören und keine Fahrgäste sind, sind im Seetagebuch zu vermerken. [vgl. § 3 Abs.5 SeeArbG]



© BG Verkehr

1.3 Definitionen im Seearbeitsgesetz

Jugendliche Besatzungsmitglieder sind Besatzungsmitglieder unter 18 Jahren. [vgl. § 7 SeeArbG]

Reeder ist der Eigentümer des Schiffes oder die Person oder Organisation, die vom Eigentümer die Verantwortung für den Betrieb des Schiffes übernommen hat und für Pflichten des Reeders nach dem Seearbeitsgesetz einsteht. [vgl. § 4 Abs.1 SeeArbG]

Anderer Arbeitgeber; wenn nicht der Reeder der Arbeitgeber der Besatzungsmitglieder ist, dann gelten auch für andere Arbeitgeber die Pflichten des Seearbeitsgesetzes / Seearbeitsübereinkommens. Der Reeder bleibt gesamtverantwortlich, insbesondere wenn der andere Arbeitgeber seine Pflichten verletzt. [vgl. § 4 Abs.2 SeeArbG]

Arbeitszeit ist die Zeit, während der ein Besatzungsmitglied Arbeit verrichten muss. [vgl. § 2 Nr. 6 SeeArbG]

Ruhezeit ist die Zeit außerhalb der Arbeitszeit, wobei dieser Begriff kürzere Arbeitsunterbrechungen (Ruhepausen) nicht mit einschließt. [vgl. § 2 Nr. 7 SeeArbG]

Feiertage sind in Deutschland die gesetzlichen Feiertage des Liegeortes, im Ausland und auf See die Feiertage des Registerhafens des Schiffes. [vgl. § 2 Nr. 8 SeeArbG]



© BG Verkehr

2. Überprüfung und Zertifizierung der Seearbeitsbedingungen

2.1 Grundsätze

Nach dem Seearbeitsgesetz sind alle Schiffe regelmäßig auf die Einhaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen zu überprüfen. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Fischereifahrzeuge, die nicht verpflichtet sind, ein Fischereiarbeitszeugnis mitzuführen. Auf diesen Fahrzeugen können anlassbezogene Überprüfungen der Arbeits- und Lebensbedingungen durchgeführt werden. Der nachfolgende Überprüfungs- und Zertifizierungsprozess beschreibt, wie die Anforderungen des Seearbeitsgesetzes überprüft und durchgesetzt werden.



© BG Verkehr/ Kirk Williams



An Bord von Schiffen sind insbesondere die folgenden Arbeits- und Lebensbedingungen zu kontrollieren: [vgl. § 129 Abs. 1 SeeArbG]

1. Mindestalter
2. Seediensttauglichkeit
3. Besatzungsstärke, Besatzungsliste, Befähigungen
4. Arbeitsvermittlung
5. Beschäftigungsbedingungen einschließlich Arbeits- und Ruhezeiten sowie finanzielle Absicherung für Fälle des Imstichlassens
6. Unterkünfte und Freizeiteinrichtungen
7. Verpflegung einschließlich Bedienung
8. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, medizinische und soziale Betreuung einschließlich Entschädigungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
9. Ordnung an Bord und Beschwerdeverfahren

Diese Regelungsbereiche sind Gegenstand jeder Überprüfung. Die Überprüfungen beschränken sich jedoch nicht nur auf diese Bereiche, sondern vielmehr auf die Einhaltung sämtlicher Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord.

Wer wird überprüft und zertifiziert?

Durch die Dienststelle Schiffssicherheit sind alle Schiffe zu überprüfen, auf die das Seearbeitsgesetz Anwendung findet. Unterschieden wird zwischen zeugnispflichtigen und nicht zeugnispflichtigen Schiffen.

Zeugnispflichtige Schiffe

Alle Schiffe ab 500 BRZ, die in der internationalen Fahrt verwendet werden oder die Fahrten von einem Hafen oder zwischen Häfen in einem anderen Staat durchführen, sind zeugnispflichtig und sind verpflichtet, folgende Dokumente an Bord mitzuführen und auf dem aktuellen Stand zu halten: [vgl. §§ 130, 132 SeeArbG]

- das Seearbeitszeugnis
- die Seearbeits- Konformitätserklärung



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Alle Fischereifahrzeuge, die länger als drei Tage auf See bleiben und deren Länge 24 Meter oder mehr beträgt, oder die regelmäßig in mehr als 200 Seemeilen Entfernung von der Küstenlinie oder jenseits des äußeren Randes des Festlandssockels eingesetzt werden - wenn diese Entfernung von der Küstenlinie größer ist - sind verpflichtet, folgendes Dokument an Bord mitzuführen: [vgl. §§ 133 SeeArbG]

- das Fischereiarbeitszeugnis



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Nicht zeugnispflichtige Schiffe

Alle nicht zeugnispflichtigen Schiffe, die keine Fischereifahrzeuge sind, benötigen weder ein Seearbeitszeugnis, noch eine Seearbeits-Konformitätserklärung. An Bord dieser Schiffe sind allerdings die Arbeits- und Lebensbedingungen genau in demselben Maße wie auf zeugnispflichtigen Schiffen einzuhalten. Die Einhaltung dieser Anforderungen ist bei nicht zeugnispflichtigen Schiffen mindestens alle drei Jahre zu überprüfen und in Form eines Überprüfungsberichtes zu dokumentieren. [vgl. § 134 SeeArbG]



© BG Verkehr/ Kirk Williams

2

Ausgenommen von der regelmäßigen Überprüfung sind Fischereifahrzeuge, die nicht verpflichtet sind ein Fischereiarbeitszeugnis mitzuführen. Eine Überprüfung dieser Fahrzeuge erfolgt lediglich anlassbezogen. [vgl. §§ 129 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 SeeArbG]

Bei der erstmaligen Beantragung der Überprüfung und bei Änderungen ist der Dienststelle Schiffssicherheit der verantwortliche Reeder wie folgt mitzuteilen: [vgl. § 3 SeeArbÜV]

Eigentümer = Reeder:

- Vorlegen eines Auszugs aus dem Seeschiffsregister

Reeder = andere Person als der Eigentümer:

- Erklärung der Verantwortlichkeit des Reeders



Betrifft Neubauten: Vor der erstmaligen Überprüfung ist eine Planprüfung der Unterkünfte und Freizeiteinrichtungen durchzuführen. Während der Überprüfung an Bord wird kontrolliert, ob die Angaben aus der Planprüfung mit den örtlichen Gegebenheiten übereinstimmen.

Auf Antrag des Reeders kann auch für nicht zeugnispflichtige Schiffe, die keine Fischereifahrzeuge sind, ein Seearbeitszeugnis und eine Seearbeits-Konformitätserklärung erteilt werden. [vgl. § 130 Abs. 8 SeeArbG]



Ein Muster der Erklärung der Verantwortlichkeit des Reeders ist zu finden auf www.deutsche-flagge.de im Bereich Dokumente - Besatzung.

Anerkannte Organisationen (RO)

Die Dienststelle Schiffssicherheit ist zuständig für die Überprüfung der Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord von Schiffen unter deutscher Flagge. Der Reeder ist berechtigt eine RO mit der Durchführung von Überprüfungen auf zeugnispflichtigen Schiffen, die keine Fischereifahrzeuge sind, unter folgenden Voraussetzungen zu beauftragen:

- Die RO ist von der Dienststelle Schiffssicherheit anerkannt und zur Durchführung von Überprüfungen ermächtigt. Eine Liste der in Frage kommenden anerkannten Organisationen ist unter www.deutsche-flagge.de zu finden.
- Zwischen dem Reeder und der RO wurde eine schriftliche Vereinbarung geschlossen, in der mindestens die Befugnis der RO geregelt ist, dass das Abstellen von Mängeln verlangt und die Dienststelle Schiffssicherheit über festgestellte Mängel informiert werden darf.

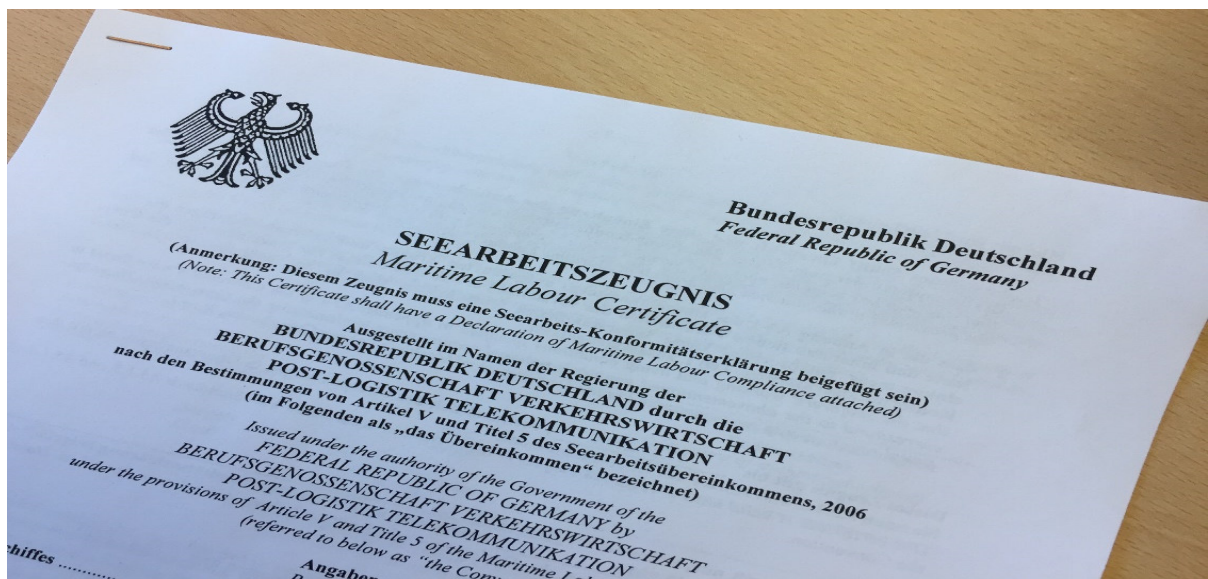
Der Reeder hat die Dienststelle Schiffssicherheit zu informieren, wenn er eine RO mit der Überprüfung und Erstellung des Überprüfungsberichts beauftragt hat. *[vgl. § 130 Abs. 4 SeeArbG]*

2.2 Seearbeitszeugnis, Seearbeits-Konformitätserklärung und Fischerei-arbeitszeugnis

Mit dem Seearbeitszeugnis und dem Fischerei-arbeitszeugnis bescheinigt der Flaggenstaat, dass die Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute auf dem jeweiligen Schiff den Anforderungen der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und sonstigen Maßnahmen zur Durchführung des Seearbeitsübereinkommens und des Übereinkommens über die Arbeit im Fischereisektor genügen.

Seearbeitszeugnis

Die Dienststelle Schiffssicherheit erteilt dem Reeder für das jeweilige Schiff ein Seearbeitszeugnis für maximal fünf Jahre, wenn eine Überprüfung ergeben hat, dass die Arbeits- und Lebensbedingungen den Vorschriften entsprechen. Zur Aufrechterhaltung der Gültigkeit des Seearbeitszeugnisses ist zwischen dem zweiten und dritten Jahrestag des Zeugnisses eine Zwischenüberprüfung durchzuführen. [vgl. § 129 Abs. 2 SeeArbG; § 130 Abs. 2 und 5 SeeArbG]



© BG Verkehr

Vorläufiges Seearbeitszeugnis

Ein Seearbeitszeugnis ist für maximal sechs Monate **vorläufig** auszustellen, wenn [vgl. § 131 Abs. 1 und 4 SeeArbG]

- ein Neubau in Dienst gestellt wird,
- ein Schiff die Flagge wechselt, oder
- der Reeder die Verantwortung für den Betrieb eines für ihn neuen Schiffes übernimmt.

Eine Verlängerung oder eine erneute Ausstellung des vorläufigen Seearbeitszeugnisses ist nicht zulässig.

Kurzzeitzeugnis

Die Dienststelle Schiffssicherheit ist berechtigt, ein Seearbeitszeugnis als Kurzzeitzeugnis für längstens sechs Monate zu erteilen, wenn eine Überprüfung der Arbeits- und Lebensbedingungen stattgefunden hat und ein Seearbeitszeugnis unmittelbar vor dem Ablauf seiner Gültigkeit nicht mehr rechtzeitig erneut erteilt und an Bord des Schiffes übermittelt werden kann. [vgl. § 131 Abs. 2 SeeArbG]

Amtlich anerkanntes Seearbeitszeugnis

Die Dienststelle Schiffssicherheit ist berechtigt, einem Reeder zu genehmigen, dass an die Stelle eines vorläufigen Seearbeitszeugnisses oder eines Kurzzeitzeugnisses ein amtlich anerkanntes Seearbeitszeugnis tritt, das von einer RO nach einer erfolgreich durchgeführten Überprüfung der Arbeits- und Lebensbedingungen für längstens sechs Monate ausgestellt wird. Die RO hat ein amtlich anerkanntes Seearbeitszeugnis nur auszustellen, wenn sie die Voraussetzungen für das Erteilen eines vorläufigen Seearbeitszeugnisses oder Kurzzeitzeugnisses als erfüllt ansieht. [vgl. § 131 Abs. 3 SeeArbG]

Die RO hat die Dienststelle Schiffssicherheit unverzüglich über das Ausstellen eines amtlich anerkannten Seearbeitszeugnisses zu unterrichten und ihr eine Kopie des Zeugnisses zu übermitteln.

Verlust der Gültigkeit des Seearbeitszeugnisses

Das Seearbeitszeugnis, das vorläufige Seearbeitszeugnis, das Kurzzeitzeugnis und das amtlich anerkannte Seearbeitszeugnis verlieren ihre Gültigkeit, wenn: [vgl. § 130 Abs. 6 SeeArbG]

- die Zwischenüberprüfung nicht fristgerecht durchgeführt oder bescheinigt worden ist,
- ein Schiff die Flagge wechselt,
- die Verantwortung des Reeders für den Betrieb des Schiffes endet,
- wesentliche bauliche Veränderungen der Unterkünfte und Freizeiteinrichtungen vorgenommen werden,
- sie zurückgenommen oder widerrufen werden.

Seearbeits- Konformitätserklärung (DMLC)

Die Seearbeits- Konformitätserklärung ist dem Seearbeitszeugnis beizufügen. Sie besteht aus zwei Teilen.

DMLC Teil I wird durch die Dienststelle Schiffssicherheit bekannt gegeben und benennt die innerstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung der Anforderungen an die Arbeits- und Lebensbedingungen aus dem Seearbeitsübereinkommen. Des Weiteren werden darin alle im Wesentlichen gleichwertigen Regelungen und gewährten Ausnahmen angegeben.

Bundesrepublik Deutschland
Federal Republic of Germany

Seearbeitsübereinkommen, 2006
Maritime Labour Convention, 2006

Seearbeits-Konformitätserklärung - Teil I
Declaration of Maritime Labour Compliance - Part I

(Diese Erklärung muss dem Seearbeitszeugnis des Schiffes beigelegt werden)
(Note: This Declaration must be attached to the ship's Maritime Labour Certificate)

Ausgestellt im Namen der Regierung der
BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND durch die
BERUFGENOSSENSCHAFT VERKEHRSWIRTSCHAFT
POST-LOGISTIK TELEKOMMUNIKATION

Issued under the authority of the Government of the
FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY by
BERUFGENOSSENSCHAFT VERKEHRSWIRTSCHAFT
POST-LOGISTIK TELEKOMMUNIKATION

In Bezug auf die Bestimmungen des Seearbeitsübereinkommens, 2006, wird das nachstehend bezeichnete Schiff:
With respect to the provisions of the Maritime Labour Convention, 2006, the following referenced ship:

Name des Schiffes <i>Name of ship</i>	IMO-Nummer <i>IMO Number</i>	Bruttoreaumzahl <i>Gross tonnage</i>
POPEYE	1234567	501

© BG Verkehr

DMLC Teil II ist vom Reeder zu erstellen und beinhaltet dessen Maßnahmen zur Einhaltung der in Teil I aufgeführten innerstaatlichen Anforderungen zwischen den Überprüfungen, sowie die Maßnahmen, mit denen eine fortlaufende Verbesserung sichergestellt wird. Dabei ist insbesondere anzugeben,

- wann die fortlaufende Erfüllung der Anforderungen nachgeprüft wird,
- die für die Nachprüfung verantwortlichen Personen,
- die vorzunehmenden Aufzeichnungen, und
- die Verfahren, die in Fällen zu befolgen sind, in denen Abweichungen von den Anforderungen festgestellt werden.

Im Rahmen der Maßnahmen haben sich Reeder und Kapitän laufend über die neuesten technologischen Fortschritte und wissenschaftlichen Erkenntnisse hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung zu informieren, um so den Schutz der Arbeits- und Lebensbedingungen der Besatzungsmitglieder an Bord zu gewährleisten.



Die Maßnahmen können direkt in DMLC Teil II beschrieben werden. Ein Verweis auf andere Dokumentationen des Reeders wie z.B. Verfahren im Sicherheitsmanagementsystem (SMS), in denen die geforderten Maßnahmen umfassend beschrieben werden, ist möglich.

Erteilung der Seearbeits-Konformitätserklärung

Die Ausstellung eines Seearbeitszeugnisses und die Erteilung einer Seearbeits-Konformitätserklärung sind bei der Dienststelle Schiffssicherheit durch den Reeder zu beantragen. Der Antrag ist rechtzeitig zu stellen, um den Ablauf der erstmaligen Zertifizierung des betreffenden Schiffes nicht zu verzögern.

Bei der erstmaligen Beantragung und bei Änderungen ist der Dienststelle Schiffssicherheit der verantwortliche Reeder wie folgt mitzuteilen: [vgl. § 3 SeeArbÜV]

Eigentümer = Reeder:

- Vorlegen eines Auszugs aus dem Seeschiffsregister

Reeder = andere Person als der Eigentümer:

- Erklärung der Verantwortlichkeit des Reeders



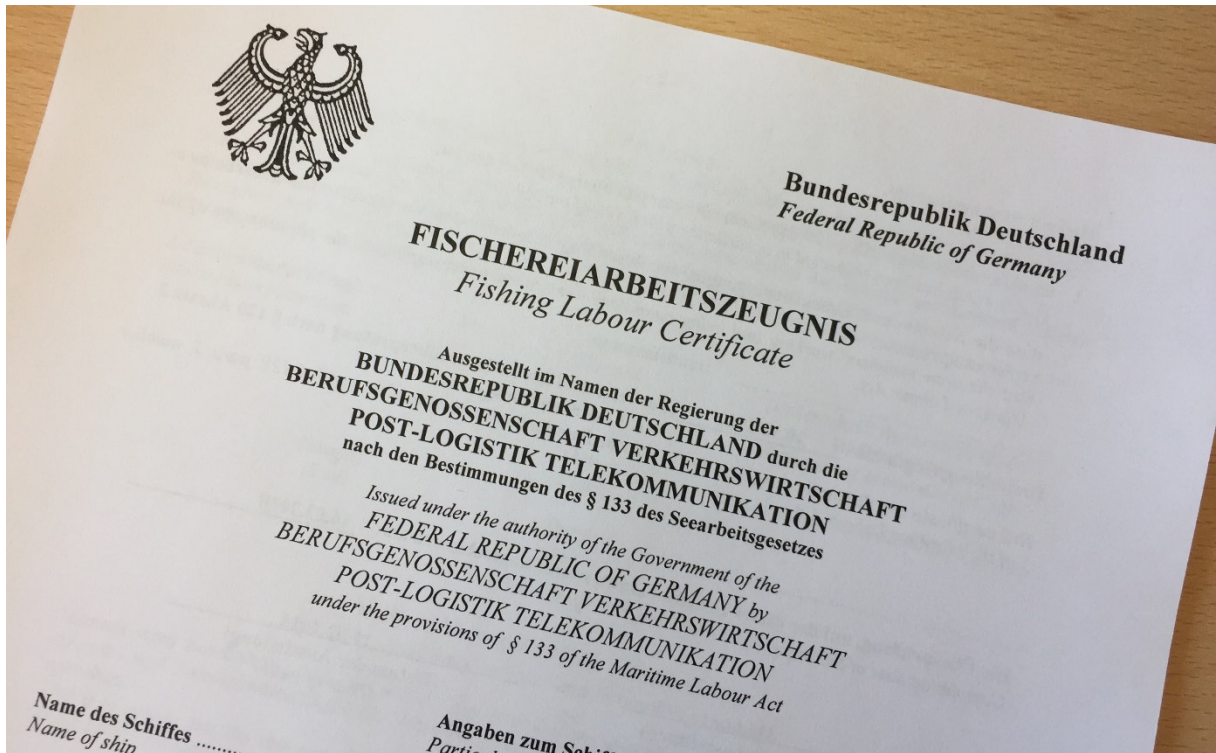
Ein Muster der Erklärung der Verantwortlichkeit des Reeders ist zu finden auf www.deutsche-flagge.de im Bereich Dokumente - Besatzung.

Die Seearbeits-Konformitätserklärung ist von der Dienststelle Schiffssicherheit zu prüfen und zu erteilen. Für die Erteilung sind die folgenden Schritte zu beachten:

1. Der Reeder beantragt bei der Dienststelle Schiffssicherheit (mlc@bg-verkehr.de) einen schiffsspezifischen DMLC Teil I. Bei der Beantragung sind gleichzeitig die gewährten Ausnahmen zu den Anforderungen an die Unterkünfte und Freizeiteinrichtungen und sonstige zugelassene gleichwertige Regelungen mit anzugeben.
2. Auf Basis DMLC Teil I hat der Reeder die geforderten Maßnahmen zur Einhaltung der innerstaatlichen Vorschriften zu entwickeln und in DMLC Teil II anzugeben. Für die Erstellung kann die Prüfliste DMLC Teil II herangezogen werden.
3. DMLC Teil II und alle dazugehörigen Anlagen sind in englischer Sprache der Dienststelle Schiffssicherheit (Referat ISM/ILO) zu übermitteln.
4. Die Dienststelle Schiffssicherheit überprüft, ob die vom Reeder in DMLC Teil II festgelegten Maßnahmen ausreichend und geeignet sind, die Anforderungen sicherzustellen.
5. Anschließend wird DMLC Teil II durch die Dienststelle Schiffssicherheit zertifiziert.
6. Sobald eine Überprüfung an Bord des Schiffes ergeben hat, dass die Anforderungen des Seearbeitsübereinkommens eingehalten werden, wird die zertifizierte Seearbeits-Konformitätserklärung erteilt und ein Seearbeitszeugnis ausgestellt.

Fischereiarbeitszeugnis

Ist ein Fischereifahrzeug zur Mitführung eines Fischereiarbeitszeugnisses verpflichtet, erteilt die Dienststelle Schiffssicherheit dieses Zeugnis, wenn im Rahmen einer Überprüfung an Bord festgestellt worden ist, dass das Fahrzeug den Anforderungen an die Arbeits- und Lebensbedingungen entspricht. Das Fischereiarbeitszeugnis wird für die Dauer von bis zu vier Jahren erteilt. Zur Aufrechterhaltung der Gültigkeit ist nach zwei Jahren eine Zwischenüberprüfung durchzuführen. Die Erteilung eines vorläufigen Fischereiarbeitszeugnisses oder eines Kurzzeitzeugnisses ist nicht vorgesehen. [vgl. § 133 SeeArbG]



© BG Verkehr

2

Verlust der Gültigkeit des Fischereiarbeitszeugnisses

Die Gründe für den Verlust der Gültigkeit des Fischereiarbeitszeugnisses entsprechen den Gründen für den Verlust der Gültigkeit des Seearbeitszeugnisses. [vgl. § 133 Abs. 2 i.V.m § 130 Abs. 6 SeeArbG]



Kopien des Seearbeitszeugnisses, der Seearbeits-Konformitätserklärung und des Fischereiarbeitszeugnisses sind an einer den Besatzungsmitgliedern zugänglichen Stelle auszuhängen.

2.3 Überprüfungen

Die laufende Einhaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord wird durch ein System von unterschiedlichen auf den jeweiligen Anlass abgestimmten Überprüfungen sichergestellt. Diese sind an Bord des zu überprüfenden Schiffes durchzuführen.

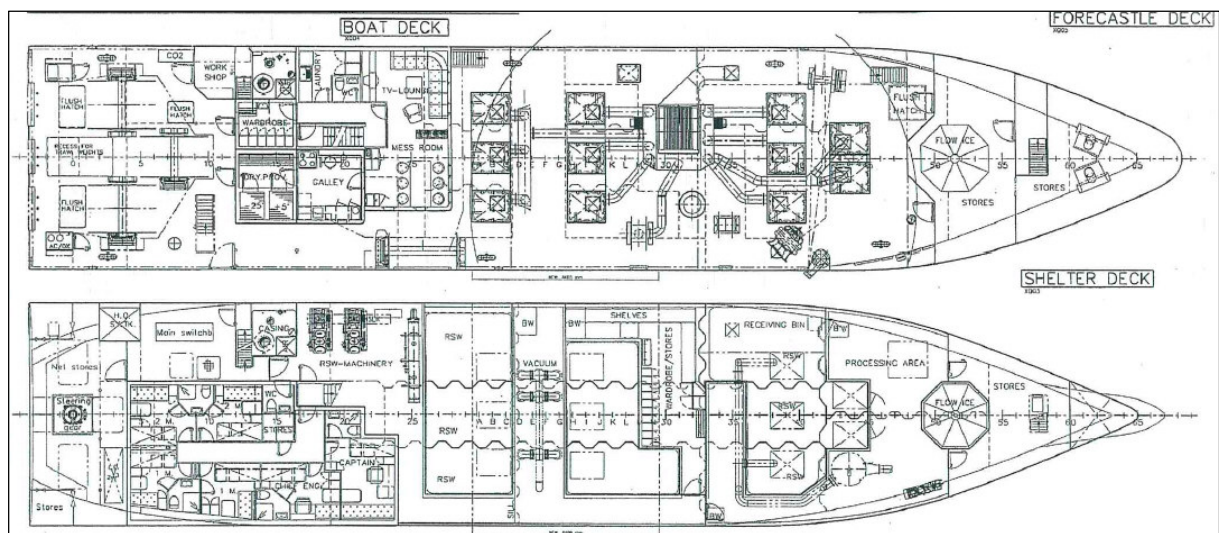
Zu unterscheiden sind:

- Überprüfungen zur Erteilung eines vorläufigen Seearbeitszeugnisses (Interim),
- Erste vollständige Überprüfungen (Initial),
- Zwischenüberprüfungen (Intermediate),
- Überprüfungen zum Zwecke der Erneuerung (Renewal) und
- zusätzliche (außerplanmäßige) Überprüfungen (Additional).

Grundlegende Maßnahmen vor der erstmaligen Überprüfung eines Schiffes

Vor der Indienststellung eines Schiffes sind alle relevanten Pläne bezüglich der Anordnung und Einrichtung der Unterkünfte und Freizeiteinrichtungen durch die Dienststelle Schiffssicherheit oder durch eine anerkannte Organisation hinsichtlich der Einhaltung der Anforderungen aus der SeeUnterkunftsV zu prüfen.

Während der Überprüfung an Bord ist zu kontrollieren, ob die Angaben aus der Planprüfung der Unterkünfte mit den örtlichen Gegebenheiten übereinstimmen. Außer bei wesentlichen Umbauten im Bereich der Unterkunftsräume wird dieser Prozess bei den nachfolgenden Überprüfungen nicht wiederholt. Schiffe, die von einer ausländischen Flagge zur deutschen Flagge wechseln, sind verpflichtet, den Anforderungen der ILO-Übereinkommen 92 und 133 zu entsprechen, wenn sie vor dem 1. August 2013 auf Kiel gelegt worden sind bzw. sind verpflichtet, den Anforderungen der SeeUnterkunftsV zu entsprechen, wenn die Kiellegung nach dem 31. Juli 2013 erfolgte.



© BG Verkehr

Überprüfung zur Erteilung eines vorläufigen Seearbeitszeugnisses (Interim)

Ein vorläufiges Seearbeitszeugnis wird ausgestellt, wenn:

1. der Reeder einen Entwurf der DMLC Teil II an die Dienststelle Schiffssicherheit übermittelt hat, welcher die Maßnahmen und Verfahren beinhaltet, die an Bord umgesetzt werden sollen,
2. die im Entwurf der DMLC Teil II genannten Maßnahmen und Verfahren angemessen sind, die Anforderungen des Seearbeitsübereinkommens einzuhalten,
3. das Schiff hinsichtlich der in Anhang A5-I Seearbeitsübereinkommen aufgeführten Arbeits- und Lebensbedingungen, soweit es angemessen und praktisch möglich ist, überprüft wurde, und
4. nachgewiesen wurde, dass der Kapitän mit den Anforderungen aus dem Übereinkommen und den Verantwortlichkeiten für die Durchführung vertraut ist.

Für die Dauer der Gültigkeit des vorläufigen Seearbeitszeugnisses ist eine zertifizierte Seearbeits-Konformitätserklärung nicht erforderlich.

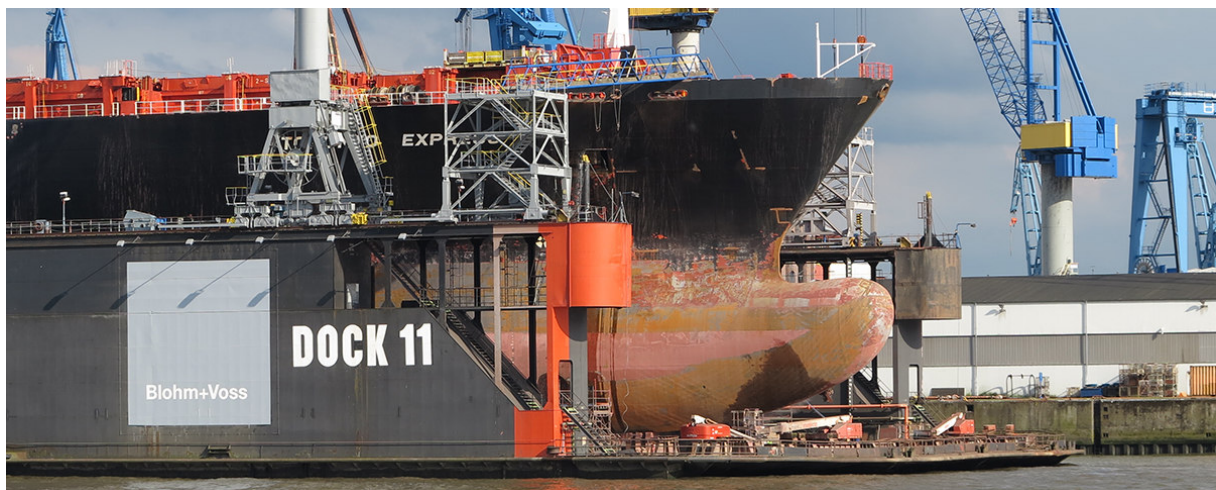
Vor Ablauf eines vorläufigen Seearbeitszeugnisses und vor Erteilung eines endgültigen Seearbeitszeugnisses ist eine vollständige Überprüfung (Initial) der in DMLC Teil I genannten Arbeits- und Lebensbedingungen durchzuführen.

Für das Fischerei-arbeitszeugnis ist die Durchführung einer vorläufigen Überprüfung nicht vorgesehen.

Erste vollständige Überprüfung (Initial)

Vor Durchführung der Initial-Überprüfung an Bord zur Erteilung eines Seearbeitszeugnisses ist Folgendes zu beachten:

- durch den Reeder ist DMLC Teil II anzufertigen und rechtzeitig der Dienststelle Schiffssicherheit zu übermitteln,
- die Dienststelle überprüft, ob die genannten Maßnahmen in DMLC Teil II geeignet sind, die ständige Einhaltung der nationalen Anforderungen zwischen den Überprüfungen sicherzustellen,
- die in DMLC Teil II genannten Maßnahmen sind an Bord rechtzeitig zu implementieren. Dies gewährleistet, dass zum Zeitpunkt der Überprüfung ausreichende Nachweise über die Erfüllung der Anforderungen vorhanden sind.



© BG Verkehr/ Kirk Williams



Die Erteilung des Seearbeitszeugnisses und der Seearbeits-Konformitätserklärung erfolgt, nachdem eine vollständige Überprüfung der in DMLC Teil I genannten Arbeits- und Lebensbedingungen und der Umsetzung der in DMLC Teil II genannten Maßnahmen durchgeführt worden ist.

Hinweis für Fischereifahrzeuge:

Zum Zeitpunkt der Initial-Überprüfung zur Erteilung des Fischereiarbeitszeugnisses hat der Reeder zu gewährleisten, dass die Anforderungen aus dem Seearbeitsgesetz vollständig umgesetzt und alle dafür maßgeblichen Dokumente und Nachweise an Bord vorhanden sind und zum Zeitpunkt der erstmaligen Überprüfung eine repräsentative Anzahl an Besatzungsmitglieder zur Verfügung steht.



© BG Verkehr/ Kirk Williams



Kann die Überprüfung zur Erteilung eines Seearbeitszeugnisses nicht in vollem Umfang durchgeführt werden, weil sich z.B. die Besatzung noch nicht vollständig an Bord befindet oder kein genehmigter Teil II der Seearbeits-Konformitätserklärung vorliegt, ist eine Interim-Überprüfung durchzuführen.

Zwischenüberprüfung (Intermediate)

Eine Zwischenüberprüfung ist durchzuführen, um die fortlaufende Erfüllung der Anforderungen des Seearbeitsgesetzes sicherzustellen. Im Falle eines Seearbeitszeugnisses ist nachzuprüfen, ob die in DMLC Teil II genannten Maßnahmen ordnungsgemäß umgesetzt sind. Die Zwischenüberprüfung ist zwischen dem zweiten und dritten Jahrestag des Seearbeitszeugnisses, bzw. nach zwei Jahren im Falle des Fischereiarbeitszeugnisses durchzuführen.

Umfang und Tiefe der Zwischenüberprüfung entsprechen denen einer Überprüfung für die Erneuerung des Seearbeitszeugnisses und des Fischereiarbeitszeugnisses. Sofern die Überprüfung zufriedenstellend war, ist im Seearbeitszeugnis oder dem Fischereiarbeitszeugnis die Durchführung der Zwischenüberprüfung zu bestätigen.

Überprüfung zum Zweck der Erneuerung (Renewal)

Für die Erneuerung des **Seearbeitszeugnisses** ist eine vollständige Überprüfung der Anforderungen des Seearbeitsgesetzes durchzuführen. Wird die Erneuerungsüberprüfung **innerhalb von drei Monaten vor Ablauf** der Gültigkeit des Zeugnisses durchgeführt, so gilt das neue Seearbeitszeugnis ab dem Tag des Abschlusses der Erneuerungsprüfung für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren ab dem Tag des Ablaufs des bestehenden Zeugnisses.

Wird die Erneuerungsüberprüfung **mehr als drei Monate vor Ablauf** der Gültigkeit des Zeugnisses durchgeführt, so gilt das neue Seearbeitszeugnis für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren ab dem Tag des Abschlusses der Erneuerungsüberprüfung.

Wird die Erneuerungsüberprüfung **nach dem Ablauf** der Geltungsdauer des bisherigen Seearbeitszeugnisses abgeschlossen, so gilt das neue Zeugnis grundsätzlich ab dem Tag des Abschlusses der Erneuerungsüberprüfung bis zu einem Datum, das nicht später liegen darf als fünf Jahre nach Ablauf des bisherigen Zeugnisses.

Das **Fischereiarbeitszeugnis** wird erneut für eine Dauer von bis zu vier Jahren ab dem Tag des Ablaufs des bestehenden Zeugnisses ausgestellt, wenn die vollständige Überprüfung der Anforderungen nach SeeArbG **innerhalb von drei Monaten vor Ablauf** des Zeugnisses durchgeführt worden ist.

Wird die Erneuerungsprüfung **mehr als drei Monate vor Ablauf** der Gültigkeit des Zeugnisses durchgeführt, so gilt das Fischereiarbeitszeugnis für einen Zeitraum von höchstens vier Jahren ab dem Tag des Abschlusses der Erneuerungsprüfung.

Wird die Erneuerungsüberprüfung **nach dem Ablauf** der Gültigkeit des Zeugnisses abgeschlossen, so gilt das neue Zeugnis grundsätzlich ab dem Tag des Abschlusses der Erneuerungsprüfung bis zu einem Datum, das nicht später liegen darf als vier Jahre nach Ablauf des bisherigen Zeugnisses.

Zusätzliche Überprüfung (Additional)

Liegen Hinweise vor, dass ein Schiff den Anforderungen des Seearbeitsgesetzes nicht genügt oder dass bei der Durchführung der in DMLC Teil II genannten Maßnahmen schwerwiegende Mängel bestehen, ist durch die Dienststelle Schiffssicherheit eine zusätzliche Überprüfung zu veranlassen. Die Überprüfung dient der Sicherstellung, dass die Anforderungen des Seearbeitsgesetzes weiterhin eingehalten werden.

Bei zeugnispflichtigen Schiffen ist die zusätzliche Überprüfung im Seearbeitszeugnis bzw. im Fischereiarbeitszeugnis zu vermerken.

Überprüfung in besonderen Fällen

Werden wesentliche Änderungen an den Unterkunftsräumen vorgenommen, verliert das Seearbeitszeugnis bzw. Fischereiarbeitszeugnis seine Gültigkeit. Vor Erteilung eines neuen Zeugnisses sind folgende Maßnahmen durchzuführen:

- Erneute Planprüfung der Unterkunftsräume,
- Prüfung an Bord, ob die Ergebnisse der Planprüfung mit den örtlichen Gegebenheiten übereinstimmen.

Ergibt die Überprüfung, dass die Anforderungen an Unterkünfte und Freizeiteinrichtungen eingehalten werden, wird ein neues Zeugnis mit der Laufzeit des bisherigen Zeugnisses ausgestellt.

Überprüfung bei Änderungen der Seearbeits-Konformitätserklärung

Änderungen in DMLC Teil I:

Die Seearbeits-Konformitätserklärung ist durch die Dienststelle Schiffssicherheit neu auszustellen. Weiterhin ist zu prüfen, ob eine Anpassung der DMLC Teil II und eine zusätzliche Überprüfung an Bord erforderlich ist. Nachdem alle Voraussetzungen erfüllt sind und die Seearbeits-Konformitätserklärung neu ausgestellt wurde, ist ein neues Seearbeitszeugnis mit der Laufzeit des bisherigen Zeugnisses zu erteilen, welches das neue Ausstellungsdatum der Seearbeits-Konformitätserklärung beinhaltet.

Änderungen in DMLC Teil II:

Werden durch den Reeder Maßnahmen in DMLC Teil II geändert, ist der Dienststelle Schiffssicherheit eine neue DMLC Teil II mit entsprechenden Anlagen zu übersenden. Durch die Dienststelle Schiffssicherheit werden die Änderungen in DMLC Teil II geprüft. Ist darüber hinaus eine zusätzliche Überprüfung an Bord notwendig, so ist diese vor der Neuausstellung der Seearbeits-Konformitätserklärung durchzuführen. Nach Erfüllung aller genannten Voraussetzungen ist ein neues Seearbeitszeugnis mit der Laufzeit des bisherigen Zeugnisses zu erteilen, welches das neue Ausstellungsdatum der Seearbeits-Konformitätserklärung beinhaltet.



2.4 Ablauf der Überprüfung

Definitionen

Beobachtung:

Bezeichnet eine während einer Überprüfung verfasste Sachverhaltsdarstellung, die durch objektive Nachweise belegt wird.

Mangel:

Bezeichnet eine beobachtete Situation, bei der eine festgelegte Vorschrift nicht erfüllt wird, was durch objektive Nachweise belegt wird.

Objektiver Nachweis:

Bezeichnet quantitative oder qualitative Angaben, Aufzeichnungen oder Sachverhaltsdarstellungen im Hinblick auf die Umsetzung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zur Durchführung des Seearbeitsübereinkommens; ein objektiver Nachweis beruht auf Beobachtungen, Messungen oder Prüfungen und ist nachprüfbar.



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Vorbereitung

In Vorbereitung einer Überprüfung sind durch den verantwortlichen Inspektor verschiedene Informationsquellen zu nutzen, um sich einen Überblick über die Historie des Schiffes zu verschaffen. Informationen können der Schiffsdatei/ -akte, existierenden Überprüfungsberichten, PSC-Berichten oder anderen Besichtigungsberichten entnommen werden. Darüber hinaus ist vor einer Überprüfung anhand der genannten Informationsquellen festzustellen, ob noch offene Mängel vorliegen, die vom Reeder nicht abgestellt wurden. Ist das der Fall, sind geeignete Maßnahmen vom Inspektor zu treffen, die sicherstellen, dass die Mängel zeitnah vor der Überprüfung durch den Reeder beseitigt werden.

Zusätzlich sind die folgenden Punkte in die Vorbereitung mit einzubeziehen:

- DMLC Teil I und II (Zeugnispflichtige Schiffe),
- Muster DMLC Teil I (Nicht-zeugnispflichtige Schiffe und zeugnispflichtige Fischereischiffe),
- Angaben zu den Unterkünften und Freizeiteinrichtungen (z.B. Prüflisten).

Zur Unterstützung der Überprüfung hat der Inspektor die Möglichkeit einen Überprüfungs-Plan vorzubereiten und mit der Schiffsführung abzustimmen.

Eröffnungsgespräch

Vor Beginn der Überprüfung sind im Beisein der Schiffsführung neben einer persönlichen Vorstellung die folgenden Punkte anzusprechen und abzustimmen:

- Umfang und zeitlicher Ablauf der Überprüfung,
- Zusammenfassung der Überprüfungsmethoden,
- vertrauliche Behandlung aller aus der Überprüfung gewonnenen personenbezogenen Informationen,
- Verfügbarkeit betroffener Besatzungsmitglieder, Unterlagen und Einrichtungen.



© BG Verkehr

2

Durchführung der Überprüfung

Die Überprüfung der Arbeits- und Lebensbedingungen kann aufgrund ihres Umfangs und der Komplexität nur stichprobenartig erfolgen. Jeder Inspektor hat daher vor Ort mit dem notwendigen fachlichen Urteilsvermögen („Professional Judgement“) festzulegen, in welcher Tiefe und in welchem Umfang die einzelnen Anforderungen des Seearbeitsübereinkommens überprüft werden. Die Überprüfung ist grundsätzlich auf Basis der Prüfliste "Seearbeitsgesetz" und der Prüfliste "Seearbeitsgesetz-Fischerei" zu planen und durchzuführen.



Muster der Prüfliste "Seearbeitsgesetz" und "Seearbeitsgesetz-Fischerei" sind zu finden unter www.deutsche-flagge.de im Bereich Dokumente - Besatzung.

Werden Überprüfungen durchgeführt oder Maßnahmen hinsichtlich der Abstellung von Mängeln getroffen, so sind alle angemessenen Anstrengungen zu unternehmen, um zu vermeiden, dass ein Schiff über Gebühr festgehalten oder seine Weiterfahrt über Gebühr verzögert wird.

Die Überprüfung der Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord erfolgt im Wesentlichen durch:

1. Überprüfen von Dokumenten und Unterlagen hinsichtlich Schiffsbesetzung, Befähigungszeugnissen, Seediensstauglichkeitszeugnissen, Besatzungslisten, Heuerverträgen, Heuerabrechnungen, Heimschaffung, Urlaubsanspruch, Arbeitszeitnachweisen und Beschwerdeverfahren.
2. Überprüfen von Unterlagen über die Organisation des Arbeitsschutzes wie Gefährdungsbeurteilungen, Berichte über Unfälle oder Beinahe-Unfälle, Arbeitsanweisungen, Nachweise über Sicherheitsunterweisungen, Berichte des Schiffssicherheitsausschusses.
3. Überprüfen der Unterkunftsräume und Freizeiteinrichtungen, Provianträume und Küchen, medizinischen Räumlichkeiten und medizinischen Ausstattungen sowie von Nachweisen über durchgeführte interne Kontrollen der Einrichtungen und Ausstattungen.
4. Überprüfen von Arbeitsschutzmaßnahmen wie z.B. persönliche Schutzausrüstung, Absturzsicherungen und sonstige technische Sicherheitseinrichtungen.
5. Durchführen persönlicher und **vertraulicher** Interviews mit den Besatzungsmitgliedern.

Zum Ende der Überprüfung sind die Ergebnisse durch den Inspektor zu bewerten und festzulegen, welche Beobachtungen als Mangel aufzuzeichnen sind.



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Im Falle von Mängeln, die eine schwerwiegende Verletzung der Anforderungen des Seearbeitsgesetzes oder eine Gefahr für die Sicherheit, die Gesundheit oder den Schutz der Besatzungsmitglieder darstellen, ist die Dienststelle Schiffssicherheit berechtigt, das Auslaufen oder die Weiterfahrt eines Schiffes zu untersagen, bis die erforderlichen Maßnahmen getroffen oder die Mängel abgestellt worden sind. [vgl. § 143 Abs. 3 SeeArbG]

Abschlussgespräch

Vor dem Ausstellen der erforderlichen Dokumente ist mit der Schiffsführung ein Abschlussgespräch durchzuführen. Während des Gesprächs sind die Überprüfungsergebnisse im Allgemeinen sowie identifizierte Mängel bei der Umsetzung des Seearbeitsgesetzes zu erläutern. Hierbei ist sicherzustellen, dass die Schiffsführung die Grundlage für die gefundenen Mängel verstanden hat.

2.5 Dokumentation

Überprüfungsbericht

Nach dem Abschlussgespräch ist durch den Inspektor der Überprüfungsbericht auszustellen und dem Kapitän auszuhändigen. Der Überprüfungsbericht dient der Nachvollziehbarkeit und Transparenz der Überprüfung sowie der Dokumentation der Mängelabstellung. Bei zeugnispflichtigen Schiffen ist, je nach Umfang der Überprüfung, das Seearbeitszeugnis bzw. Fischereiarbeitszeugnis zu bestätigen, ein vorläufiges Seearbeitszeugnis oder ein Kurzzeitzeugnis auszustellen.

Dem Kapitän sind **zwei** Ausfertigungen des Überprüfungsberichtes auszuhändigen. Ein Exemplar ist der Seearbeits-Konformitätserklärung beizufügen (auf zeugnispflichtigen Schiffen), die zweite Ausfertigung ist an der Aushangtafel des Schiffes auszuhängen.

Eine weitere Ausfertigung des Überprüfungsberichtes ist durch den Inspektor innerhalb von einer Woche der Dienststelle Schiffssicherheit zu übermitteln.

ÜBERPRÜFUNGSBERICHT
-Seearbeitsgesetz-
(Seearbeitsübereinkommen - MLC 2006)

Eine Kopie dieses Berichtes ist an der Aushangtafel des Schiffes zur Information der Besatzungsmitglieder auszuhängen.

Dienststelle Schiffssicherheit
BG Verkehr

I. DETAILS

Name des Schiffes: HELGOLAND
Rufzeichen: DFPH
BRZ: 2256
Schiffstyp: Fahrgastschiff
IMO: 9714862
Name des Reeders: Reederei Cassen Eils GmbH & Co. KG, Bei der Alten Liebe 12, 27472 Cuxhaven
Heimathafen: Cuxhaven
Name des Inspektors: Rolf Schumacher
Ort und Datum der Überprüfung: Cuxhaven/ auf See, 12.01.2016
Art der Überprüfung:
Interim Erstmalige Zwischen Erneuerung Zusätzliche Nicht zeugnispflichtige Schiffe

II. ZUSAMMENFASSUNG DER ÜBERPRÜFUNG DER ARBEITS- UND LEBENSBEDINGUNGEN:

Arbeits- und Lebensbedingungen	Mangel (Ja/Nein)	Arbeits- und Lebensbedingungen
1 Mindestalter	nein	9 Heimathafen
2 Seediensttauglichkeit		
3 Befähigungen der...		

© BG Verkehr/ Kirk Williams

Mängeldokumentation und Mängelabstellung

Festgestellte Mängel sind klar und verständlich mit entsprechendem Verweis auf die anzuwendenden innerstaatlichen Rechtsvorschriften und zusammen mit den Maßnahmen zur Mängelabstellung und der Frist für die Mängelabstellung im Überprüfungsbericht zu vermerken.

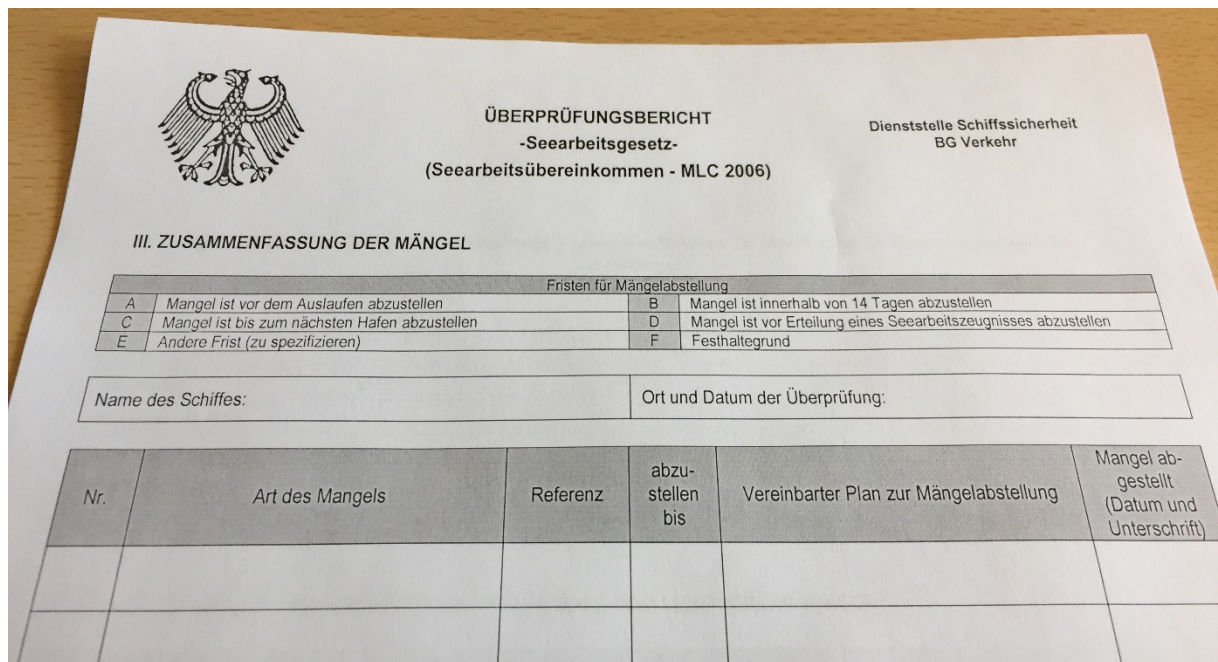
Können Mängel nicht nachweislich vor dem Auslaufen abgestellt werden, so ist durch den Reeder bzw. Kapitän ein Maßnahmenplan vorzulegen, welcher geeignete Korrekturmaßnahmen zu beinhalten hat. Durch den Inspektor sind die vorgeschlagenen Maßnahmen zu prüfen, bei Eignung zu akzeptieren und ein angemessener Zeitraum für die Umsetzung festzulegen.

Im Falle von Mängeln, die eine schwerwiegende Verletzung der Anforderungen des Seearbeitsgesetzes oder eine Gefahr für die Sicherheit, die Gesundheit oder den Schutz der Besatzungsmitglieder darstellen, sind erforderliche Maßnahmen zwingend vor dem Auslaufen des Schiffes durchzuführen.

Der Zeitraum für die Mängelabstellung ist durch den Inspektor unter Berücksichtigung der einzelnen Mängel entsprechend festzulegen.

Dabei sind insbesondere folgende Zeiträume zu beachten:

- vor Auslaufen,
- innerhalb von 14 Tagen,
- bis zum nächsten Hafen,
- vor Erteilung eines Seearbeits-/Fischereiarbeitszeugnisses,
- andere Frist,
- Festhaltegrund.



ÜBERPRÜFUNGSBERICHT
-Seearbeitsgesetz-
(Seearbeitsübereinkommen - MLC 2006)

Dienststelle Schifffsicherheit
BG Verkehr

III. ZUSAMMENFASSUNG DER MÄNGEL

Fristen für Mängelabstellung			
A	Mangel ist vor dem Auslaufen abzustellen	B	Mangel ist innerhalb von 14 Tagen abzustellen
C	Mangel ist bis zum nächsten Hafen abzustellen	D	Mangel ist vor Erteilung eines Seearbeitszeugnisses abzustellen
E	Andere Frist (zu spezifizieren)	F	Festhaltegrund

Name des Schiffes: _____ Ort und Datum der Überprüfung: _____

Nr.	Art des Mangels	Referenz	abzu- stellen bis	Vereinbarter Plan zur Mängelabstellung	Mangel ab- gestellt (Datum und Unterschrift)

© BG Verkehr

Bei der Festlegung der Maßnahmen hinsichtlich der Mängelabstellung sind grundsätzlich die nachstehenden Faktoren in Betracht zu ziehen:

- Möglichkeit der Mängelabstellung im Überprüfungshafen,
- Art und Anzahl der festgestellten Mängel,
- Länge und Art der bevorstehenden Reise,
- Schiffsgröße und -typ, sowie vorhandene Ausrüstung,
- Art der Ladung,
- Einhaltung der Ruhezeiten der Besatzungsmitglieder,
- gleichartige Mängel und Abstellung in der Vergangenheit,
- Anforderungen an die Schiffsbesatzung.

Überprüfungsberichte der anerkannten Organisationen (RO)

Werden Überprüfungen durch eine RO durchgeführt, so ist die RO berechtigt, eigene Berichtsvorlagen zu benutzen. Hierbei ist jedoch sicherzustellen, dass die Überprüfungsberichte mindestens die folgenden Informationen beinhalten:

- Name und IMO-Nummer des Schiffes,
- Abschlussdatum und Ort der Überprüfung,
- Name des Inspektors,
- Umfang der Überprüfung,
- Ergebnis der Überprüfung,
- Festgestellte Mängel und Angabe, ob Mängel vor Auslaufen abgestellt worden sind,
- wenn zutreffend, Maßnahmenplan zur Mängelabstellung,
- Hinweis, ob ein amtlich anerkanntes Seearbeitszeugnis ausgestellt wurde, ob ein Vermerk im Seearbeitszeugnis getätigt wurde oder ob die Ausstellung eines Seearbeitszeugnisses empfohlen wird.



2.6 Behandlung von Beschwerden

Die Dienststelle Schiffssicherheit untersucht eingehende Beschwerden und stellt sicher, dass Maßnahmen zur Abstellung der festgestellten Mängel getroffen werden. Die Dienststelle Schiffssicherheit ist berechtigt, sich bei der Untersuchung und Abhilfe von Beschwerden der Mitwirkung anerkannter Organisationen und anderer sachverständiger Personen zu bedienen. [vgl. § 128 Abs. 6, 7, 8 SeeArbG]

Wird ein Inspektor während einer Überprüfung an Bord mit einer Beschwerde durch ein Besatzungsmitglied konfrontiert, so ist das Besatzungsmitglied zu allererst auf das bestehende Beschwerdeverfahren an Bord zu verweisen.

Wird dieser Weg von dem Besatzungsmitglied abgelehnt und besteht es auf eine direkte Beschwerde bei der Dienststelle Schiffssicherheit, so hat der Inspektor die Dienststelle Schiffssicherheit (Referat ISM/ILO) unverzüglich über den Gegenstand der Beschwerde zu informieren. Die weiteren Schritte bei der Behandlung und Untersuchung der Beschwerde werden durch die Dienststelle Schiffssicherheit festgelegt.



© BG Verkehr/ Kirk Williams



Bei jeder Beschwerde ist die Identität des Hinweisgebers vertraulich zu behandeln und sicherzustellen, dass dem Reeder keine Rückschlüsse auf den Hinweisgeber möglich sind. Ohne Einwilligung des Beschwerdeführers ist es untersagt, den Reeder oder eine von ihm beauftragte Person zu informieren, dass die Untersuchung aufgrund einer Beschwerde erfolgt.

3. Die einzelnen Anforderungen

Abweichende Vereinbarungen

Auf einem Schiff unter deutscher Flagge gilt grundsätzlich deutsches Recht. Unter bestimmten Voraussetzungen ist ein Reeder berechtigt, mit einem ausländischen Besatzungsmitglied die Anwendung ausländischen Rechts zu vereinbaren. Die Vereinbarung ausländischen Rechts hat jedoch zwingende Grenzen: [vgl. § 9 SeeArbG]

Der Mindeststandard des Seearbeitsübereinkommens gilt immer und ist in keinem Fall zu unterschreiten!

Ein Verstoß gegen deutsche Grundrechte ist nicht zulässig!

Ausländisches Recht ist nicht für solche Rechtsbereiche zu vereinbaren, an denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht (sogenannte Eingriffsnormen). Deutsches Recht gilt daher zwingend für folgende Bereiche:

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,
- Unterbringung und Verpflegung,
- medizinische und soziale Betreuung,
- technischer Arbeitsschutz, Unfallverhütung,
- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
- Heimschaffung,
- Frauen- und Jugendschutz,
- Kündigungsschutzrechte für Bordvertretung,
- Ordnung an Bord.



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Unter der Voraussetzung der Einhaltung des Mindeststandards des Seearbeitsübereinkommens kommt für folgende Vorschriften die Anwendung ausländischen Rechts in Betracht:

Deutsches Recht	Seearbeitsübereinkommen (Minimum)
Kündigungsfristen	
<p>Ordentliche Kündigung: Kündigungsfristen nach § 66 SeeArbG</p> <p>Außerordentliche Kündigung (nur bei wichtigem Grund und wegen dringender Familienangelegenheiten): Fristlos (ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist)</p>	<p>Mindestens sieben Tage Kündigungsfrist, aber nach nationalem Recht auch weniger möglich</p>
Kündigungsschutz	
Kündigung hat <u>schriftlich</u> zu erfolgen	Keine zwingende Regelung
Höhe der Heuer	
<p>Höhe der Heuer kann frei vereinbart werden, allerdings darf zwischen der Höhe der Heuer und der erbrachten Arbeitsleistung kein auffälliges Missverhältnis liegen (= keine Sittenwidrigkeit). Maßstab sind die im internationalen Vergleich erzielbaren Heuern.</p> <p>Sofern Besatzungsmitglied und Reeder tarifgebunden sind, ist die Tarifheuer zu zahlen.</p>	Keine zwingende Regelung
Urlaubsvergütung	
<p>Während des Urlaubs ist die Heuer weiterzuzahlen.</p> <p>Der Urlaub für Besatzungsmitglieder beträgt für jedes Beschäftigungsjahr mindestens 30 Kalendertage, bei Besatzungsmitgliedern unter 18 Jahren 32 Urlaubstage und bei unter 17 Jahren 34 Urlaubstage</p>	<p>Keine zwingende Regelung (lediglich Leitlinie B 2.4.1)</p> <p>Mindesturlaub: 2,5 Kalendertage pro Dienstmonat</p>

Wird die Anwendung ausländischen Rechts vereinbart, sollte diese Rechtswahl im Interesse der Rechtssicherheit im Heuervertrag ausdrücklich genannt werden.

Datenschutz

Der Reeder und der Kapitän sind dafür verantwortlich, dass Heuerverträge, Heuerabrechnungen, Seediensstauglichkeitszeugnisse, Krankenunterlagen sowie alle anderen Unterlagen mit personenbezogenen Daten so an Bord verwahrt werden, dass kein unberechtigter Dritter davon Kenntnis erlangen kann. [vgl. § 8 Abs. 1 SeeArbG]

Die Übermittlung von personenbezogenen Daten, insbesondere Kopien von Heuerverträgen, an den Kapitän an Bord eines Schiffes ist zulässig. Der Reeder hat sicherzustellen, dass die Übermittlung personenbezogener Daten nur an die Person erfolgt, für die die Daten dienstlich oder zu privaten Zwecken bestimmt sind. [vgl. § 8 Abs. 2 SeeArbG]

3.1 Mindestalter (Regel 1.1)

Anforderungen

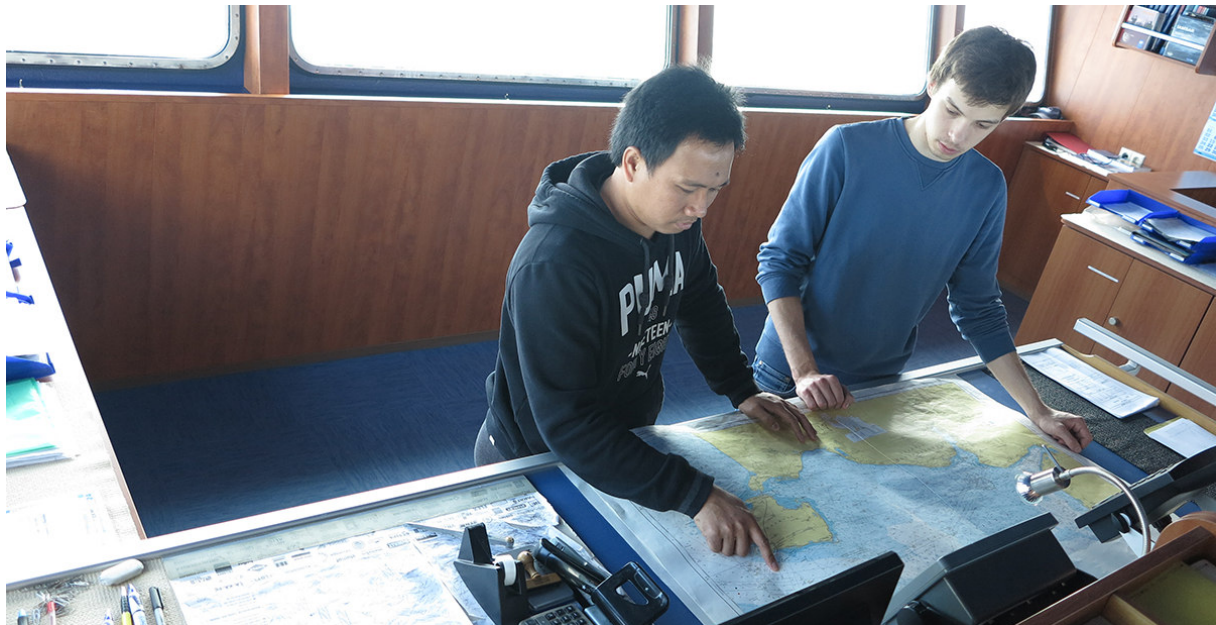
Mindestalter

Personen unter 16 Jahren sowie Personen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, ist es nicht erlaubt auf Schiffen als Besatzungsmitglied zu arbeiten. [vgl. § 10 Abs. 1 SeeArbG]

Anmerkung: Die Vollzeitschulpflicht dauert in der Regel bis zum Abschluss des 9. Schulbesuchsjahres, in einigen Bundesländern bis zum Abschluss des 10. Schulbesuchsjahres.

Dazu abweichend ist es Personen ab 15 Jahren, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen, auf Fischereischiffen erlaubt, im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses beschäftigt zu werden. [vgl. § 10 Abs. 2 SeeArbG]

Personen unter 18 Jahren ist es nicht erlaubt, als Schiffskoch eingesetzt zu werden. [vgl. § 10 Abs. 2 SeeArbG]



Verbot der Nachtarbeit für Jugendliche

In der Nacht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ist die Arbeit für jugendliche Besatzungsmitglieder verboten. [vgl. § 53 Abs. 6 SeeArbG]

Ausnahmen: [vgl. § 53 Abs. 4 und 6, § 54 Abs. 1 Nr. 4 SeeArbG]

- Im Wachdienst auf See ist es zulässig jugendliche Besatzungsmitglieder ab 5 Uhr zu beschäftigen.
- Die Verschiebung des Arbeitsbeginns für den Wachdienst auf 4 Uhr ist möglich, wenn andernfalls die Ausbildung beeinträchtigt würde.
- Die Dienststelle Schiffssicherheit ist berechtigt, weitere Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit zuzulassen.
- Aufgrund eines Tarifvertrags ist es zulässig, jugendliche Besatzungsmitglieder einmal in der Woche in der Zeit von 20 bis 24 Uhr zu beschäftigen.

Beschäftigungsbeschränkungen für Jugendliche

Die Beschäftigung oder Arbeit von jugendlichen Besatzungsmitgliedern ist verboten, wenn diese Arbeiten ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden können. [vgl. § 117 Abs. 1 SeeArbG]

Ein Beschäftigungsverbot bei jugendlichen Besatzungsmitgliedern besteht für folgende Tätigkeiten: [vgl. § 117 Abs. 2 SeeArbG]

1. Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
2. Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
3. Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
4. Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
5. Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,
6. Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne der Gefahrstoffverordnung ausgesetzt sind,
7. Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne der Biostoffverordnung ausgesetzt sind,
8. im Maschinendienst, wenn sie die Abschlussprüfung in einem für den Maschinendienst anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht bestanden haben.



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Die Nummern 3 bis 8 gelten nicht für die Beschäftigung Jugendlicher, soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist, ihr Schutz durch die Aufsicht einer fachkundigen Person gewährleistet ist und der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen (Nr. 6) unterschritten wird.

Für jugendliche Besatzungsmitglieder auf Fischereifahrzeugen in einem Alter von mindestens 15 Jahren gibt es keine Ausnahmen zu den unter Punkt 3 bis 8 genannten Beschäftigungsbeschränkungen.

Der Kapitän hat insbesondere bei folgenden Tätigkeiten zu prüfen, ob Arbeiten jugendlicher Besatzungsmitglieder nach den oben genannten Beschäftigungsbeschränkungen ausgeschlossen sind: [vgl. § 117 Abs. 3 SeeArbG]

- Heben, Bewegen oder Tragen schwerer Lasten oder Gegenstände,
- Betreten von Kesseln, Tanks und Kofferdämmen,

- Bedienung von Hebezeugen und anderen kraftgetriebenen Geräten und Werkzeugen oder die Tätigkeit als Signalgeber zur Verständigung mit den Personen, die derartige Geräte bedienen,
- Handhabung von Festmacher- oder Schlepptrassen oder Ankergeschirr,
- Arbeiten in der Takelage,
- Arbeiten in der Höhe oder auf Deck bei schwerem Wetter,
- Wachdienst während der Nacht,
- Wartung elektrischer Anlagen und Geräte,
- Reinigung von Küchenmaschinen,
- Bedienen von Schiffsbooten oder die Übernahme der Verantwortung für diese.



© BG Verkehr/ Kirk Williams



© BG Verkehr/ Kirk Williams



Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Besatzungslisten
- Pässe
- Arbeitszeitrachweise
- Übersicht über die Arbeitsorganisation an Bord
- Neuere Unfallberichte und Berichte des Schiffssicherheitsausschusses
- Gefährdungsbeurteilungen für die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen jugendlicher Besatzungsmitglieder
- Ausnahmegenehmigungen hinsichtlich des Verbots der Nacharbeit
- Führen vertraulicher Interviews
- Maßnahmen DMLC Teil II

- Wird das Mindestalter der Besatzungsmitglieder eingehalten?
- Werden die Anforderungen an das Verbot der Nacharbeit eingehalten?
- Wurden bestimmte gefährliche Arbeiten festgelegt und wurden jugendliche Besatzungsmitglieder über ein Beschäftigungsverbot hinsichtlich dieser Arbeiten informiert?
- Waren jugendliche Besatzungsmitglieder an Unfällen beteiligt?
- Werden die Informationen durch Führung vertraulicher Interviews mit jugendlichen Besatzungsmitgliedern bestätigt?

3.2 Ärztliches Zeugnis (Regel 1.2)

Anforderungen

Seediensttauglichkeitszeugnis

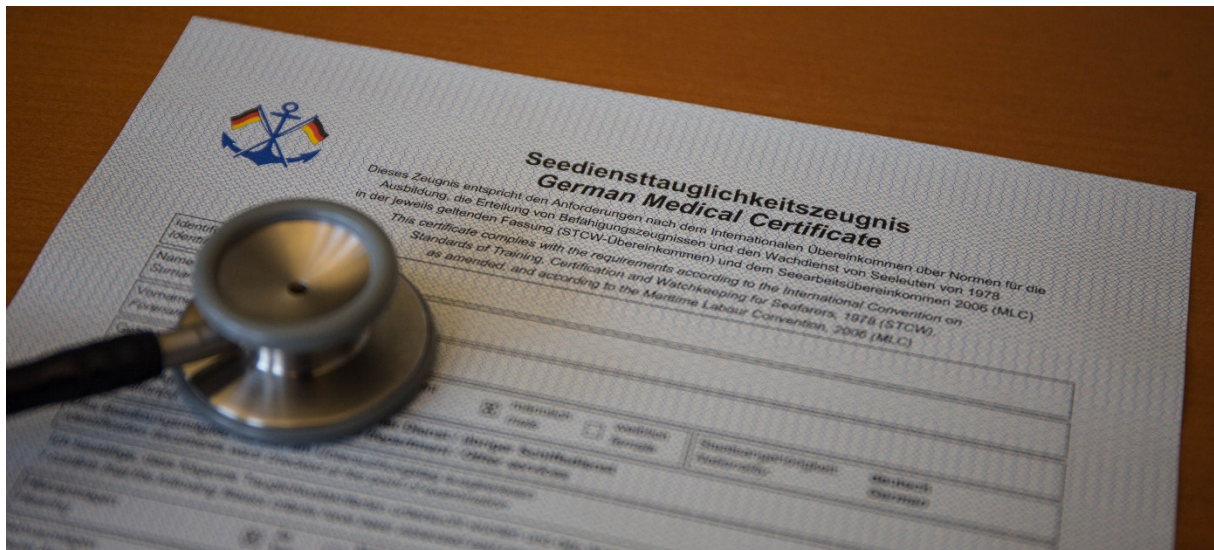
Als Besatzungsmitglied ist nur zu beschäftigen, wer für die von ihm zu verrichtende Tätigkeit seediensttauglich ist. [vgl. § 11 SeeArbG]

Das Besatzungsmitglied hat seine Seediensttauglichkeit durch ein Seediensttauglichkeitszeugnis nachzuweisen. [vgl. § 12 Abs. 1 SeeArbG]

Die Form des Seediensttauglichkeitszeugnisses hat dem im Verkehrsblatt oder Bundesanzeiger veröffentlichten Muster zu entsprechen.



Ein Muster des Seediensttauglichkeitszeugnisses ist zu finden auf www.deutsche-flagge.de im Bereich Dokumente - Maritime Medizin.



© Dr. Philipp Langenbuch

Zugelassene Ärzte

Das Seediensttauglichkeitszeugnis ist durch einen zugelassenen Arzt auszustellen. [vgl. § 12 Abs. 1 SeeArbG]

Eine Liste der zugelassenen Ärzte ist zu finden auf:

<http://www.deutsche-flagge.de/de/maritime-medizin/seediensttauglichkeit/zugelassene-aerzte>

Gültigkeit des Seediensttauglichkeitszeugnisses

Die maximale Gültigkeitsdauer des Seediensttauglichkeitszeugnisses ist wie folgt festgelegt: [vgl. § 12 Abs. 5 SeeArbG]

- Grundsätzliche Gültigkeit: **2 Jahre**
- Jugendliche Besatzungsmitglieder: **1 Jahr**

Läuft die Gültigkeitsdauer eines Seediensttauglichkeitszeugnisses während einer Reise des Schiffes ab, bleibt es gültig, bis der nächste Hafen angelaufen wird, in dem das Besatzungsmitglied ein ärztliches Zeugnis von einem qualifizierten Arzt erhalten kann, mit der Maßgabe, dass dieser Zeitraum drei Monate nicht überschreiten darf. [vgl. § 12 Abs. 6 SeeArbG]

Anerkennung ausländischer ärztlicher Zeugnisse

Ein durch einen anderen Staat oder auf Grund einer Vorschrift eines anderen Staates ausgestelltes Seediensttauglichkeitszeugnis, das den Anforderungen des STCW-Übereinkommens genügt, ist einem deutschen ärztlichen Zeugnis gleichwertig. [vgl. § 12 Abs. 7 SeeArbG]

Anmerkung: Im Abschnitt A-I/9 des STCW Codes werden Anforderungen an ärztliche Zeugnisse geregelt.



© BG Verkehr



Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Besatzungsliste
- Seediensttauglichkeitszeugnisse
- Seetagebücher
- Führen vertraulicher Interviews
- Maßnahmen DMLC Teil II

- Sind die Besatzungsmitglieder für ihre zu verrichtenden Tätigkeiten gesundheitlich tauglich?
- Wird durch Tagebucheintragungen und vertrauliche Interviews bestätigt, dass Besatzungsmitglieder nur solche Tätigkeiten ausführen, für die sie seediensttauglich sind?
- Wird die maximale Verlängerungsfrist von drei Monaten im Falle von abgelaufenen Zeugnissen eingehalten?
- Werden Seediensttauglichkeitszeugnisse durch zugelassene Ärzte ausgestellt?
- Entsprechen ausländische ärztliche Zeugnisse den Anforderungen des STCW-Übereinkommens?
- Sind Seediensttauglichkeitszeugnisse auf Schiffen in der Auslandsfahrt in englischer Sprache ausgestellt?

3.3 Ausbildung und Befähigung (Regel 1.3)

Anforderungen

Befähigungszeugnisse

Voraussetzung, um an Bord eines Schiffes tätig werden zu können, ist, dass Besatzungsmitglieder für ihre Aufgaben entsprechend ausgebildet und im Besitz der erforderlichen Befähigungsnachweise sind oder in sonstiger Weise qualifiziert sind. [vgl. § 23 SeeArbG]

- z.B. Befähigungszeugnisse gemäß STCW

Alle Besatzungsmitglieder sind vor Aufnahme ihrer Tätigkeit an Bord einer Sicherheitsunterweisung gemäß Abschnitt A-VI/1 Absatz 1 des STCW-Codes zu unterziehen. [vgl. § 23 SeeArbG]

- Bei der Sicherheitsunterweisung sind die Anforderungen des Abschnitts A-VI/1 Absatz 1 Nr. 1-7 des STCW-Codes zu berücksichtigen (z.B. Kommunikation und Verhalten im Notfall, Sicherheitsrolle, Alarmsignale, Fluchtwege, Muster- und Einbootungsstationen, Anlegen Rettungswege, Benutzung Feuerlöscher).
- Über die durchgeführten Sicherheitsunterweisungen sind Nachweise zu führen (z.B. Eintrag im Seetagebuch).



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Befähigungszeugnisse gemäß STCW
- Schiffsbesatzungszeugnis / Besatzungsliste
- Seetagebuch
- Nachweise über durchgeführte Sicherheitsunterweisungen
- Trainingshandbücher
- Führen vertraulicher Interviews
- Maßnahmen DMLC Teil II

- *Welche Qualifikationen der Besatzungsmitglieder sind anhand des Schiffsbesatzungszeugnisses erforderlich?*
- *Sind die Besatzungsmitglieder gemäß Befähigungszeugnis nach STCW ausreichend qualifiziert?*
- *Haben alle Besatzungsmitglieder eine Sicherheitsunterweisung an Bord erhalten?*
- *Überprüfung von Trainingsmaterial, welches der Besatzung zur Verfügung steht. (gemäß SOLAS Reg. II-2/15 und III/35, z.B. Handbuch Schiffssicherungsdienst)*
- *Wird Ausbildung und Befähigung der Besatzungsmitglieder durch vertrauliche Interviews bestätigt?*

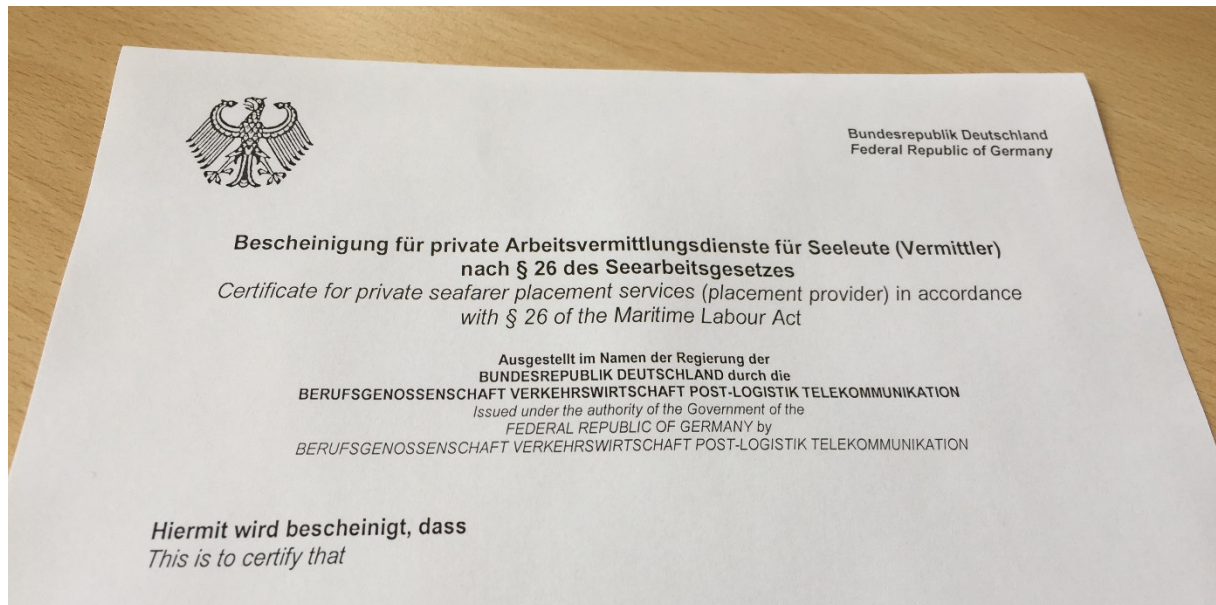


3.4 Anwerbung und Arbeitsvermittlung (Regel 1.4)

Anforderungen

Allgemeines

Einem Reeder ist es nur dann erlaubt, einen privaten Arbeitsvermittlungsdienst für Seeleute (Vermittler) mit Sitz in Deutschland für die Vermittlung von Seeleuten in Anspruch zu nehmen, wenn ihm vom Vermittler eine schriftliche Bescheinigung der Dienststelle Schiffssicherheit vorgelegt worden ist, dass der Vermittler die Anforderungen des § 25 SeeArbG erfüllt. [vgl. § 24 Abs. 1 SeeArbG]



© BG Verkehr

Eine Liste der zugelassenen Vermittler ist zu finden auf:

<https://www.deutsche-flagge.de/de/besatzung/seearbeit/arbeitsvermittlung-seeleute>

Einem Reeder ist es nur dann erlaubt, einen Vermittler mit Sitz in Staaten, die das Seearbeitsübereinkommen nicht ratifiziert haben, für die Vermittlung von Seeleuten in Anspruch zu nehmen, wenn der Vermittler dem Reeder gegenüber schriftlich versichert hat (Statement of Compliance), dass er die Regelungen zur Anwerbung und Vermittlung nach Regel 1.4 des Seearbeitsübereinkommens erfüllt. [vgl. § 24 Abs. 3 SeeArbG]



Ein Muster eines Statements of Compliance ist zu finden auf www.deutsche-flagge.de im Bereich Dokumente - Besatzung.

Anmerkung: Der Reeder sollte zusätzlich durch eine eigene Auditierung sicherstellen, dass private Vermittler mit Sitz in Staaten, die das Seearbeitsübereinkommen nicht ratifiziert haben, die Anforderungen aus Regel 1.4 des Seearbeitsübereinkommens einhalten.

Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Bescheinigung der Dienststelle Schiffssicherheit für Vermittler in Deutschland
- Bescheinigung durch den Vermittler (Statement of Compliance)
- Auditierungsnachweise durch den Reeder
- Nachweise, dass private Vermittler mit Sitz in einem MLC-Mitgliedstaat einem Zertifizierungssystem nach MLC unterliegen
- Führen vertraulicher Interviews
- Maßnahmen DMLC Teil II

- *Erfolgt die Anstellung direkt durch den Reeder oder die Agentur für Arbeit, so ist dieses entsprechend zu vermerken. Hier sind keine weiteren Maßnahmen notwendig.*
- *Erfolgt die Anstellung über einen privaten Vermittler in Deutschland, ist zu prüfen, ob eine Bescheinigung der Dienststelle Schiffssicherheit vorliegt.*
- *Erfolgt die Rekrutierung durch eine öffentliche oder private Vermittlungsagentur in einem MLC-Mitgliedstaat, so ist dies zu vermerken. Auch hier sind in aller Regel keine weiteren Schritte notwendig. (Im Falle einer privaten Vermittlungsagentur sollte eine Bescheinigung vorliegen, die bestätigt, dass die Agentur in Übereinstimmung mit MLC betrieben wird.)*
- *Wird durch den Reeder eine Anwerbungs- oder Vermittlungsagentur in Anspruch genommen, welche ihren Sitz in einem Nicht-MLC-Staat hat, so ist zu prüfen, ob folgende Unterlagen vorliegen:*
 - *Bescheinigung durch den Vermittler (z.B. Statement of Compliance)*
 - *Wenn zutreffend: Nachweis über Auditierung durch den Reeder*
- *Wird durch vertrauliche Interviews mit Besatzungsmitgliedern bestätigt, dass für deren Vermittlung oder Anwerbung keine Gebühren verlangt wurden und dass die Vermittler keine so genannten „Black Lists“ führen?*



3.5 Beschäftigungsverträge für Seeleute (Regel 2.1)

Anforderungen

Schriftlicher Heuervertrag

Besatzungsmitglieder müssen über einen schriftlichen Heuervertrag verfügen, welcher vom Besatzungsmitglied und dem Reeder unterzeichnet worden ist. [vgl. § 28 Abs. 1 SeeArbG]

Der Reeder hat dem Besatzungsmitglied rechtzeitig vor dem beabsichtigten Vertragsabschluss einen Vertragsentwurf, einschließlich der anzuwendenden Tarifverträge, Betriebs- oder Bordvereinbarungen, auszuhändigen oder zu übermitteln. [vgl. § 28 Abs. 1 SeeArbG]



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Der Reeder ist nicht zwingend auch der Arbeitgeber aller Besatzungsmitglieder. Ist jemand anderes als der Reeder der Arbeitgeber, so hat der Reeder den Heuervertrag jedoch trotzdem mit zu unterzeichnen, um seine öffentlich-rechtliche Einstandspflicht zu dokumentieren. [vgl. § 29 Abs. 1 SeeArbG]



Werden Heuerverträge an Stelle des Reeders durch einen Vertreter des Reeders unterzeichnet, sollte die Vertretungserklärung durch eine schriftliche Vollmacht nachgewiesen werden (siehe § 164 ff. BGB). Es wird empfohlen, eine Kopie der Vollmacht zusammen mit den Kopien der Heuerverträge an Bord des Schiffes zu geben.

Mindestinhalt eines Heuervertrags

Jeder Heuervertrag muss folgende Mindestangaben beinhalten: [vgl. § 28 Abs. 2 SeeArbG]

1. der vollständige Name und die Anschrift des Reeders; im Fall eines anderen Arbeitgebers der vollständige Name und die Anschrift des Arbeitgebers und des Reeders,
2. der vollständige Name, das Geburtsdatum, der Geburtsort und die Anschrift des Besatzungsmitglieds,
3. die Bezeichnung oder Beschreibung der vom Besatzungsmitglied zu leistenden Dienste, gegebenenfalls die Beschränkung der Dienstpflicht auf bestimmte Schiffe oder Fahrtgebiete; bei Fischereifahrzeugen außerdem der Name und das Fischereikennzeichen des Fischereifahrzeuges oder der Fahrzeuge, auf dem/denen das Besatzungsmitglied Dienst leisten soll,
4. der Zeitpunkt des Beginns des Heuverhältnisses und der Ort und Tag des Dienstantritts unter Angabe des Schiffes; bei Fischereifahrzeugen außerdem die Reise oder Reisen, die unternommen werden sollen, falls sie im Zeitpunkt des Vertragsschlusses angegeben werden können,
5. bei einem befristeten Heuervertrag die vorgesehene Dauer des Heuverhältnisses,

6. die Zusammensetzung und die Höhe der Heuer einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen oder die für die Berechnung der Heuer zugrunde zu legende Formel sowie die Fälligkeit der Heuer; dazu abweichend bei Fischereifahrzeugen der Betrag der Heuer oder die Höhe des Anteils und dessen Berechnungsart, wenn das Entgelt in einer Beteiligung besteht, oder der Betrag der Heuer und die Höhe des Anteils und dessen Berechnungsart, wenn beide Formen des Entgelts miteinander verbunden werden, und die gegebenenfalls vereinbarte Mindeststeuer,
7. die vereinbarten Arbeitszeiten und Ruhezeiten,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. bei einem unbefristeten Heuervertrag oder wenn die Kündbarkeit eines befristeten Heuerverhältnisses vereinbart ist: die Voraussetzungen, Fristen und Termine für eine Kündigung,
10. der Heimschaffungsanspruch des Besatzungsmitglieds,
11. die Angabe der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, die auf das Heuverhältnis anzuwenden sind,
12. die Leistungen der medizinischen Betreuung und der sozialen Sicherheit, die der Reeder oder der andere Arbeitgeber dem Besatzungsmitglied gewährt oder zu gewähren hat,
13. der Ort und das Datum, an dem der Heuervertrag abgeschlossen worden ist.

Es ist möglich, die Angaben nach Nr. 6 bis 10 und 12 durch Angabe der Tarifverträge, Betriebs- und Bordvereinbarungen, die für das Heuverhältnis gelten, zu ersetzen.



Ein Muster eines unverbindlichen Heuervertrages ist in der Anlage zum Leitfaden abgedruckt und zu finden auf www.deutsche-flagge.de im Bereich Dokumente - Besatzung.



Schriftlicher Vertrag über die Berufsausbildung an Bord

Auszubildende an Bord müssen über einen schriftlichen Vertrag über die Berufsausbildung an Bord verfügen, welcher vom Reeder (Ausbildender), Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern unterzeichnet worden ist. [vgl. § 81 und § 82 Abs. 1 SeeArbG]

Der Reeder hat dem Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern rechtzeitig vor dem beabsichtigten Vertragsabschluss einen Vertragsentwurf, einschließlich der anzuwendenden Tarifverträge, Betriebs- oder Bordvereinbarungen, auszuhändigen. [vgl. § 82 Abs. 1 SeeArbG]

Mindestinhalt eines Vertrages über die Berufsausbildung an Bord

Jeder Vertrag über die Berufsausbildung an Bord muss folgende Mindestangaben beinhalten: [vgl. § 82 Abs. 3 SeeArbG]

1. der Name und die Anschrift des Reeders (Ausbildender); im Fall eines anderen Ausbildenden dessen Name und Anschrift sowie Name und Anschrift des Reeders,
2. der vollständige Name, das Geburtsdatum, der Geburtsort und die Anschrift des Auszubildenden,
3. der Zeitpunkt des Beginns der Berufsausbildung,
4. die Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie das Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,

5. die Dauer der Berufsausbildung,
6. die Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
7. die Dauer der täglichen regelmäßigen Ausbildungszeit und der Ruhezeiten,
8. die Dauer der Probezeit,
9. die Fälligkeit und Höhe der Vergütung; abweichend bei Fischereifahrzeugen die Höhe des Anteils und dessen Berechnungsart, wenn eine Beteiligung am Fangerlös gewährleistet wird,
10. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. die Voraussetzungen unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
12. die Angabe der Tarifverträge, Betriebs- und Bordvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis an Bord anzuwenden sind,
13. die Leistungen der medizinischen Betreuung und der sozialen Sicherheit, die der Reeder (Ausbildende) oder der andere Ausbildungende dem Auszubildenden zu gewähren hat,
14. der Heimschaffungsanspruch des Auszubildenden,
15. der Ort und das Datum, an dem der Vertrag über die Berufsausbildung an Bord abgeschlossen worden ist.

Bei zur Berufsausbildung auf Fischereifahrzeugen beschäftigten Besatzungsmitgliedern sind außerdem der Name und das Fischereikennzeichen des Fischereifahrzeuges oder der Fahrzeuge, auf dem/denen das Besatzungsmitglied Dienst leisten soll, sowie die Reise oder Reisen, die unternommen werden sollen, falls sie im Zeitpunkt des Vertragsschlusses angegeben werden können, im Vertrag aufzunehmen.

Die Angaben nach Nr. 7, 9 bis 11, 13 und 14 können durch Angabe der Tarifverträge, Betriebs- und Bordvereinbarungen, die für das Berufsausbildungsverhältnis gelten, ersetzt werden.

Information über Vertragsbedingungen

Es steht Besatzungsmitgliedern zu, auf einfache Weise Informationen über ihre Vertragsbedingungen erhalten zu können. Hierzu sind ein Abdruck des Seearbeitsgesetzes, des Seearbeitsübereinkommens und der die Vereinbarung zwischen dem Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation über das Seearbeitsübereinkommen 2006 an geeigneter Stelle an Bord auszulegen und eine Kopie der einzelnen Heuerverträge sowie Berufsausbildungsverträge mitzuführen. [vgl. § 29 Abs. 1 SeeArbG]

Soweit der Heuervertrag oder Berufsausbildungsvertrag auf einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine Bordvereinbarung verweist, sind diese Unterlagen ebenfalls an geeigneter Stelle an Bord auszulegen. [vgl. § 29 Abs. 2 SeeArbG]

Auf Schiffen in der internationalen Fahrt sind die folgenden Unterlagen in englischer Übersetzung mitzuführen: [vgl. § 29 Abs. 3 SeeArbG]

- ein Exemplar eines Mustervertrages der Heuerverträge und, ggf. der Berufsausbildungsverträge,
- die Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Bordvereinbarungen, auf die in den Heuerverträgen bzw. Berufsausbildungsverträgen verwiesen wird,
- ein Exemplar des Seearbeitsgesetzes und des Seearbeitsübereinkommens, und
- die Vereinbarung zwischen dem Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation über das Seearbeitsübereinkommen 2006

Kündigung eines Heuverhältnisses

Das Heuverhältnis kann durch den Reeder oder das Besatzungsmitglied durch ordentliche oder außerordentliche Kündigung beendet werden. Bei einer ordentlichen Kündigung (Regelfall) sind bestimmte Kündigungsfristen einzuhalten, bei einer außerordentlichen Kündigung nicht. [vgl. § 65 SeeArbG]

Die ordentliche Kündigung gegenüber einem Kapitän oder einem Schiffsoffizier kann nur vom Reeder ausgesprochen werden. [vgl. § 65 Abs. 3 SeeArbG]

Die Möglichkeit ein befristetes Heuverhältnis ordentlich zu kündigen, ist nur gegeben, wenn dies im Heuvertrag vereinbart worden ist. [vgl. § 15 Abs. 3 TzBfG]

Eine Kündigung hat immer schriftlich zu erfolgen. [vgl. § 65 Abs. 2 SeeArbG]

Soweit nichts Anderes vereinbart wird, setzt sich das Heuverhältnis über den Ablauf der Kündigungsfrist bis zur Ankunft des Schiffes in einem Hafen fort, in dem die Heimschaffung des Besatzungsmitglieds und seine Ablösung durch eine Ersatzperson sicher und mit allgemein zugänglichen Verkehrsmitteln möglich ist. [vgl. § 66 Abs. 5 SeeArbG]

Ordentliche Kündigung - Grundsätze

Bei einer ordentlichen Kündigung durch das Besatzungsmitglied oder durch den Reeder sind von beiden Seiten folgende Kündigungsfristen einzuhalten: [vgl. § 66 Abs. 1 SeeArbG]

- Eine Woche innerhalb der ersten drei Monate des Heuverhältnisses (gesetzliche Probezeit).
- Dauert die erste Reise länger als drei Monate, besteht die Möglichkeit, die Kündigung während der ersten sechs Monate noch in den auf die Beendigung der Reise folgenden drei Tagen mit einer Frist von einer Woche auszusprechen (verlängerte gesetzliche Probezeit).
- Vier Wochen zum 15. Tag oder zum Ende eines Kalendermonats, wenn die in Nummer 1 und 2 genannten Zeiten abgelaufen sind.
- Zwei Monate zum Ende des Kalendermonats, wenn das Heuverhältnis zwei Jahre bestanden hat.



Ordentliche Kündigung - Besonderheiten Kapitän

Für den Kapitän gilt von Beginn des Heuverhältnisses an eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. Tag oder zum Ende eines Kalendermonats. [vgl. § 66 Abs. 1 SeeArbG]

Ordentliche Kündigung bei länger bestehenden Heuverhältnissen

Bei länger bestehenden Heuverhältnissen (mindestens acht Jahre) erhöhen sich die Kündigungsfristen **nur** für den Reeder schrittweise von drei Monaten bis zu sieben Monate (bei einem 20 Jahre bestehenden Heuverhältnis) zum Ende eines Kalendermonats. [vgl. § 66 Abs. 3 SeeArbG]

Außerordentliche Kündigung - Grundsätze

Dem Besatzungsmitglied oder dem Reeder ist es möglich, jeweils das Heuverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen (= außerordentliche Kündigung). Darüber hinaus hat das Besatzungsmitglied die Möglichkeit, aus wichtigen familiären Gründen außerordentlich zu kündigen. [vgl. §§ 67, 68, 69 SeeArbG]

Außerordentliche Kündigung durch das Besatzungsmitglied

Ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung durch das Besatzungsmitglied liegt insbesondere dann vor, wenn:

1. sich der Reeder oder der Kapitän ihm gegenüber einer schweren Pflichtverletzung schuldig macht,
2. der Kapitän es in erheblicher Weise in der Ehre verletzt, es misshandelt oder seine Misshandlung durch andere Personen duldet,
3. das Schiff die Flagge wechselt,
4. der Vorschrift des § 58 Absatz 1 SeeArbG zuwider Urlaub nicht gewährt wird,
5. das Schiff einen verseuchten Hafen anlaufen soll oder einen Hafen bei Ausbruch einer Seuche nicht unverzüglich verlässt und sich daraus schwere gesundheitliche Gefahren für das Besatzungsmitglied ergeben können,
6. das Schiff ein Gebiet befahren soll, in dem es besonderen Gefahren durch bewaffnete Auseinandersetzungen ausgesetzt ist, oder wenn das Schiff ein solches Gebiet nicht unverzüglich verlässt (Piraterie ist keine „bewaffnete Auseinandersetzung“ im Sinne des Seearbeitsgesetzes),
7. das Schiff nicht seetüchtig ist,
8. die Aufenthaltsräume für die Besatzung gesundheitsschädlich sind,
9. die für die Schiffsbesatzung mitgenommenen Verpflegungsvorräte oder das Trinkwasser ungenügend oder verdorben sind, oder
10. das Schiff unzureichend besetzt ist.

Im Falle von Nummer 7 bis 10 ist das Besatzungsmitglied zur außerordentlichen Kündigung jedoch nur berechtigt, wenn die Mängel in angemessener Frist auf Beschwerde hin nicht abgestellt werden. Das Kündigungsrecht nach Nummer 5 und 6 entfällt, wenn dem Besatzungsmitglied die Kündigungsgründe vor Antritt der Reise bekannt waren. [vgl. § 68 Abs. 1 SeeArbG]

Einem Besatzungsmitglied ist es zudem möglich, auch dann außerordentlich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen, wenn dies wegen einer dringenden Familienangelegenheit oder wegen eines anderen dringenden persönlichen Grundes erforderlich ist. Dies sind insbesondere: [vgl. § 69 SeeArbG]

- Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin,
- Tod der Ehefrau oder des Ehemanns, eines Kindes, eines Elternteils oder des Lebenspartners,
- Schwere Erkrankung der Ehefrau oder des Ehemanns, eines Kindes, eines Elternteils oder des Lebenspartners.



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Außerordentliche Kündigung durch den Reeder

Bei der außerordentlichen Kündigung durch den Reeder liegt ein wichtiger Grund insbesondere dann vor, wenn das Besatzungsmitglied: *[vgl. § 67 SeeArbG]*

1. für den übernommenen Schiffsdienst aus Gründen, die schon vor der Begründung des Heuerverhältnisses bestanden hat, ungeeignet ist, es sei denn, dass dem Reeder diese Gründe zu diesem Zeitpunkt bekannt waren,
2. eine ansteckende Krankheit verschweigt, durch die es andere gefährdet, oder nicht angibt, dass es Dauerausscheider von Erregern des Typhus oder Paratyphus ist,
3. seine Pflichten aus dem Heuerverhältnis beharrlich oder in besonders grober Weise verletzt,
4. eine Straftat begeht, die sein weiteres Verbleiben an Bord unzumutbar macht,
5. durch eine von ihm begangene Straftat arbeitsunfähig wird.

Der Kapitän ist verpflichtet, die außerordentliche Kündigung und deren Grund unverzüglich in das See- tagebuch einzutragen. Dem Besatzungsmitglied ist eine vom Kapitän unterzeichnete Abschrift der Ein- tragung auszuhändigen. *[vgl. § 67 Abs. 2 SeeArbG]*



© BG Verkehr/ Kirk Williams

3

Besonderheiten bei Kündigungsfristen für Auszubildende

Während der Probezeit besteht die Möglichkeit, das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Kündigungs- frist von einer Woche zu kündigen. *[vgl. § 88 Abs. 1 SeeArbG]*

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses nur wie folgt möglich: *[vgl. § 88 Abs. 2 SeeArbG]*

- aus einem wichtigen Grund (§§ 67 Abs. 1 und 68 Abs. 1 SeeArbG) ohne Einhaltung einer Kün- digungsfrist von beiden Parteien,
- vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn Sie die Berufsausbil- dung aufgeben.

Dienstbescheinigung

Das Besatzungsmitglied hat Anspruch auf eine Bescheinigung über den an Bord des Schiffs geleisteten Dienst. **Angaben über die Beurteilung der Leistung, des Verhaltens des Besatzungsmitgliedes sowie Angaben zur Heuer sind in der Dienstbescheinigung nicht zulässig.** In die Dienstbescheinigung sind mindestens aufzunehmen: [vgl. § 33 Abs. 1, 2 und 4 SeeArbG]

1. der vollständige Name, das Geburtsdatum, der Geburtsort und die Anschrift des Besatzungsmitglieds,
2. der Name und die Anschrift des Reeders; im Fall eines anderen Arbeitgebers der Name und die Anschrift des Arbeitgebers und des Reeders,
3. der Name des Schiffs, der Schiffstyp, die IMO-Identifikationsnummer, die Vermessung, die Maschinenleistung und das Fahrtgebiet,
4. der Zeitpunkt des Beginns und der Beendigung des Dienstes an Bord,
5. Art und Dauer der geleisteten Dienste.

Die Bescheinigung ist dem Besatzungsmitglied spätestens am Tag des Dienstendes an Bord in deutscher und englischer Sprache auszuhändigen oder zu übermitteln. Bei Schiffen, auf denen in kurzen Abständen die Besatzungen wechseln oder regelmäßig dieselben Häfen angelaufen werden (z.B. Fähren und Schlepper), ist die Dienstbescheinigung nur auf Antrag des Besatzungsmitgliedes sowie bei Beendigung des Heuerverhältnisses auszuhändigen bzw. zu übermitteln. [vgl. § 33 Abs. 1 SeeArbG]

Es besteht die Möglichkeit eine Dienstbescheinigung in elektronischer Form auszustellen, wenn das betreffende Besatzungsmitglied zustimmt.

Eine Unterschrift unter die Dienstbescheinigung ist nicht zwingend erforderlich.

Kopien der Dienstbescheinigungen sind durch den Reeder mindestens fünf Jahre aufzubewahren. [vgl. § 33 Abs. 5 SeeArbG]



Das Muster einer Dienstbescheinigung ist zu finden auf www.deutsche-flagge.de im Bereich Dokumente - Besatzung.



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Heuerverträge und Dienstbescheinigungen
- Musterverträge, Tarifverträge, Betriebs- oder Bordvereinbarungen
- Seearbeitsgesetz und Seearbeitsübereinkommen
- Führen vertraulicher Interviews
- Maßnahmen DMLC Teil II

- *Befinden sich unterzeichnete Kopien der Heuerverträge der Besatzungsmitglieder an Bord und beinhalten diese die geforderten Mindestangaben?*
- *Befinden sich Kopien der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Bordvereinbarungen an Bord, wenn in den Heuerverträgen darauf verwiesen wird?*
- *Befinden sich Kopien des Seearbeitsgesetzes sowie des Seearbeitsübereinkommens an Bord?*
- *Auf Schiffen in der internationalen Fahrt: Sind ein Muster der Heuerverträge, der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Bordvereinbarungen sowie des Seearbeitsgesetzes und Seearbeitsübereinkommens auf dem Schiff in englischer Übersetzung vorhanden?*
- *Wird den Besatzungsmitgliedern am Tag des Dienstendes eine Dienstbescheinigung ausgestellt und ist sichergestellt, dass die Dienstbescheinigungen keine Aussagen hinsichtlich der Qualität der geleisteten Arbeit oder hinsichtlich der Heuern enthält?*
- *Wird im Rahmen von vertraulichen Interviews mit einigen Besatzungsmitgliedern bestätigt, ob den Besatzungsmitgliedern vor der Unterzeichnung ihrer Heuerverträge die Möglichkeit gegeben wurde, diese zu überprüfen oder Rat hierzu einzuholen?*

3

3.6 Heuern (Regel 2.2)

Anforderungen

Fälligkeit, Höhe und Auszahlung der Heuern

Das Besatzungsmitglied hat für die Dauer des Heuerverhältnisses Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Heuer. [vgl. § 37 Abs. 1 SeeArbG]

Vor Beginn des Heuerverhältnisses hat das Besatzungsmitglied Anspruch auf Zahlung der Heuer für die Dauer der Anreise zum Ort des Dienstantritts. [vgl. § 37 Abs. 2 SeeArbG]

Die Heuer ist grundsätzlich in Euro zu berechnen und zu zahlen, es sei denn, dass im Heuervertrag eine andere gesetzliche Währung vereinbart wurde. Sofern im Einvernehmen zwischen Reeder und Besatzungsmitglied die Heuer in einer anderen gesetzlichen Währung als im Heuervertrag vorgesehen ausgezahlt wird, hat der Wechselkurs dem von der Europäischen Zentralbank zum Zeitpunkt der Zahlung veröffentlichten Kurs zu entsprechen und darf für das Besatzungsmitglied nicht nachteilig sein. [vgl. § 39 Abs. 1 SeeArbG]



© Dr. Philipp Langenbuch

Die vereinbarte Heuer ist mit dem Ablauf eines jeden Kalendermonats oder bei Beendigung des Heuerverhältnisses fällig. Variable Bestandteile der Heuer (z. B. Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge) sind erst zum Ende des Monats fällig, in denen sie berechnet werden können (in der Regel am Ende des nächsten Kalendermonats). [vgl. § 38 Abs. 2 SeeArbG]

Es ist nicht zulässig, von der Heuer des Besatzungsmitglieds Abzüge für die Erlangung oder Beibehaltung einer Beschäftigung vorzunehmen. [vgl. § 39 Abs. 4 SeeArbG]

Das Besatzungsmitglied kann vom Reeder verlangen, dass die Heuer oder ein Teil hiervon per Überweisung oder Scheck an das Besatzungsmitglied oder an einen vom Besatzungsmitglied bestimmten Empfänger geleistet wird. Dem Reeder ist es nicht erlaubt, sich von dem Besatzungsmitglied Kosten für Banküberweisungen oder ähnliche Kosten erstatten zu lassen. [vgl. § 39 Abs. 2 und 3 SeeArbG]

Vergütungen für Auszubildende unterliegen hinsichtlich Fälligkeit, Auszahlung und Abrechnung den gleichen Anforderungen wie die Heuern. [vgl. § 3 Abs. 2 SeeArbG]

Monatliche Heuerabrechnung

Der Reeder hat dem Besatzungsmitglied mit dem Ablauf eines jeden Kalendermonats und bei Beendigung des Heuerverhältnisses eine Abrechnung in Textform zu erteilen und ihm unverzüglich auszuhändigen. [vgl. § 40 Abs. 1 SeeArbG]

Die Abrechnung hat den jeweiligen Abrechnungszeitraum und vollständige Angaben über die Zusammensetzung der Heuer zu enthalten, wie z. B. Art und Höhe der Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonder- und Abschlagszahlungen. Wird die Heuer in einer anderen gesetzlichen Währung als im Heuervertrag vereinbart gezahlt, so ist der Wechselkurs in der Abrechnung anzugeben. [vgl. § 40 Abs. 2 SeeArbG]



© Dr. Philipp Langenbuch



Vergütung für Mehrarbeit

Arbeiten Besatzungsmitglieder länger als die in § 43 (Seearbeitszeit) und § 44 (Hafenarbeitszeit) vorgesehene Regelarbeitszeit, so hat der Reeder die Mehrarbeit zusätzlich zu vergüten. Für Arbeiten zur Abwendung von Gefahren für das Schiff, Personen und Ladung (§ 47 Absatz 1) oder Sicherheitsmanövern (§ 47 Absatz 2) ist der Reeder dagegen nicht verpflichtet eine zusätzliche Vergütung zu zahlen. [vgl. § 51 SeeArbG]

Verkauf von Waren (Kantine) und Erbringung von Dienstleistungen

Verkauft der Reeder einem Besatzungsmitglied Waren oder erbringt er ihm gegenüber Dienstleistungen, darf er nur die durchschnittlichen Selbstkosten verlangen. [vgl. § 41 SeeArbG]

Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Heuerverträge
- Heuerabrechnungen (Einsicht auf freiwilliger Basis)
- Führen vertraulicher Interviews
- Maßnahmen DMLC Teil II

- *Erhalten Besatzungsmitglieder die in den Heuerverträgen vereinbarte Heuer am Monatsende sowie bei Beendigung des Heuverhältnisses?*
- *Bekommen Besatzungsmitglieder am Monatsende und bei Beendigung des Heuverhältnisses eine Heuerabrechnung?*
- *Ist sichergestellt, dass Besatzungsmitglieder keine Kosten für die Überweisung von Heuern übernehmen müssen?*
- *Entsprechen eventuelle Wechselkurse dem von der Europäischen Zentralbank veröffentlichten Kurs (www.ecb.int/stats/exchange)?*
- *Bestätigen vertrauliche Interviews mit einzelnen Besatzungsmitgliedern, dass die Zahlung der Heuer den Anforderungen entspricht?*

3.7 Arbeitszeiten und Ruhezeiten (Regel 2.3)

Anforderungen

Regelmäßige tägliche Arbeitszeit

Die in §§ 43, 44 des Seearbeitsgesetzes geregelte Seearbeitszeit und Hafendarbeitszeit ist eine Regelarbeitszeit. Abweichungen sind insbesondere möglich, durch

- einen Tarifvertrag oder durch eine Betriebs- oder Bordvereinbarung, und
- durch Anordnungen des Kapitäns.

Umfang der Seearbeitszeit: ab dem Zeitpunkt des Verlassens eines Liegeplatzes im Hafen oder auf der Reede zum Zwecke des Beginns oder zur Fortsetzung einer Reise.

Umfang der Hafendarbeitszeit: ab dem Zeitpunkt des Festmachens im Hafen oder des Ankerns auf der Reede.

Übersicht über die tägliche Regelarbeitszeit auf See und im Hafen

	Seearbeitszeit	Hafendarbeitszeit
Wachgänger	8 Stdn. (Mo - So)	8 Stdn. (Mo - Sa)
Tagesdienst	8 Stdn. (Mo - Sa)	8 Stdn. (Mo - Fr) 5 Stdn. (Sa)
Servicepersonal	8 (9*) Stdn. (Mo - So)	8 (9*) Stdn. (Mo - So)
Jugendliche Besatzungsmitglieder	an 6 Tagen bis zu 8 Stdn. (48 Wochenstunden) <u>Wachgänger:</u> 8 Stdn. (Mo - So)	an 5 Tagen bis zu 8 Stdn. (40 Wochenstunden)
*) kann auf bis zu 9 Stunden verlängert werden, wenn regelmäßig eine erhebliche Arbeitsbereitschaft in die Arbeitszeit fällt		



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Freizeitausgleich

Den Besatzungsmitgliedern ist für jeden Sonntag und für jeden Feiertag, an dem sie gearbeitet haben oder an dem sich das Schiff weniger als zwölf Stunden im Hafen befunden hat, ein Ausgleich durch einen arbeitsfreien Werktag zu geben. Besatzungsmitgliedern des Servicepersonals sind im Monat mindestens zwei freie Tage zu gewähren. [vgl. § 52 Abs. 1 SeeArbG]

Gilt für jugendliche Besatzungsmitglieder: Wird an mehr als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so ist für die Arbeit am sechsten und siebten Tag in der Woche je ein anderer freier Tag zu gewähren. [vgl. § 53 Abs. 8 SeeArbG]

Arbeitszeitverlängerung in besonderen Ausnahmefällen

Der Kapitän ist berechtigt in dringenden Fällen eine Verlängerung der Seearbeits- und Hafendarbeitszeit anzuordnen. (z. B. Wachdienst im Hafen, Ein- und Auslaufen des Schiffes, Arbeiten zur Aufrechterhaltung des Schiffsbetriebs) [vgl. § 47 Abs. 4 SeeArbG]

Der Kapitän ist weiterhin berechtigt, den Arbeitszeit- und Ruhezeitplan vorübergehend außer Kraft zu setzen und anzuordnen, dass die Besatzungsmitglieder jederzeit die erforderlichen Arbeitsstunden erbringen, die für die unmittelbare Sicherheit des Schiffes, der Personen an Bord, der Ladung oder zur Hilfeleistung für andere in Seenot befindliche Schiffe oder Personen erforderlich sind. [vgl. § 47 Abs. 1 SeeArbG]

Sicherheitsübungen sind in einer Weise durchzuführen, welche die Störung der Ruhezeiten auf ein Mindestmaß beschränkt und keine Übermüdung verursacht. [vgl. § 47 Abs. 2 SeeArbG]

Gilt für jugendliche Besatzungsmitglieder: Eine Arbeitszeitverlängerung ist nur in Notfällen oder für die Durchführung von Sicherheitsmanövern zulässig. Dies gilt jedoch nur, wenn hierfür kein erwachsenes Besatzungsmitglied herangezogen werden kann. Solche Ausnahmesituationen sind vom Kapitän aufzuzeichnen. [vgl. § 53 Abs. 7 SeeArbG]



© BG Verkehr

Gesetzliche Regelung der Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten

Das Seearbeitsgesetz enthält gesetzliche Regelungen zu den Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten.

Auf Schiffen, die in kurzer Aufeinanderfolge mehrere Häfen anlaufen (weniger als 36 Stunden zwischen den seewärtigen Lotsversetzpositionen der Revierzufahrten) gilt folgende **Mindestruhezeit**:
[vgl. § 48 Abs. 2 SeeArbG]

- 10 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden und
- 77 Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen

Außerhalb der Fahrt mit kurzer Aufeinanderfolge mehrerer Häfen und wenn kein Tarifvertrag oder keine Betriebs- oder Bordvereinbarung mit abweichenden Arbeitszeitregelungen gelten, ist über die Mindestruhezeit hinaus auch folgende **Höchstarbeitszeit** nicht zu überschreiten:
[vgl. § 48 Abs. 1 SeeArbG]

- 14 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden
- 72 Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen

Ergänzend gilt für Fischereifahrzeuge, dass die Arbeitszeit von Besatzungsmitgliedern durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich innerhalb von zwölf Monaten nicht zu überschreiten ist.
[vgl. § 42 Abs. 5 SeeArbG]



Im Fall von besonderen Ausnahmefällen nach § 47 Abs. 1 SeeArbG (unmittelbare Gefahr) sowie bei der Durchführung von Sicherheitsübungen sind die Anforderungen an die Seearbeitszeit, Hafenarbeitszeit, Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten nicht anzuwenden. Durchgeführte Sicherheitsübungen sind in den Arbeitszeitznachweisen kenntlich darzustellen. [vgl. § 47 Abs. 3 SeeArbG]



Ruhezeiten und Ruhepausen

Die Mindestruhezeit ist nur in höchstens zwei Zeiträume aufzuteilen, von denen einer eine Mindestdauer von sechs Stunden und der andere eine Mindestdauer von einer Stunde aufzuweisen hat. Der Zeitraum zwischen 2 aufeinanderfolgenden Ruhezeiten darf 14 Stunden nicht überschreiten.
[vgl. § 45 Abs. 3 SeeArbG]

Der Kapitän hat sicherzustellen, dass jedes Besatzungsmitglied, das während einer planmäßigen Ruhezeit Arbeit in Notfallsituationen geleistet oder an einer Übung teilgenommen hat, eine ausreichende Ausgleichsruhezeit erhält. Die Ausgleichsruhezeit muss mindestens der Dauer der Ruhezeitunterbrechung entsprechen. [vgl. § 47 Abs. 3 SeeArbG]



Sofern die Ruhezeit während einer Bereitschaft durch Aufrufe zur Arbeit gestört wird, ist eine angemessene Ruhezeit als Ausgleich zu gewähren. Die Ausgleichsruhezeit muss mindestens der Dauer der Ruhezeitunterbrechung entsprechen. *[vgl. § 45 Abs. 4 SeeArbG]*

Wird nicht spätestens nach sechseinhalb Stunden eine Ruhezeit gewährt, hat das Besatzungsmitglied Anspruch auf eine Ruhepause von insgesamt 30 Minuten. Diese verlängert sich auf 45 Minuten, wenn das Besatzungsmitglied über neun Stunden hinaus ununterbrochen beschäftigt ist. *[vgl. § 45 Abs. 2 SeeArbG]*

Jugendlichen Besatzungsmitgliedern sind Ruhepausen wie folgt zu gewähren: *[vgl. § 53 Abs. 5 SeeArbG]*

- insgesamt mindestens 30 Minuten bei mehr als 4,5 bis zu 6 Stunden Arbeitszeit,
- insgesamt mindestens 60 Minuten bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit,
- Länger als 4,5 Stunden hintereinander dürfen jugendliche Besatzungsmitglieder nicht ohne Ruhepause arbeiten.

Abweichende Arbeitszeitregelungen durch Tarifvertrag oder Bordvereinbarung

Abweichungen durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebs- oder Bordvereinbarung von den gesetzlichen Regelungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten sind wie folgt möglich: *[vgl. § 49 Abs. 1 Nr. 2 und 3 SeeArbG]*

- Erhöhung der täglichen Regelarbeitszeit bis zur Grenze der Mindestruhezeit,
- mindestens 70 Stunden Mindestruhezeit in jedem Zeitraum von sieben Tagen, wobei diese Möglichkeit für höchstens zwei aufeinanderfolgende Wochen gilt und der Zeitraum zwischen zwei Perioden von Abweichungen nicht kürzer als der doppelte Zeitraum der Ausnahme ist,
- Aufteilung der Mindestruhezeit von zwei auf drei Abschnitte, von denen einer eine Mindestdauer von sechs Stunden und die beiden anderen eine Mindestdauer von jeweils einer Stunde haben müssen. Diese Aufteilung der Mindestruhezeit darf für höchstens zwei 24-Stunden-Zeiträume in jedem Zeitraum von 7 Tagen in Anspruch genommen werden.

Diese Abweichungsmöglichkeiten entsprechen dem Abschnitt A-VIII/1 des STCW-Codes.

Abweichende Arbeitszeitregelungen für besondere Schiffsarten

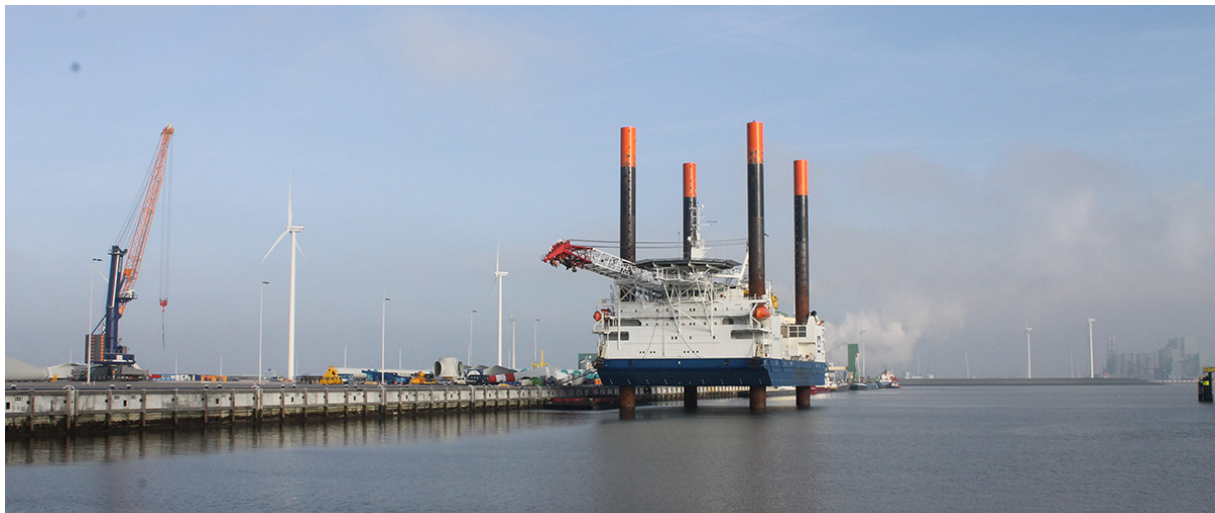
Es ist zulässig, die regelmäßige Seearbeitszeit der zum Wachdienst eingeteilten Besatzungsmitglieder auf Schiffen mit einer Größe bis 2.500 BRZ, Bergungsfahrzeugen, See- und Bergungsschleppern in der Nord- und Ostseefahrt im Zwei-Wachen-System auf bis zu zwölf Stunden täglich zu verlängern. Die Anforderungen an die wöchentliche Höchstarbeitszeit sind zu beachten. [vgl. § 46 Abs. 1 SeeArbG]



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Für Besatzungsmitglieder an Bord von Schiffen, von denen aus Offshore-Tätigkeiten durchgeführt werden, kann die Seearbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden täglich verlängert werden. Die Anforderungen an die Mindestruhezeiten sind einzuhalten. [vgl. § 11 Offshore-ArbZV]

Anmerkung: Offshore-Tätigkeiten sind besondere Tätigkeiten, die zur Errichtung, zur Änderung oder zum Betrieb von Bauwerken, künstlichen Inseln oder sonstigen Anlagen auf See durchgeführt werden.



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Im Falle von Fischereifahrzeugen sind zusätzliche tarifvertragliche Abweichungen von der Regelarbeitszeit, der Mindestruhezeiten und der Lage der Mindestruhezeiten während des Fangs und seiner Verarbeitung an Bord möglich. [vgl. § 49 Abs. 1 Nr. 4 SeeArbG]



Arbeitszeitregelungen für Kapitäne und Selbständige

Kapitäne, die keine Seewache gehen, dürfen die Mindestruhezeiten nicht unterschreiten. [vgl. § 42 Abs. 4 SeeArbG]

Für Besatzungsmitglieder, die an Bord selbstständig tätig sind, gelten die Regelungen zur Mindestruhezeit. [vgl. § 148 Abs. 2 SeeArbG]



Abweichungen von den Arbeits- und Ruhezeiten sind in den Arbeitszeitrachweisen zu vermerken. [vgl. § 3 Abs. 2 See-ArbZNV]

Übersicht über die Arbeitsorganisation, Arbeitszeitrachweise

Auf jedem Schiff ist eine Übersicht in deutscher und englischer Sprache über die Arbeitsorganisation an Bord (gemäß Muster See-ArbZNV) an einem leicht zugänglichen Ort auszuhängen. Die Übersicht hat mindestens folgende Angaben zu enthalten: [vgl. § 50 Abs. 1 SeeArbG]

- den See- und Hafendienstplan für alle Besatzungsmitglieder,
- die Höchstarbeitszeiten und die Mindestruhezeiten,
- vereinbarte Abweichungen auf Grund eines Tarifvertrages.

Auf jedem Schiff sind Arbeitszeitrachweise in deutscher und englischer Sprache (gemäß Muster See-ArbZNV) zu führen, aus denen gesondert für jedes Besatzungsmitglied die täglichen Arbeits- und Ruhezeiten ersichtlich sind. [vgl. § 50 Abs. 2 SeeArbG]

Es ist zulässig, die Arbeitszeitrachweise in elektronischer Form zu führen. [vgl. § 3 Abs. 1 See-ArbZNV]

Die Arbeitszeitrachweise sind vom Kapitän oder einer beauftragten Person und vom Besatzungsmitglied nach Ablauf des Kalendermonats zu unterzeichnen. [vgl. § 3 Abs. 3 See-ArbZNV]

Dem Besatzungsmitglied ist am Monatsende eine Kopie seines Arbeitszeitrachweises auszuhändigen. [vgl. § 3 Abs. 4 See-ArbZNV]



Ein Muster der Arbeitszeitrachweise und eine Übersicht über die Arbeitsorganisation sind zu finden auf www.deutsche-flagge.de im Bereich Dokumente - Besatzung.

Eine Anleitung zur Überprüfung der Arbeits- und Ruhezeiten ist in der Anlage zu diesem Leitfaden abgedruckt.

Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Arbeitszeitrachweise
- Heuerverträge
- Tarifverträge
- Übersicht über die Arbeitsorganisation an Bord
- Seetagebücher
- Führen vertraulicher Interviews
- Maßnahmen DMLC Teil II

- *Ist eine Übersicht über die Arbeitsorganisation an Bord an einem leicht zugänglichen Ort ausgehängt und sind die notwendigen Informationen enthalten?*
- *Werden Arbeitszeitrachweise geführt und sind diese unterzeichnet?*
- *Erhalten die Besatzungsmitglieder Kopien ihrer Arbeitszeitrachweise?*
- *Sind durch die anwendbaren Tarifverträge Abweichungen von den Höchstarbeitszeiten zugelassen?*
- *Kann anhand von Arbeitszeitrachweisen und Seetagebüchern (Schiffs- und Maschinentagebuch) bestätigt werden, dass die Anforderungen hinsichtlich Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten eingehalten werden?*
- *Für die Überprüfung der Arbeits- und Ruhezeiten hinsichtlich des 24-Stunden und 7-Tage Zeitraums gelten folgende Grundsätze:*
 - *Es ist zu prüfen, ob die Besatzungsmitglieder ihre Arbeit ausgeruht durchführen.*
 - *Die Arbeits- und Ruhezeiten werden daher generell von einer Arbeitszeitperiode aus betrachtet.*
 - *Die Betrachtung erfolgt ausgehend vom Anfang oder Ende einer Arbeitsstunde jeweils rückwirkend für einen Zeitraum von 24 Stunden.*
 - *Für die Betrachtung des 7-Tage Zeitraums ist jeweils der Kalendertag von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr maßgebend.*
- *Bei Verdacht von Übermüdung:* *Überprüfen von Grenzfällen, z.B. bei Besatzungsmitgliedern, die konstant an der oberen Grenze der Höchstarbeitszeit arbeiten oder in Fällen, bei denen abnormale Unterbrechungen in den Ruhezeiten ersichtlich sind, bei Anzeichen von Mangel an Konzentration, Gähnen oder langsame Reaktionszeiten, können weitere Untersuchungen vorgenommen werden.*

3

3.8 Urlaubsanspruch (Regel 2.4)

Anforderungen

Urlaubsanspruch

Besatzungsmitglieder haben für jedes Beschäftigungsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
[vgl. § 56 Abs. 1 SeeArbG]

Der Urlaub für Besatzungsmitglieder beträgt für jedes Beschäftigungsjahr mindestens 30 Kalendertage.
[vgl. § 57 Abs. 1 SeeArbG]

Ausnahmen: [vgl. § 57 Abs. 2 SeeArbG]

- bei Besatzungsmitgliedern unter 18 Jahren sind 32 Urlaubstage zu gewähren,
- bei Besatzungsmitgliedern unter 17 Jahren sind 34 Urlaubstage zu gewähren.

Nicht auf den Mindesturlaub anzurechnen sind: [vgl. § 57 Abs. 3 SeeArbG]

- gesetzliche Feiertage, die am Ort des Heimathafens gelten,
- Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall sowie Arbeitsausfall infolge Mutterschaft,
- Landgang nach § 35 SeeArbG,
- Ausgleichsfreizeiten nach § 52 SeeArbG (Sonntags- und Feiertagsausgleich).

Urlaub ist nur abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Heuerverhältnisses nicht gewährt werden kann. [vgl. 64 Abs. 1 und 3 SeeArbG]

Der Urlaub ist möglichst nach sechsmonatigem Dienst an Bord, spätestens bis zum Ende des Beschäftigungsjahres zu gewähren. Jugendlichen Besatzungsmitgliedern ist der Urlaub spätestens nach sechsmonatigem Dienst an Bord zu gewähren. [vgl. § 58 Abs. 1 SeeArbG]



© Dr. Philipp Langenbuch

Urlaubsmodalitäten

Bei der zeitlichen Festlegung desurlaubes sind die Wünsche des Besatzungsmitgliedes zu berücksichtigen. [vgl. § 58 Abs. 1 SeeArbG]

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn dringende betriebliche Gründe machen eine Teilung erforderlich. [vgl. § 58 Abs. 2 SeeArbG]

Die Reisekosten zum Urlaubsort und vom Urlaubsort zurück zum Ort der Wiederaufnahme des Dienstes sind vom Reeder zu tragen. [vgl. § 60 SeeArbG]

Anmerkung: Gilt nur für den Mindesturlaub nach dem Seearbeitsgesetz. Urlaubsort ist nach Wahl des Besatzungsmitglieds

1. *der Wohnort des Besatzungsmitglieds,*
2. *der Ort, an dem der Heuervertrag abgeschlossen worden ist*
3. *der durch Tarifvertrag festgelegte Ort oder*
4. *jeder andere im Heuervertrag vereinbarte Ort.*

Als Urlaubsentgelt ist die Heuer im Sinne von § 37 SeeArbG fortzuzahlen. [vgl. § 61 Abs. 1 SeeArbG]

Landgang

Besatzungsmitglieder haben in ihrer dienstfreien Zeit Anspruch auf Landgang, soweit die Sicherheit des Schiffes und seine Abfahrtszeit dies zulassen. [vgl. § 35 SeeArbG]



© BG Verkehr/ Kirk Williams



Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Heuerverträge
- Tarifverträge
- Führen vertraulicher Interviews

- *Bestätigen Dokumente (z.B. Heuerverträge), dass Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub besteht und mindestens 30 Urlaubstage pro Beschäftigungsjahr gewährleistet werden?*
- *Wird den Besatzungsmitgliedern spätestens bis zum Ende des Beschäftigungsjahres bzw. jugendlichen Besatzungsmitgliedern nach sechs Monaten Dienst an Bord Urlaub gewährt?*
- *Wird durch vertrauliche Interviews mit Besatzungsmitgliedern bestätigt, dass diese bezahlten Urlaub erhalten und dass ihnen Landgang gewährt wird?*

3.9 Heimschaffung (Regel 2.5)

Anforderungen

Kostenfreie Heimschaffung

Besatzungsmitglieder haben Anspruch auf kostenfreie Heimschaffung. [vgl. §§ 73, 76 SeeArbG]

Anspruch auf Heimschaffung besteht: [vgl. § 73 SeeArbG]

1. im Falle von Krankheit oder Verletzung nach Maßgabe des § 105 SeeArbG,
2. wenn das Heuverhältnis endet; im Falle einer ordentlichen Kündigung nach Ablauf der sich aus § 66 SeeArbG ergebenden Kündigungsfrist,
3. wenn der Reeder seine gesetzlichen oder arbeitsvertraglichen Verpflichtungen wegen Insolvenz, Veräußerung des Schiffs, Änderung der Eintragung im Schiffsregister oder aus einem ähnlichen Grund nicht mehr erfüllt,
4. wenn ein Schiff ein Gebiet befahren soll, in dem besondere Gefahren durch bewaffnete Auseinandersetzungen drohen, und in das sich das Besatzungsmitglied nicht begeben will, oder wenn das Schiff ein solches Gebiet nicht unverzüglich verlässt.

Der Reeder hat alle notwendigen Vorkehrungen für die Durchführung der Heimschaffung, die grundsätzlich auf dem Luftweg erfolgt, zu treffen. [vgl. § 76 Abs. 1 SeeArbG]



© BG Verkehr/ Kirk Williams



Pflicht zur finanziellen Absicherung für Fälle des Imstichlassens

Der Reeder eines Schiffes, das kein Fischereifahrzeug ist, hat für Fälle des Imstichlassens eines Besatzungsmitglieds eine Versicherung oder sonstige finanzielle Sicherheit aufrechtzuerhalten, die die gesetzlichen und heuvertraglichen Ansprüche der Besatzungsmitglieder finanziell absichern.

[vgl. § 76a Abs. 1 SeeArbG]

Ein Besatzungsmitglied gilt insbesondere als im Stich gelassen, wenn der Reeder:
[vgl. § 76a Abs. 1 SeeArbG]

1. die Kosten für die Heimschaffung nicht übernimmt,
2. den Anspruch auf medizinische Betreuung nicht erfüllt,
3. mit der Heuerzahlung mindestens zwei Monate in Verzug ist,
4. gesundheitsschädliche Unterkunftsräume bereithält,
5. verdorbene oder ungenügende Verpflegungs- oder Trinkwasservorräte zur Verfügung stellt,
6. keinen ausreichenden Kraftstoff für das Überleben an Bord zur Verfügung stellt.

Auf Schiffen, die zur Mitführung eines Seearbeitszeugnisses verpflichtet sind, ist eine Bescheinigung über die Versicherung oder sonstige finanzielle Sicherheit in englischer Übersetzung mitzuführen. Eine Kopie ist an geeigneter Stelle auszuhängen. Die Bescheinigung hat mindestens die folgenden Angaben zu beinhalten: [vgl. § 76a Abs. 4 und 5 SeeArbG]

1. Schiffsname und Heimathafen,
2. Rufzeichen und IMO Nummer,
3. Name und Anschrift des Versicherers oder Sicherungsgebers,
4. Kontaktinformationen der Personen/Stelle, die für die Behandlung von Hilfeersuchen der Seeleute zuständig sind,
5. Name des Reeders,
6. Gültigkeitsdauer der Versicherung/sonstigen finanziellen Sicherheit,
7. eine Erklärung, dass die Versicherung/sonstige finanzielle Sicherheit den Anforderungen der Norm A2.5.2 des Seearbeitsübereinkommens genügt.

Abdruck der Vorschriften über Heimschaffung

Es ist durch den Reeder sicherzustellen, dass den Besatzungsmitgliedern an Bord eine Kopie der anwendbaren Vorschriften über die Heimschaffung in einer geeigneten Sprache zur Verfügung steht.
[vgl. § 78 SeeArbG]

Anmerkung: Mit dem Mitführen des Seearbeitsgesetzes an Bord wird diese Anforderung erfüllt.

Heimschaffung eines jugendlichen Besatzungsmitglieds

Hat ein jugendliches Besatzungsmitglied während seiner ersten Auslandsreise auf einem Schiff mindestens vier Monate lang Dienst getan und stellt sich während dieser Zeit heraus, dass es für das Leben auf See ungeeignet ist, so hat es einen Anspruch auf Heimschaffung von einem Hafen, in dem die Heimschaffung sicher und mit allgemein zugänglichen Verkehrsmitteln möglich ist. [vgl. § 74 SeeArbG]

Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Heuerverträge
- Kopie der Vorschriften zur Heimschaffung in geeigneter Sprache
- Bescheinigung über finanzielle Sicherheit für Fälle des Imstichlassens
- Führen vertraulicher Interviews

- *Gibt es eine Kopie der Vorschriften zur Heimschaffung in geeigneter Sprache an Bord?*
- *Ist eine Bescheinigung über eine Versicherung/sonstige finanzielle Sicherheit für Fälle des Imstichlassens vorhanden und an geeigneter Stelle ausgehängen?*
- *Wird durch die Heuerverträge bestätigt, dass den Besatzungsmitgliedern ein Anspruch auf kostenfreie Heimschaffung gewährt wird und der Umfang den gesetzlichen Vorgaben entspricht?*

3.10 Besatzungsstärke (Regel 2.7)

Anforderungen

Der Reeder und der Kapitän haben für eine nach Anzahl, Qualifikation und Eignung ausreichende Schiffsbesatzung zu sorgen, um unter allen Betriebszuständen einen sicheren, effizienten und gefahrlosen Schiffsbetrieb zu gewährleisten. [vgl. § 21 SeeArbG]

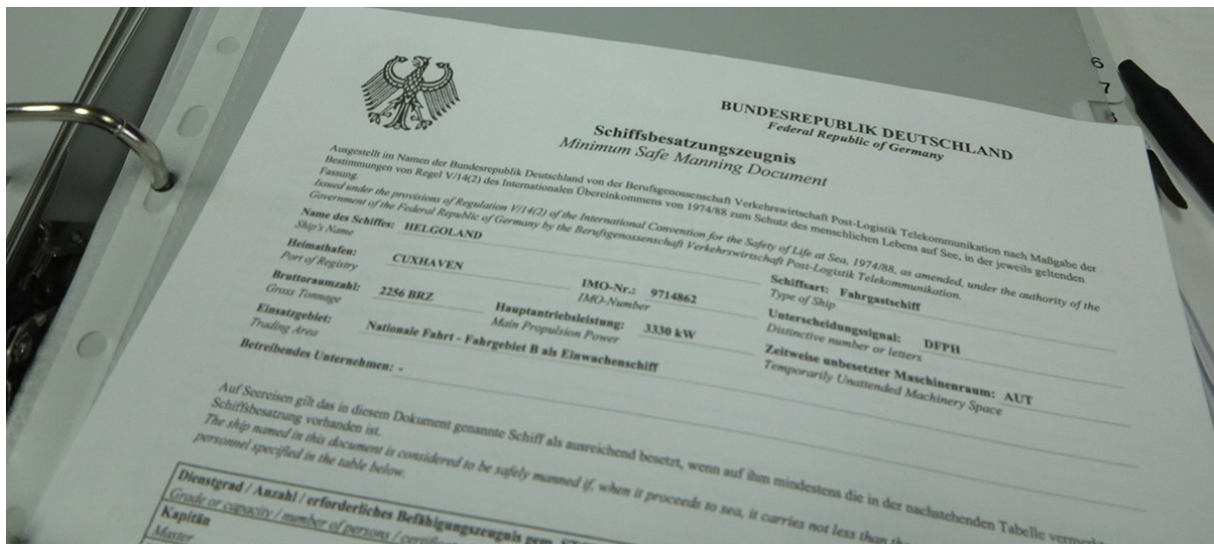
Das Schiff ist gemäß Schiffsbesatzungszeugnis zu besetzen, welches auf jedem Schiff mitzuführen ist. [vgl. §§ 2, 3 und 8 SchBesV]

Der Kapitän ist verpflichtet, eine Besatzungsliste zu führen, die jederzeit den aktuellen Besatzungsstand wiedergibt. Die Besatzungsliste hat dem von der Dienststelle Schiffsicherheit veröffentlichten Muster zu entsprechen. [vgl. § 22 Abs. 1 SeeArbG]

Auf Schiffen in der nationalen Fahrt hat der Kapitän die Möglichkeit, die Zusammensetzung der Besatzung im Seetagebuch zu dokumentieren. [vgl. § 22 Abs. 2 SeeArbG]



Das Muster einer Besatzungsliste ist zu finden auf www.deutsche-flagge.de im Bereich Dokumente - Besatzung.



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Schiffsbesatzungszeugnis
- Übersicht über die Arbeitsorganisation an Bord
- Führen vertraulicher Interviews
- Maßnahmen DMLC Teil II

- Entsprechen die Anzahl und Qualifikationen der auf der Besatzungsliste aufgeführten Besatzungsmitglieder den Anforderungen des Schiffsbesatzungszeugnisses?
- Sind die Besatzungsanforderungen gemäß Übersicht über die Arbeitsorganisation an Bord umgesetzt?
- Bestätigen vertrauliche Interviews mit einigen Besatzungsmitgliedern, dass die Anforderungen erfüllt werden?

3.11 Unterkünfte und Freizeiteinrichtungen (Regel 3.1)

Anforderungen

Jedes Besatzungsmitglied hat für die Dauer des Heuerverhältnisses Anspruch auf sichere, gesunde und menschenwürdige Unterkunft und Einrichtungen. Dabei sind die sozialen, kulturellen und religiösen Bedürfnisse der Besatzungsmitglieder angemessen zu berücksichtigen. [vgl. § 93 SeeArbG]



© Dr. Philipp Langenbuch



© Dr. Philipp Langenbuch

Die See-Unterkunftsverordnung in der jeweils geltenden Fassung regelt die Anforderungen an Unterkünfte der Besatzungsmitglieder und beinhaltet Ausnahmeregelungen für bestimmte Schiffe.

Auf Schiffen, deren Kiel vor dem 01. August 2013 gelegt wurde, gelten weiterhin die Anforderungen der Verordnung über die Unterbringung der Besatzungsmitglieder an Bord von Kauffahrteischiffen vom 08.02.1973 (LogisV) bzw. die ILO-Übereinkommen 92 und 133, wenn diese Schiffe von einer ausländischen Flagge zur deutschen Flagge wechseln.

Durch den Reeder ist während des Schiffsbetriebes insbesondere sicherzustellen, dass

- die Unterkunftsräume instandgehalten werden und ausreichend beleuchtet sind,
- durch raumluftechnische Anlagen eine gesundheitlich zuträgliche Luft sowie eine ausreichende Lüfterneuerung gewährleistet wird,
- die Heizungsanlage eine gesundheitlich zuträgliche Temperatur in den Unterkunftsräumen sicherstellt,
- an allen Waschstellen kaltes und warmes Trinkwasser zur Verfügung steht,
- den Besatzungsmitgliedern vierzehntägig frische Bettwäsche sowie wöchentlich mindestens zwei frische Handtücher zur Verfügung gestellt werden,
- bei dem Wechsel des Benutzers einer Kojen die Matratze, die Decke und das Kissen gründlich gereinigt werden,
- für Männer und Frauen getrennte Schlafräume und sanitäre Einrichtungen vorgesehen sind,
- Unterkünfte und Freizeitbereiche an Deck keinen der Gesundheit unzuträglichen Lärmbelastungen und Vibrationen ausgesetzt sind.

Anmerkung: Bei der Festlegung von Lärm- und Vibrationsgrenzwerten für Unterkunftsräume und Freizeiteinrichtungen an Deck, sind die in den Leitlinien der IAO und der IMO sowie in einschlägigen ISO-Standards empfohlenen Schutznormen zu berücksichtigen. (z.B. Resolution MSC.337(91) Code on noise levels on board ships; ISO 6954:2000 Leitfaden für die Messung, Angabe und Bewertung von Schwingungen auf Fahrgastschiffen und Handelsschiffen)



Es sind monatliche Besichtigungen der Unterkunftsräume und Freizeiteinrichtungen durch den Kapitän oder eines beauftragten Schiffsoffiziers durchzuführen. Die Besichtigung von Wohn- und Schlafräumen bedarf der Zustimmung des jeweiligen Besatzungsmitglieds. Die Ergebnisse und die getroffenen Maßnahmen sind im Seetagebuch festzuhalten. [vgl. § 93 Abs. 3 SeeArbG]



Werden wesentliche Veränderungen an den Unterkünften des Schiffes vorgenommen, so ist eine erneute Planprüfung mit abschließender Überprüfung vor Ort durch die Dienststelle Schiffssicherheit durchzuführen. Dieses gilt für zeugnispflichtige sowie nicht zeugnispflichtige Schiffe.

Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Besatzungsliste
- Nachweise im Seetagebuch über Besichtigungen der Unterkunftsräume und Freizeiteinrichtungen durch den Kapitän
- Prüfliste „Unterkünfte und Freizeiteinrichtungen“
- Protokolle über durchgeführte Schalldruckpegel- und Vibrationsmessungen in den Unterkunftsbereichen
- Führen vertraulicher Interviews
- Maßnahmen DMLC Teil II

- *Entspricht die Personenanzahl auf der Besatzungsliste der Anzahl der vorhandenen Schlafräume?*
- *Stichprobenartige Besichtigung der Unterkunftsräume und Freizeiteinrichtungen auf Basis der Prüfliste „Unterkünfte und Freizeiteinrichtungen“*
- *Werden die Anforderungen an Unterkunftsräume hinsichtlich Beleuchtung, Klima, Heizung sowie der Verhütung von Lärm und Vibration eingehalten?*
- *Wird durch Aufzeichnungen belegt, dass monatliche Besichtigungen der Unterkunftsräume durchgeführt worden sind?*

3.12 Verpflegung einschließlich Bedienung (Regel 3.2)

Anforderungen

Anspruch auf Verpflegung

Besatzungsmitglieder haben für die Dauer des Heuerverhältnisses Anspruch auf kostenfreie, angemessene und ausreichende Verpflegung und Trinkwasser. [vgl. § 97 Abs. 1 SeeArbG]

Angemessen ist die Verpflegung, wenn sie hinsichtlich Nährwert, Güte und Abwechslung eine geeignete und ausgewogene Ernährung gewährleistet. Hierbei sind die Anzahl der Besatzungsmitglieder an Bord, ihre religiösen Gebräuche und kulturellen Eigenheiten sowie die Dauer und Art der Reise zu berücksichtigen. [vgl. § 97 Abs. 1 SeeArbG]

Befähigung des Schiffskochs und des Küchenpersonals

Als Schiffskoch beschäftigte Besatzungsmitglieder haben eine entsprechende Ausbildung und Qualifizierung vorzuweisen. Das Mindestalter für einen Schiffskoch liegt bei 18 Jahren. Als Schiffskoch kann eingesetzt werden: [vgl. § 7 Abs. 1 SchBesV]

- wer im Besitz des Zeugnisses über die Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf Koch/Köchin oder eines anderen einschlägigen Ausbildungsberufes nach innerstaatlichem Recht ist, oder

Anmerkung: Zu den anderen einschlägigen Ausbildungsberufen zählen insbesondere Bäcker, Schlachter und Konditor.

- wer eine Bescheinigung einer Industrie- und Handelskammer über die Teilnahme an einer Gaststättenunterrichtung nach § 4 Abs. 1 Nr. 4 Gaststättengesetz nachweist, oder
- wer einen Nachweis über die Befähigung zum Schiffskoch einer Vertragspartei des Seearbeitsübereinkommens besitzt, oder
- wer einen anderen gleichwertigen Nachweis eines anderen Staates besitzt.

Auf Schiffen mit weniger als zehn vorgeschriebenen Besatzungsmitgliedern an Bord hat der Reeder die Möglichkeit, auf einen qualifizierten Schiffskoch zu verzichten, wenn das mit der Zubereitung von Speisen verantwortliche Besatzungsmitglied eine Ausbildung oder Unterweisung in Bereichen Nahrungsmittel- und persönliche Hygiene sowie Handhabung und Lagerung von Verpflegung an Bord erhalten hat. [vgl. § 7 Abs. 2 SchBesV]

Anmerkung: Das für die Zubereitung von Speisen verantwortliche Besatzungsmitglied hat die für die Tätigkeit in der Küche und im Bereich der Bedienung erforderliche Seediensttauglichkeit nachzuweisen.



© BG Verkehr/ Kirk Williams



In außergewöhnlichen Notfällen ist die Dienststelle Schiffssicherheit berechtigt, eine Ausnahmegenehmigung zu erteilen, nach der ein anderes Besatzungsmitglied während einer bestimmten begrenzten Zeit bis zum nächsten leicht erreichbaren Anlaufhafen oder längstens in einem Zeitraum von bis zu einem Monat die Aufgaben des Schiffskochs wahrnehmen darf. In diesen Fällen ist das Besatzungsmitglied in den Bereichen Nahrungsmittel- und persönlicher Hygiene sowie Handhabung und Lagerung von Verpflegung an Bord auszubilden oder zu unterweisen. [vgl. § 10 Abs. 6 SchBesV]

Unterweisung und Belehrung des Küchen- und Bedienungspersonals

Der Reeder hat dafür Sorge zu tragen, dass das Trinkwasser, die Wasserversorgungsanlage und ihr Betrieb den geltenden trinkwasserrechtlichen Vorschriften und die Verpflegung den geltenden lebensmittelrechtlichen Vorschriften entsprechen. Er hat sicherzustellen, dass das Küchen- und Bedienungspersonal entsprechend unterwiesen wird. [vgl. § 97 Abs. 2 SeeArbG]

Insbesondere ist das Küchen- und Bedienungspersonal vor Dienstantritt an Bord und im Weiteren alle zwei Jahre über die in §§ 42, 43 des Infektionsschutzgesetzes genannten Tätigkeitsverbote und Mitteilungspflichten zu belehren. Die Belehrung ist im Seetagebuch zu dokumentieren. [vgl. § 97 Abs. 2 SeeArbG]

Das Küchen- und Bedienungspersonal an Bord unterliegt einer Vielzahl von Vorschriften zur Lebensmittelhygiene. Die Dienststelle Schiffssicherheit hat einen Lebensmittelhygiene-Leitfaden entwickelt, welcher einen Überblick über das anzuwendende Recht im Lebensmittelbereich wie auch Empfehlungen zur Lebensmittelhygiene gibt. Der Inhalt des Leitfadens dient weiterhin dem Zweck, die Schulung und Unterweisung des Personals an Bord zielgerichtet durchzuführen.



© BG Verkehr



Der Lebensmittelhygiene-Leitfaden ist zu finden auf www.deutsche-flagge.de im Bereich Dokumente - Besatzung.

Überprüfungen

Der Kapitän oder eine von ihm beauftragte Person hat dafür zu sorgen, dass monatliche Überprüfungen

1. der Verpflegungs- und Trinkwasservorräte,
2. aller Vorratsräume und Ausrüstungsgegenstände, die der Lagerung von Verpflegung und Trinkwasser dienen, und
3. der Küchen und der anderen Ausrüstungen für die Zubereitung und das Servieren von Speisen

durchgeführt werden. Die Überprüfung ist im Seetagebuch zu dokumentieren. [vgl. § 98 SeeArbG]

Trinkwasser

Das Trinkwasser hat den Anforderungen der Trinkwasserverordnung zu entsprechen. Im Trinkwasser dürfen die in der Anlage zur Trinkwasserverordnung genannten Grenzwerte für mikrobiologische und chemische Parameter nicht überschritten werden. [vgl. § 4 Abs. 1 TrinkwV]

Bei der Zugabe von Aufbereitungsstoffen und dem Einsatz von Desinfektionsverfahren ist die Liste der zulässigen Aufbereitungsstoffe und Desinfektionsverfahren des Umweltbundesamtes zu beachten. [vgl. § 11 Abs. 1 TrinkwV]



Die Liste der zugelassenen Aufbereitungsstoffe und Desinfektionsverfahren ist zu finden auf: <http://www.umweltbundesamt.de/wasser/themen/trinkwasser/trinkwasseraufbereitung-stoffliste.htm>

Nach § 3 der SeeUnterkunftsV hat der Reeder dafür zu sorgen, dass die Einrichtungen zur Trinkwasserversorgung dem jeweiligen Stand der Technik entsprechen. Maßgebend hierfür ist unter anderem die Norm DIN EN ISO 15748-1 (Trinkwasser-Versorgungsanlagen auf Schiffen und Seebauwerken). Diese sieht vor, dass das Trinkwasser an Bord mindestens einmal jährlich mikrobiologisch zu untersuchen ist. Die Anfertigung der Probe erfolgt unter Aufsicht eines Schiffsoffiziers nach einem anerkannten Standard, z.B. der ISO 19458 (10 Liter Spülung, Abflammen oder Desinfizieren des Probehahns, sterile Behälter), die Auswertung erfolgt nach einem international anerkannten Standard, z.B. ISO/IEC 17025.

Untersuchungsumfang: mindestens Escherichia coli (E.coli), Enterokokken, coliforme Bakterien, Koloniezahl 22 °C, Koloniezahl 36 °C, Chlordioxid, Temperaturen Warm- und Kaltwasser. Weitere Informationen bietet auch der WHO Guide to Ship Sanitation in seiner aktuellen Form.

Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Besatzungslisten
- Nachweise über Qualifikation des Schiffskochs
- Berichte über durchgeführte mikrobiologische Trinkwasseruntersuchungen
- Dokumentation über durchgeführte Überprüfungen der Verpflegung sowie Vorrats- und Küchenräume
- Nachweise über die Unterweisung von Besatzungsmitgliedern, die anstelle eines Schiffskochs für die Zubereitung von Speisen zuständig sind
- Nachweise über die Unterweisung und Belehrung des Küchen- und Bedienungspersonals
- Lebensmittelhygiene-Leitfaden
- Führen vertraulicher Interviews
- Maßnahmen DMLC II



- *Wird durch Besatzungslisten und Zeugnissen bestätigt, dass Schiffsköche 18 Jahre oder älter sind und dass sie entsprechend ausgebildet und qualifiziert sind?*
- *Wurde das Küchen- und Bedienungspersonal entsprechend unterwiesen und belehrt?*
- *Werden monatliche Überprüfungen der Verpflegungs- und Trinkwasservorräte, Vorratsräume, Küchen und deren Ausrüstungsgegenstände durchgeführt?*
- *Stichprobenartige Besichtigung der Küchen, Pantrys und Vorratsräume.*
- *Sind Verpflegung und Trinkwasser von geeigneter Qualität und Quantität?*
- *Ist die Verpflegung laut Essensplänen und Sichtung der Verpflegungsvorräte abwechslungsreich?*
- *Ist das Trinkwasser von guter Qualität? Wie wird diese überwacht?*
- *Werden jährliche mikrobiologische Trinkwasseranalysen durchgeführt?*
- *Bestätigen vertrauliche Interviews mit einigen Besatzungsmitgliedern, dass die Anforderungen über kostenfreie, angemessene und ausreichende Verpflegung eingehalten werden?*

3.13 Medizinische Betreuung an Bord und an Land (Regel 4.1)

Anforderungen

Kostenfreie medizinische Betreuung

Das Besatzungsmitglied hat für die Dauer des Heuerverhältnisses im Falle einer Erkrankung oder Verletzung Anspruch auf unverzügliche und angemessene medizinische Betreuung auf Kosten des Reeders. [vgl. § 99 Abs. 1 SeeArbG]

Der Anspruch auf medizinische Betreuung umfasst alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und der Heilbehandlung einschließlich: [vgl. § 99 Abs. 3 SeeArbG]

- notwendiger Zahnbehandlungen,
- Verpflegung und Unterbringung eines kranken und verletzten Besatzungsmitglieds,
- Versorgung mit den notwendigen Arznei- und Heilmitteln,
- Zugang zu medizinischen Geräten und Einrichtungen für Diagnose und Behandlung,
- Zugang zu medizinischen Informationen und Fachauskünften.

Das Besatzungsmitglied hat das Recht, in den Anlaufhäfen umgehend einen qualifizierten Arzt oder Zahnarzt aufzusuchen. [vgl. § 99 Abs. 4 SeeArbG]

Einheitliches ärztliches Berichtsformular

Zur Dokumentation der medizinischen Betreuung ist ein einheitliches ärztliches Berichtsformular (veröffentlichtes Muster) zu verwenden. Die darin enthaltenen Angaben sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur genutzt werden, um die Behandlung des Besatzungsmitglieds zu erleichtern. [vgl. § 109 Abs. 4 SeeArbG]



Das ärztliche Berichtsformular ist Bestandteil des Standes der medizinischen Erkenntnisse (Anlage 6) und zu finden auf www.deutsche-flagge.de im Bereich Dokumente - Maritime Medizin

Medizinische Ausstattung an Bord

Das Schiff und zum Schiff gehörende Überlebensfahrzeuge und Bereitschaftsboote sind mit einer den Anforderungen des Schiffstyps, der Anzahl der Personen an Bord und des Fahrtgebietes angemessenen medizinischen Ausstattung auszurüsten. [vgl. § 107 Abs. 2 SeeArbG]

Zur medizinischen Ausstattung gehören insbesondere: [vgl. § 107 Abs. 2 SeeArbG]

- die in der Schiffsapotheke, in Arzneikisten oder in Sanitätskästen aufbewahrten Arzneimittel, Medizinprodukte, Hilfsmittel und sonstige medizinische Ausrüstung,
- die notwendigen Unterlagen für die täglichen oder anlassbezogenen Aufzeichnungen über die Behandlungen und die Verwendung der Schiffsapotheke und der sonstigen medizinischen Ausrüstung, insbesondere Tagebücher und ärztliche Berichtsformulare,
- die benötigten medizinischen Anleitungen.



Die medizinische Ausstattung muss hinsichtlich ihres Inhaltes, ihrer Aufbewahrung, ihrer Kennzeichnung und ihrer Anwendung, einschließlich der Aufzeichnungsmöglichkeiten, geeignet sein, den Schutz der Gesundheit der Personen an Bord und deren unverzügliche angemessene medizinische Behandlung und Versorgung an Bord zu gewährleisten.



© Dr. Philipp Langenbuch

Entspricht die medizinische Ausstattung dem im Verkehrsblatt oder im Bundesanzeiger jeweils zuletzt bekanntgemachten Stand der medizinischen Anforderungen in der Seeschifffahrt (Stand der medizinischen Erkenntnisse), genügt die medizinische Ausstattung den Anforderungen. [vgl. § 107 Abs. 2 SeeArbG]

Verzeichnis der medizinischen Ausstattung

Schiffe (außer Fischereifahrzeuge) sind wie folgt auszurüsten:

Fahrtgebiet	Personen an Bord	Verzeichnis
Weltweite Fahrt	bis zu 20 Personen	A1 + Notfalltasche
	21 bis 99 Personen	A2 + Notfalltasche
Europäische Fahrt	bis zu 20 Personen	B1 + Notfalltasche
	21 bis 399 Personen	B2 + Notfalltasche
	400 bis 800 Personen	B2 + Notfalltasche mit Arztmodul
Nationale und küstennahe Fahrt	2 bis 99 Personen	C1
	100 bis 399 Personen	C2 + Notfalltasche
	400 bis 800 Personen	C2 + Notfalltasche mit Arztmodul
Auf Schiffen mit Schiffsarzt	Schiffsarztverzeichnis + Notfalltasche mit Arztmodul	

Auf Fischereifahrzeugen ist folgende Ausrüstung mitzuführen:

Fahrtgebiet	Personen an Bord	Verzeichnis
Große Hochseefischerei	bis zu 20 Personen	A1 + Notfalltasche
	21 bis 99 Personen	A2 + Notfalltasche
Kleine Hochseefischerei	1 bis 99 Personen	B1 + Notfalltasche
Küstenfischerei	2 bis 99 Personen	C1
Nationale und küstennahe Fahrt	1 Person	Betriebsverbandskasten nach DIN 13169

Anmerkung: Bei Abweichungen von den für das Verzeichnis vorgegebenen Personenzahlen ist eine zusätzliche Ausrüstung mitzuführen, die die Dienststelle Schiffssicherheit festlegt.



Karten mit den jeweiligen Fahrtgebieten sind in der Anlage zu diesem Leitfaden abgedruckt.

Interne Überprüfungen an Bord

Der Reeder hat durch betriebseigene Kontrollen mindestens alle zwölf Monate sicherzustellen, dass die medizinischen Räumlichkeiten und die medizinische Ausstattung stets in einem ordnungsgemäßen Zustand sind. Bei der Kontrolle und der notwendigen Ergänzung der medizinischen Ausstattung mit Arzneimitteln und Medizinprodukten hat sich der Reeder der Mitwirkung einer öffentlichen Apotheke zu bedienen. Über die Durchführung der betriebseigenen Kontrollen und die Mitwirkung der Apotheke sind aktuelle Nachweise zu führen und mindestens fünf Jahre ab dem Datum der Ausstellung an Bord aufzubewahren. [vgl. § 109 Abs. 3 SeeArbG]



© BG Verkehr/ Kirk Williams



Befähigung der für die medizinische Betreuung an Bord verantwortlichen Personen

Auf Schiffen in allen Fahrtgebieten - mit Ausnahme der Nationalen Fahrt - mit einer Fahrtdauer von mehr als drei Tagen und mit 100 oder mehr Personen an Bord wird ein Schiffsarzt nach den Bestimmungen der Verordnung über die maritime Medizin notwendig, der für die ärztliche Betreuung an Bord zuständig ist. Befinden sich auf den oben genannten Schiffen mehr als 800 Personen an Bord, wird ein zweiter Schiffsarzt erforderlich. [vgl. § 6 Abs. 1 und 2 SchBesV]

Auf Schiffen mit Schiffsarzt ist folgendes Personal zur Gesundheits- und Krankenpflege an Bord erforderlich: [vgl. § 6 Abs. 3 SchBesV]

- auf Schiffen ab 100 Personen: eine Person,

- auf Schiffen mit mehr als 500 Personen: zwei Personen,
- auf Schiffen mit mehr als 800 Personen: drei Personen,
- auf Schiffen mit mehr als 1200 Personen: vier Personen.

Auf einem Schiff ohne Schiffsarzt ist der Kapitän für die Durchführung der medizinischen Betreuung verantwortlich. Er kann diese Aufgabe jedoch an einen Schiffsoffizier übertragen. Kapitäne und Schiffsoffiziere, die mit der Durchführung der medizinischen Betreuung beauftragt sind, haben sich alle fünf Jahre in diesem Bereich durch die Teilnahme an einem zugelassenen medizinischen Wiederholungslehrgang fortzubilden. [vgl. § 109 Abs. 1 SeeArbG]

Dauer der Wiederholungslehrgänge:

Weltweite und Europäische Fahrt - 5 Tage

Nationale und küstennahe Fahrt - 2 Tage

Die medizinischen Wiederholungslehrgänge werden durch die Dienststelle Schiffssicherheit zugelassen. [vgl. § 109 Abs. 1 SeeArbG]



© Dr. Philipp Langenbuch

Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Heuerverträge
- Einheitliches ärztliches Berichtsformular
- Nachweise über interne Kontrollen der medizinischen Räumlichkeiten und medizinischen Ausstattung
- Ggf. Bescheinigung über medizinischen Wiederholungslehrgang
- Führen vertraulicher Interviews
- Maßnahmen DMLC Teil II

- Wird sichergestellt, dass den Besatzungsmitgliedern für die Dauer des Heuerverhältnisses kostenlose medizinische Betreuung gewährt wird (z.B. durch Heuerverträge)?
- Ist das Schiff mit geeigneter medizinischer Ausstattung ausgerüstet und wird diese Ausstattung und medizinischen Räumlichkeiten mindestens alle zwölf Monate einer internen Überprüfung unterzogen?
- Auf Schiffen ohne Schiffsarzt: Ist der Kapitän oder ein Schiffsoffizier mit der medizinischen Betreuung an Bord beauftragt und besitzt diese Person die notwendige Befähigung?
- Werden ärztliche Berichtsformulare an Bord vertraulich geführt?
- Wird durch vertrauliche Interviews mit einigen Besatzungsmitgliedern bestätigt, dass sie Zugang zu kostenfreier medizinischer Behandlung an Bord und die Möglichkeit haben, in den Anlaufhäfen unverzüglich einen qualifizierten Arzt oder Zahnarzt aufzusuchen?
- Besteht im Behandlungsraum die Möglichkeit der direkten funkärztlichen Beratung und sind die verantwortlichen Schiffsoffiziere mit der Handhabung vertraut?

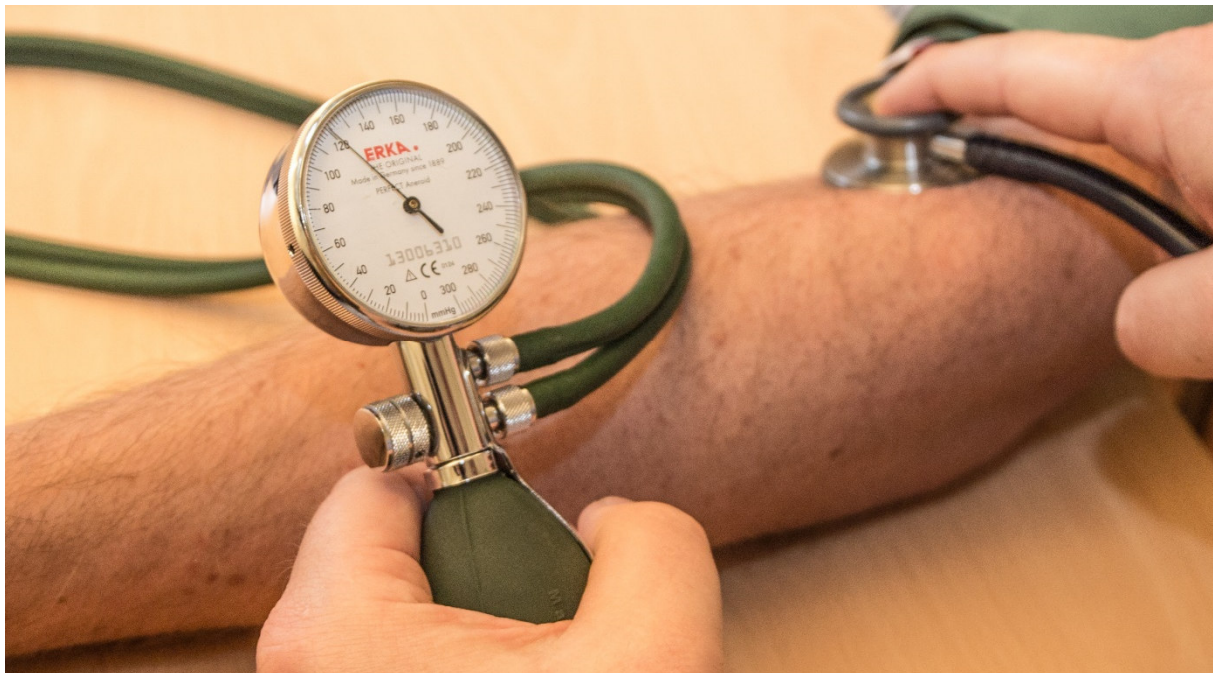
3.14 Verpflichtungen der Reeder (Regel 4.2)

Anforderungen

Medizinische Betreuung auf Kosten des Reeders

Das Besatzungsmitglied hat für die Dauer des Heuverhältnisses im Falle einer Erkrankung oder Verletzung Anspruch auf unverzügliche und angemessene medizinische Betreuung auf Kosten des Reeders, bis es wieder gesund ist oder bis die Krankheit oder Erwerbsunfähigkeit als dauernd eingestuft ist. [vgl. § 99 Abs. 1 SeeArbG]

Die medizinische Betreuung auf Kosten des Reeders endet für jedes Besatzungsmitglied spätestens mit dem Ablauf der 26. Woche, nachdem es das Schiff verlassen hat. Bei Verletzung infolge eines Arbeitsunfalls endet die medizinische Betreuung, sobald die zuständige Unfallversicherung mit ihren Leistungen beginnt. [vgl. § 103 Abs. 2 SeeArbG]



© Dr. Philipp Langenbuch



Heuerfortzahlung und Krankengeld

Das erkrankte oder verletzte Besatzungsmitglied hat Anspruch auf Fortzahlung der Heuer vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit mindestens bis zu dem Tage, an welchem er das Schiff verlässt. [vgl. § 104 Abs. 1 SeeArbG]

Bei Verlassen des Schiffes besteht ein Anspruch auf Fortzahlung der vollen Heuer für die Dauer von bis zu sechs Wochen vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit an. [vgl. § 3 Abs. 1 EntgFG]

Im Anschluss an die sechs Wochen der Heuerfortzahlung hat der Reeder dem Besatzungsmitglied für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit oder des Krankenhausaufenthaltes eine Heuer in Höhe des Krankengeldes in der gesetzlichen Krankenversicherung zu zahlen - maximal aber für weitere zehn Wochen. Der Anspruch endet 16 Wochen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Ist ein Besatzungsmitglied gesetzlich krankenversichert, übernimmt die Krankenkasse die zehn Wochen Krankengeldzahlung. [vgl. § 104 Abs. 2 SeeArbG]

Das Brutto-Krankengeld in der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt für Seeleute 70% der Durchschnittsheuer, höchstens jedoch 90% des letzten Nettoarbeitsentgeltes. Die Durchschnittsheuer wird maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt.

Pflicht zur Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Der Reeder eines Schiffes, das kein Fischereischiff ist, hat eine Versicherung oder eine sonstige finanzielle Sicherheit aufrechtzuerhalten, die bei Berufsunfähigkeit oder Tod von Besatzungsmitgliedern infolge von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten diese oder ihre Hinterbliebenen entschädigt. [vgl. § 106a Abs. 1 SeeArbG]

Eine Bescheinigung über die Versicherung oder die sonstige finanzielle Sicherheit ist an Bord in englischer Übersetzung mitzuführen und an geeigneter Stelle auszuhängen. Die Bescheinigung hat mindestens die folgenden Angaben zu beinhalten: [vgl. § 106a Abs. 3 und 4 SeeArbG]

1. Schiffsname und Heimathafen,
2. Rufzeichen und IMO Nummer des Schiffes,
3. Name und Anschrift des Versicherers oder Sicherungsgebers,
4. Kontaktinformationen der Personen/Stelle, die für die Behandlung von Hilfeersuchen der Seeleute zuständig sind,
5. Name des Reeders,
6. Gültigkeitsdauer der Versicherung/sonstigen finanziellen Sicherheit,
7. eine Erklärung, dass die Versicherung/sonstige finanzielle Sicherheit den Anforderungen der Norm A4.2.1 des Seearbeitsübereinkommens genügt.

Bei dem Eintritt von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten übernimmt grundsätzlich die gesetzliche Unfallversicherung nach dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) sämtliche Kosten für die Heilbehandlung und die medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation. Sie genügt den Anforderungen des geänderten Seearbeitsübereinkommens. Soweit die Besatzungsmitglieder auf Schiffen unter deutscher Flagge in der gesetzlichen Unfallversicherung pflichtversichert sind, ist vom Reeder keine zusätzliche finanzielle Absicherung zu stellen. Die notwendige Bescheinigung wird von der Dienststelle Schiffssicherheit erteilt und dem Reeder übermittelt.

Ausländische Besatzungsmitglieder mit einer Entsendebescheinigung A1 sind nicht in der gesetzlichen Unfallversicherung pflichtversichert. In diesen Fällen hat der Reeder über eine zusätzliche Versicherung (z.B. P&I) dafür sorgen, dass die betroffenen Besatzungsmitglieder oder ihre Hinterbliebenen entsprechend den Vorgaben des geänderten Seearbeitsübereinkommens angemessen abgesichert sind. Die Bescheinigung ist hier vom Versicherungsgeber zu erteilen.

Tod des Besatzungsmitglieds

Der Reeder trägt die Kosten der Bestattung, wenn ein Besatzungsmitglied im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit oder deren Folgen verstorben ist. [vgl. § 79 Abs. 2 SeeArbG]


Sorge für Sachen und Heuerguthaben eines verstorbenen oder vermissten Besatzungsmitglieds

Der Reeder hat sicherzustellen, dass die Sachen eines verstorbenen oder vermissten Besatzungsmitglieds unverzüglich an die Erben bzw. Angehörigen übermittelt werden. Das Heuerguthaben ist durch den Reeder an die Erben bzw. Angehörigen zu überweisen. [vgl. § 80 SeeArbG]

Sorge für Sachen und Heuerguthaben eines erkrankten oder verletzten Besatzungsmitglieds

Wird ein Besatzungsmitglied wegen Krankheit oder Verletzung an Land zurückgelassen, so hat der Kapitän dessen Sachen und dessen Heuerguthaben dem Vertreter des Reeders vor Ort zur Aufbewahrung zu übergeben. Das Besatzungsmitglied hat der Übergabe zuzustimmen.

Der Kapitän ist verpflichtet, eine Aufstellung über die Sachen und Heuerguthaben zu erstellen. Diese Aufstellung hat die Aufbewahrungsstelle anzugeben und ist vom Kapitän und von einem anderen Besatzungsmitglied zu unterzeichnen. Dem zurückgelassenen Besatzungsmitglied ist eine Ausfertigung der Aufstellung zu übergeben. [vgl. § 106 SeeArbG]

 Bundesrepublik Deutschland Federal Republic of Germany	
Versicherungsbescheinigung nach § 106a Absatz 3 des Seearbeitsgesetzes (Nachweis finanzieller Sicherheit nach Regel 4.2 des Seearbeitsübereinkommens) Certificate of insurance according to § 106a (3) of the Maritime Labour Act (Evidence of financial security under Regulation 4.2 of the Maritime Labour Convention)	
1. Name des Schiffes / name of the ship	ELSA
2. Heimathafen des Schiffes / port of registry of the ship	Hamburg
3. Rufzeichen des Schiffes / call sign of the ship	OLAF
4. IMO-Nummer des Schiffes / IMO number of the ship	1010101
5. Name und Anschrift des Trägers bzw. der Träger der finanziellen Sicherheit <i>name and address of the provider or providers of the financial security</i>	BG Verkehr Bezirksverwaltung Hamburg Ottenser Hauptstraße 54 22765 Hamburg / Germany
6. Kontaktinformationen der Personen oder der Stelle, die für die Behandlung der Hilfeersuchen der Seeleute zuständig sind <i>contact details of the persons or entity responsible for handling seafarers' contractual claims</i>	Mail: hamburg@bg-verkehr.de Phone: +49 40 325220-0 Fax: +49 40 325220-2699 www.bg-verkehr.de
7. Name des Reeders / name of the shipowner	Nordberg GmbH
8. Gültigkeitsdauer der finanziellen Sicherheit	

© BG Verkehr



Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Heuerverträge
- Tarifverträge
- Nachweis über finanzielle Sicherheit für Entschädigungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Führen vertraulicher Interviews

- Enthalten Heuerverträge und/oder Tarifverträge eine Absicherung der Besatzungsmitglieder im Krankheitsfall?
- Wird an Bord eine Bescheinigung über die finanzielle Absicherung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten mitgeführt und ist eine Kopie dieser Bescheinigung an einer gut sichtbaren Stelle ausgehängt?

3.15 Schutz der Gesundheit und Sicherheit und Unfallverhütung (Regel 4.3)

Anforderungen

Arbeits- und Gesundheitsschutzsystem an Bord von Schiffen

Den Arbeits- und Gesundheitsschutz an Bord von Schiffen regelt der Reeder eigenverantwortlich über sein eigenes Managementsystem. Den wesentlichen Rahmen dazu bilden das staatliche Arbeitsschutzrecht (z.B. Gesetze, Verordnungen) und das autonome berufsgenossenschaftliche Recht (z.B. Unfallverhütungsvorschriften DGUV Vorschrift 84 "Seeschifffahrt", DGUV Vorschrift 1 "Grundsätze der Prävention"). Der folgende Auszug nennt lediglich grundlegende Anforderungen.

Grundpflichten des Reeders

Der Reeder trifft die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Dabei überprüft er in regelmäßigen Abständen die Wirksamkeit seiner Maßnahmen und passt diese bei Bedarf mit dem Ziel an, den Schutz kontinuierlich zu verbessern. [vgl. § 3 Abs. 1 ArbSchG].

Mit den Maßnahmen schützt der Reeder seine Besatzung auch vor See- und Feuergefahren und gegen sonstige Gefahren für Leben und Gesundheit. [vgl. u.a. § 114 Abs. 1 SeeArbG]

Um Maßnahmen treffen zu können, beurteilt der Reeder die mit der Arbeit an Bord verbundenen Gefährdungen seiner Seeleute und leitet daraus die Mittel und den Umfang ab. [vgl. § 5 ArbSchG]

Beurteilungen und Maßnahmen beziehen sich auf den gesamten Schiffbetrieb einschließlich

- der Arbeitsmittel (z.B. Werkzeuge, Arbeitsstoffe wie Kaltreiniger),
- der Geräte und Anlagen (z.B. Hilfsdiesel, Werkbank, Kücheneinrichtung),
- der Arbeitsabläufe (z.B. Planung, Ressourcen, Prozesse),
- der Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord,
- der ersten Hilfe.

Dabei werden auch Gefährdungen beurteilt, die sich ergeben aus der

- Einwirkung von physikalischen, chemischen und biologischen Stoffen,
- unzureichenden Qualifikation und Unterweisung,
- psychischen Belastung an Bord während und außerhalb der Arbeitszeit,
- Gestaltung der Arbeits- und Prozessabläufe.

[vgl. u.a. § 5 Abs. 3 ArbSchG]

Mit den Maßnahmen darf der Reeder keine sicherheitswidrigen Weisungen erteilen. [vgl. u.a. § 2 Abs. 4 DGUV V1]

Durch die Maßnahmen sind physische und psychische Gefährdungen möglichst zu vermeiden oder so gering wie möglich zu halten. Dabei wird eine bestimmte Hierarchie eingehalten (**TOP Prinzip**): [vgl. § 4 ArbSchG]

1. die Gefahren zunächst an der Quelle bekämpfen (Technisch),
2. organisatorische Maßnahmen (Organisatorisch),
3. persönliche (individuelle) Maßnahmen (Persönlich).

Management des Arbeitsschutzes

Aufbauend auf den ermittelten Gefährdungen und der Anzahl der Beschäftigten sorgt der Reeder mit einer individuell auf seine Bedürfnisse abgestimmten Organisation für den Schutz seiner Besatzung. Die Organisation beschreibt die erforderlichen Mittel, Vorkehrungen, Verantwortlichkeiten und Pflichten und die einzelnen Prozesse. [vgl. § 3 Abs. 2 ArbSchG]

Unterstützt wird der Reeder durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die er nach den Vorgaben des ASiG und der DGUV-V3 in die Organisation einbindet (sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch fachkundige Personen). [vgl. § 1 ASiG, DGUV Vorschrift 3]

Verantwortlich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sind neben dem Reeder die gesetzlichen Vertreter, Kapitäne, Führungskräfte im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse und sonstige Personen mit Pflichten nach den Unfallverhütungsvorschriften oder Rechtsverordnungen. Der Reeder kann zu seiner Entlastung seine Pflichten auf zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich übertragen. [vgl. § 13 ArbSchG, § 13 DGUV V1]

Bei der Übertragung von Aufgaben stellt der Reeder sicher, dass die Besatzungsmitglieder dafür befähigt und ausreichend qualifiziert sind. [vgl. § 7 DGUV V1]

Gefährliche Arbeiten, Alleinarbeit und eventuelle Zutrittsbeschränkungen oder Aufenthaltsverbote erfordern besondere Maßnahmen, die innerhalb der Organisation festgelegt werden. [vgl. § 9 ArbSchG, §§ 8, 9 DGUV V1]

Für Schiffe, die dem ISM-Code unterliegen (SOLAS Kap. IX und Verordnung (EG) Nr. 336/2006): Das Unternehmen muss ein Safety Management System (SMS) einführen, dieses aufrechterhalten und dabei unter anderem folgende Ziele verfolgen:

- Einführung sicherer Verfahrensweisen für den Schiffsbetrieb und zur Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Bewertung aller identifizierten Risiken hinsichtlich seiner Schiffe, des Personals und der Umwelt und Einführung von geeigneten Sicherheitsmaßnahmen.
- Eine kontinuierliche Verbesserung der Fähigkeiten der Mitarbeiter an Land und an Bord zur Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen; hierzu gehört die Vorbereitung auf Notfallsituationen in den Bereichen Schiffssicherheit und Meeresumweltschutz.

Im Rahmen des Safety Management Systems berücksichtigt der Reeder Grundlagen des Programms zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an Bord von Schiffen. (IMO-Rundschreiben MSC-MEPC.2/Circ.3, VKBl. 2010 S. 401) [vgl. Anlage C.1.6 SchSG]

Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilungen, die getroffenen Maßnahmen und die Überprüfung von deren Wirksamkeit sind zu dokumentieren. [vgl. § 6 ArbSchG]

Der grundlegende Prozess der Gefährdungsbeurteilung beinhaltet die folgenden Schritte:

1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten.
2. Ermitteln der Gefährdungen.
3. Beurteilen der Gefährdungen.
4. Festlegen und Durchführen von Arbeitsschutzmaßnahmen (Kontrollmaßnahmen).
5. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen und Anpassung an geänderte Gegebenheiten (Wirksamkeitskontrolle).



Gefährdungsfaktoren können u.a. sein:

1. Mechanische (z.B. Absturz, Stolpern, unkontrolliert bewegte Teile wie schwingende ungesicherte Ladung, ungeschützt bewegte Maschinenteile).
2. Elektrische (z.B. Lichtbögen, Körperströme).
3. Chemische (Gefahrstoffe).
4. Biologische (z.B. Mikroorganismen und Viren).
5. Psychologische (z.B. Stress, Mobbing und Belästigung).
6. Physikalische (z.B. Radioaktivität, UV-Strahlung, Lärm und Schwingungen, Druck).
7. Thermische (heiße und kalte Medien).
8. Brand und Explosion.



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Notfallmaßnahmen

Schutzmaßnahmen des Reeders umfassen auch Notfallmaßnahmen (z.B. Brand, Explosion, unkontrolliertes Austreten von Stoffen, gefährliche Störungen des Betriebsablaufs, Erste Hilfe).

[vgl. Punkt 8 ISM Code, § 10 ArbSchG, § 22 DGUV V1]

Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Der Reeder stellt den Besatzungsmitgliedern geeignete persönliche Schutzausrüstung (PSA). Über seine Organisation sorgt er für:

- den bestimmungsgemäßen Einsatz,
- die Unterweisung für die sichere Benutzung und die Bereitstellung von Nutzungsanleitungen,
- die regelmäßige Überprüfung, Pflege und richtige Lagerung,
- die individuelle Nutzung (Gebrauch durch eine Person),
- Hygienemaßnahmen, wenn die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Beschäftigte erfordern.

Die Auswahl der richtigen PSA basiert auf der Gefährdungsbeurteilung, den Sicherheitsdatenblättern (z.B. Gefahrstoffen), Herstelleranleitungen von Maschinen und Anlagen und sonstigen unterstützenden Auswahlkriterien wie z.B. der DGUV. [vgl. PSA-Benutzungsverordnung, DGUV Information 212-515]



3

Unterweisung über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Besatzungsmitglieder werden über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit vor Beginn ihrer Tätigkeiten, bei Bedarf und regelmäßig wiederkehrend unterwiesen. Dabei werden sie mit der Organisation des Reeders, seinen Anweisungen und den Mitwirkungspflichten vertraut gemacht. [vgl. § 12 ArbSchG, § 4 DGUV V1]

Sicherheitsbeauftragte und Schiffssicherheitsausschuss

Auf Schiffen mit fünf oder mehr Besatzungsmitgliedern ist mindestens ein Sicherheitsbeauftragter zu bestellen, der den Reeder und Kapitän bei der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten unterstützt, auf Mängel aufmerksam macht und an den Sitzungen des Schiffssicherheitsausschusses teilnimmt. Ein solcher Ausschuss wird auf Schiffen mit fünf oder mehr Besatzungsmitgliedern gebildet, um mindestens vierteljährlich über Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beraten. [vgl. §§ 115, 116 SeeArbG]

Erfassung und Meldung von Arbeitsunfällen

Durch den Reeder sind alle Unfälle zu erfassen und an den zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden, bei denen ein Besatzungsmitglied so schwer verletzt wird, dass es stirbt oder für mehr als drei Tage arbeitsunfähig oder eingeschränkt arbeitsfähig wird. [vgl. § 6 Abs. 2 ArbSchG, § 193 SGB VII]

Zur Überprüfung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen werden, insbesondere auch im Rahmen des ISM-Code, alle Arbeitsunfälle erfasst und analysiert. Jeder Unfall kann eine Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung und Änderung der Organisation zur Folge haben.

Besonderer Schutz von jugendlichen Besatzungsmitgliedern

Jugendliche Besatzungsmitglieder werden besonders geschützt und werden stets vor Beginn der Arbeit und bei Bedarf (Änderung der Arbeitsbedingungen) unterwiesen. Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich zu wiederholen. Vor Beginn der Arbeit und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen hat der Kapitän die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen jugendlicher Besatzungsmitglieder zu beurteilen.

Auf die unter Nr. 3.1 dieses Leitfadens aufgeführten Beschäftigungsbeschränkungen für jugendliche Besatzungsmitglieder wird verwiesen. [vgl. § 117 Abs. 4 und 5 SeeArbG]

Schutz vor Lärm und Vibration

Sind Besatzungsmitglieder Lärm oder Vibrationen ausgesetzt, sind die auftretenden Expositionen am Arbeitsplatz zu ermitteln und zu beurteilen. Lässt sich die Einhaltung der Grenzwerte nicht sicher bestimmen, wird der Umfang der Exposition durch Messungen festgestellt. Schutzmaßnahmen werden über die Gefährdungsbeurteilung ermittelt. [vgl. § 3 LärmVibrationsArbSchV]



© BG Verkehr/ Kirk Williams

Schutz vor Gefahrstoffen

Der Reeder versucht Gefährdungen bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen auszuschließen. Wo ihm dieses nicht möglich ist, reduziert er sie auf ein Minimum. Dafür erstellt er die Gefährdungsbeurteilung und ermittelt die erforderlichen Schutzmaßnahmen. Im Anschluss fasst er das Ergebnis in einer Betriebsanweisung zusammen, anhand derer die Besatzungsmitglieder vor der erstmaligen Nutzung und regelmäßig wiederkehrend unterwiesen werden. [vgl. §§ 7, 14 GefStoffV]

Der Schutz vor Gefahrstoffen schließt Maßnahmen nach der GefStoffV ein wie z.B.:

- Gefahrstoffe sind identifiziert, Behälter, Rohrleitungen und Armaturen sind gekennzeichnet,

- Sicherheitsdatenblätter liegen für alle Stoffe vor,
- sichere Lagerung,
- Begrenzung der Anzahl der exponierten Beschäftigten und der Dauer und Höhe der Exposition,
- Hygienemaßnahmen (Vermeidung von Kontaminationen),
- Begrenzung der am Arbeitsplatz vorhandenen Gefahrstoffe auf die notwendige Menge,
- Belüftung und Einhaltung von Arbeitsplatzgrenzwerten,
- Regelungen für Maßnahmen bei Betriebsstörungen und Unfällen.

In seiner Organisation regelt der Reeder die Kriterien für die Beschaffung einschließlich der Ersatzstoffprüfung (Substitution: ein Stoff mit gleicher Wirkung bei geringerer Gefährdung ist vorzuziehen).
[vgl. § 6 GefStoffV]

Schutz vor Gefahren bei der Bedienung von Arbeitsmitteln (Werkzeuge, Geräte, Maschinen, Anlagen)

Aufbauend auf der Gefährdungsbeurteilung und den dafür notwendigen Informationen (Herstellieranleitungen, technische Regeln und Informationen) stellt der Reeder sichere Arbeitsmittel, Verfahren und Betriebsanweisungen bereit. [vgl. § 3 BetrSichV]

Über seine Organisation regelt er den bestimmungsgemäßen Einsatz, die Pflege und Wartung, Kriterien der Außerbetriebnahme und der Inbetriebnahme. Arbeitsmittel dürfen erst verwendet werden, wenn eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, die Maßnahmen den Stand der Technik treffen und festgestellt ist, dass die Verwendung sicher ist. [vgl. § 3 BetrSichV]

Kriterien für die Beschaffung regelt der Reeder in seiner Organisation.

Pflichten des Kapitäns und Unterstützungspflichten der Besatzungsmitglieder

Die Pflichten zur Unterhaltung und zum sicheren Betrieb des Schiffes und der Arbeitsbereiche, Anlagen und Geräte an Bord sowie zur Regelung der Beschäftigung und des Ablaufs der Arbeit treffen auch den Kapitän. [vgl. § 114 Abs. 1 SeeArbG]

Die Besatzungsmitglieder haben die anwendbaren Schutzmaßnahmen zu befolgen.
[vgl. § 114 Abs. 2 SeeArbG]

Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Safety Management System (SMS) der Reederei
- Unfallverhütungsvorschrift – Grundsätze der Prävention (DGUV V1) und Handbuch See der BG Verkehr
- Dokumentation über Gefährdungsbeurteilungen
- Sitzungsprotokolle des Schiffssicherheitsausschusses
- Nachweise über durchgeführte Unterweisungen
- Unfallberichte
- Aushänge über Arbeitsplatzgefahren an Bord
- Arbeitsanweisungen
- PSA und zur Verfügung gestellte Informationen,
- PSA und Lagerung, Zustand, bestimmungsgemäßer Einsatz
- Gefahrstoffverzeichnis und Sicherheitsdatenblätter (MSDS)
- Kennzeichnung von Betriebs- und Arbeitsstoffen



- Betriebsanweisungen für Gefahrstoffe und Arbeitsmittel
- Benennung von Sicherheitsbeauftragten, FASI, Betriebsarzt
- Pflichtenübertragung des Reeders oder Kapitäns
- Besondere Schutzmaßnahmen bei gefährlichen Arbeiten
- Führen vertraulicher Interviews
- Maßnahmen DMLC Teil II

- *Sind die Grundsätze des Arbeitsschutzsystems an Bord umgesetzt und sind die Besatzungsmitglieder mit diesen vertraut?*
- *Wurden Unfälle erfasst, gemeldet und ausgewertet?*
- *Liegt eine Dokumentation zur Gefährdungsbeurteilung vor und beinhaltet diese mindestens*
 - *die Ermittlung der Gefährdung*
 - *eingeleitete Schutzmaßnahmen*
 - *eine Wirksamkeitskontrolle*
- *Wurde ein Sicherheitsbeauftragter bestellt?*
- *Überprüfung von Sitzungsprotokollen des Schiffssicherheitsausschusses*
- *Wurden technische und organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen umgesetzt? (z.B. Absturzsicherungen, Schutzvorrichtungen an Maschinen oder ausgehängte Arbeitsanweisungen)*
- *Wird angemessene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt, richtig benutzt und gelagert, regelmäßig geprüft und bestimmungsgemäß eingesetzt? Liegen Bedienungsanleitungen aus?*
- *Werden Besatzungsmitglieder regelmäßig und insbesondere vor Arbeitsbeginn und bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen über die Unfall- und Gesundheitsgefahren unterwiesen?*
- *Liegt ein Gefahrstoffverzeichnis mit Sicherheitsdatenblättern vor, um sich präventiv oder im Notfall entsprechend informieren zu können?*
- *Gibt es Betriebsanweisungen für Gefahrstoffe und für Arbeitsmittel wie Maschinen und Anlagen?*
- *Bestätigen vertrauliche Interviews von Besatzungsmitgliedern die Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an Bord.*
- *Sind besondere Schutzmaßnahmen beschrieben für gefährliche Arbeiten, z.B. Alleinarbeit im Maschinenraum oder an Deck?*

3.16 Soziale Sicherheit (Regel 4.5)

Anforderungen

Gesetzliche Sozialversicherung

Zusätzlich zur Gewährleistung der medizinischen Betreuung und Heuerfortzahlung im Krankheitsfall durch den Reeder sind Besatzungsmitglieder, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben, in verschiedenen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversichert.

Sozialversicherung für nichtdeutsche Besatzungsmitglieder

Nichtdeutsche Besatzungsmitglieder auf Schiffen unter deutscher Flagge, eingetragen im internationalen Schiffsregister, sind weitestgehend von der gesetzlichen Sozialversicherung freigestellt. In den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung bestehen unterschiedliche Regelungen. Diese sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

<u>Unfallversicherung:</u>	Alle Besatzungsmitglieder sind gesetzlich unfallversichert. Ausgenommen hiervon sind ausländische Besatzungsmitglieder mit einer Entsendebescheinigung "A1".
<u>Rentenversicherung:</u>	Grundsätzlich sind alle Besatzungsmitglieder rentenversicherungspflichtig. Nichtdeutsche Besatzungsmitglieder, die ihren Wohnsitz im Ausland haben, können auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit werden. Ausgenommen hiervon sind Staatsangehörige von EU- oder EWR-Staaten sowie eventuell Staatsangehörige der Länder mit denen Sozialversicherungsabkommen bestehen.
<u>Kranken- und Pflegeversicherung:</u>	Deutsche Besatzungsmitglieder müssen entweder gesetzlich oder privat krankenversichert sein. Nichtdeutsche Besatzungsmitglieder, die ihren Wohnsitz im Ausland haben und Besatzungsmitglieder, die durch ein Krankenfürsorgesystem der EU geschützt sind, unterliegen nicht dieser Versicherungspflicht. Für Besatzungsmitglieder aus Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen besteht, gelten unterschiedliche Regelungen.
<u>Arbeitslosenversicherung:</u>	Deutsche Besatzungsmitglieder und Besatzungsmitglieder aus der EU sind gesetzlich arbeitslosenversichert. Besatzungsmitglieder aus Drittstaaten, die ihren Wohnsitz im Ausland haben, unterliegen nicht dieser Versicherungspflicht. Für Besatzungsmitglieder aus Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen besteht, gelten unterschiedliche Regelungen.



Mindestzweige der sozialen Sicherheit

Jedem Besatzungsmitglied auf Schiffen unter deutscher Flagge wird in mindestens den folgenden Bereichen der sozialen Sicherheit Schutz gewährt:

- Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (inkl. Leistungen bei Invalidität und Leistungen an Hinterbliebene).
- Medizinische Betreuung.
- Heuerfortzahlung im Krankheitsfall.

Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Heuerverträge
- Tarifverträge
- Führen vertraulicher Interviews

- *Sind in den Heuerverträgen Angaben zur Sozialen Sicherheit vorhanden und entsprechen diese den gesetzlichen Regelungen?*
- *Beinhalten die Heuerverträge Angaben zu den Mindestzweigen der Sozialen Sicherheit, die zu gewähren ist?*

3.17 Beschwerdeverfahren an Bord (Regel 5.1.5)

Anforderungen

Beschwerderecht

Jedes Besatzungsmitglied hat das Recht, sich über einen Verstoß gegen das Seearbeitsgesetz und die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsvorschriften oder über eine Benachteiligung oder ungleiche Behandlung bei den folgenden Personen oder Stellen zu beschweren: [vgl. § 127 SeeArbG]

1. dem unmittelbaren Vorgesetzten,
2. dem Kapitän,
3. dem Reeder,
4. der Dienststelle Schiffssicherheit,
5. den deutschen Auslandsvertretungen,
6. bei anderen geeigneten externen Stellen.



© Dr. Philipp Langenbuch

Durch den Reeder oder Kapitän ist mindestens eine Person an Bord zu bestimmen, die dem Besatzungsmitglied auf vertraulicher Grundlage unparteiischen Rat zu einer Beschwerde erteilen und bei der Wahrnehmung des Beschwerderechts behilflich sein kann.

Das Besatzungsmitglied hat das Recht, sich von einer Vertrauensperson seiner Wahl während des Beschwerdeverfahrens an Bord begleiten und vertreten zu lassen.

Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Besatzungsmitglied und den Vertrauenspersonen keine Nachteile entstehen.

Der Reeder hat das Besatzungsmitglied zusätzlich zur Aushändigung des Heuervertrages schriftlich über die an Bord gültigen Beschwerde Regelungen zu informieren. Die Information (Beschwerdeverfahren) hat u.a. den Namen der Vertrauensperson und die Anschriften und Rufnummern des Reeders, der Dienststelle Schiffssicherheit und der im Wohnsitzstaat des Besatzungsmitglieds für Beschwerden zuständigen Stelle zu enthalten.

Der Reeder hat das Beschwerdeverfahren auf dem aktuellsten Stand zu halten. Dies kann durch einen allgemein zugänglichen Aushang an Bord erfolgen.

Beschwerdeverfahren

Ziel des Beschwerdeverfahrens an Bord ist, Beschwerden möglichst auf der niedrigsten Ebene beizulegen. [vgl. § 128 SeeArbG]

Die Beschwerde ist zunächst an den unmittelbaren Vorgesetzten zur Abhilfe zu richten. Hilft dieser nicht innerhalb einer angemessenen Frist (im Regelfall zwei Wochen) ab, hat dieser **auf Verlangen des Beschwerdeführers** den Kapitän über die Beschwerde zu unterrichten. Der Kapitän hat über die Beschwerde zu entscheiden.

Handelt es sich um eine Beschwerde über das Verhalten von Besatzungsmitgliedern, hat der Kapitän zunächst einen gütlichen Ausgleich zu versuchen.

Hilft der Kapitän der Beschwerde nicht ab, hat er diese **auf Verlangen des Beschwerdeführers** an den Reeder weiterzuleiten.

Der Kapitän hat die Beschwerde und seine Entscheidungen hierzu unter Darstellung des Sachverhaltes ins Seetagebuch einzutragen. Dem Beschwerdeführer ist eine Abschrift der Eintragung auszuhändigen.

Gleichwohl hat das Besatzungsmitglied das Recht, sich jederzeit unmittelbar bei den folgenden Stellen zu beschweren:

1. beim Kapitän,
2. beim Reeder,
3. bei der Dienststelle Schiffssicherheit,
4. bei den deutschen Auslandsvertretungen,
5. bei anderen geeigneten externen Stellen.

Die Dienststelle Schiffssicherheit hat sicherzustellen, dass Beschwerden von Besatzungsmitgliedern jederzeit entgegengenommen, untersucht und nach Möglichkeit abgeholfen werden.



Ein unverbindliches Muster eines Beschwerdeverfahrens ist zu finden auf www.deutsche-flagge.de im Bereich Dokumente - Besatzung.

Überprüfungsmöglichkeiten an Bord



- Kopie des Beschwerdeverfahrens an Bord
- Seetagebuch (ggf.)
- Führen vertraulicher Interviews
- Maßnahmen DMLC Teil II

- *Wurde allen Besatzungsmitgliedern eine Kopie des an Bord des Schiffes geltenden Beschwerdeverfahrens in einer geeigneten Sprache ausgehändigt?*
- *Entspricht das Beschwerdeverfahren an Bord den Vorgaben aus dem Seearbeitsgesetz?*
- *Ist den Besatzungsmitgliedern die durch den Reeder/ Kapitän bestimmte Vertrauensperson bekannt, welche unparteiischen Rat bei Beschwerden erteilt?*
- *Ergeben vertrauliche Interviews Hinweise darauf, dass es Benachteiligungen aufgrund einer Beschwerde gab?*

Anlagen

4. Anlagen

1. Musterheuvertrag
2. Übersicht über die Überprüfung der Arbeits- und Ruhezeiten
3. Fahrtgebiete nach Stand der medizinischen Erkenntnisse (ohne Fischerei)
4. Fahrtgebiete nach Stand der medizinischen Erkenntnisse (nur für Fischereifahrzeuge)

Anlage 1

Musterheuvertrag

Muster für einen MLC-konformen Heuervertrag Für Schiffe unter deutscher Flagge

Heuervertrag

Zwischen dem

1. **ABC Reeder**
Schiffsstraße 1, 20000 Hamburg

(im Folgenden: "der Reeder")

und

2. **Herrn/Frau: Max Mustermann**
Geburtsdatum:
Geburtsort:
Anschrift:

(im Folgenden: "das Besatzungsmitglied")

wird folgender Heuervertrag geschlossen:

3. **Die Bezeichnung oder Beschreibung der vom Besatzungsmitglied zu leistenden Dienste, soweit vorgesehen, die Beschränkung der Dienstpflicht auf bestimmte Schiffe oder Fahrtgebiete**

Das Besatzungsmitglied wird als *[Dienststrang einfügen]* auf Schiffen unter deutscher Flagge *[Option: sowie unter Ausstrahlung unter fremder Flagge]* beschäftigt.

4. **Der Zeitpunkt des Beginns des Heuerverhältnisses, der Ort und der Tag des Dienstantritts unter Angabe des Schiffes**

Das Heuerverhältnis beginnt am *[Datum einfügen]*, frühestens jedoch mit dem Tag der Abreise vom Wohnort.

Der (erstmalige) Einsatz ist auf dem MS *[Schiffsname einfügen]* in *[Name des Hafens einfügen]* am *[Datum einfügen]* vorgesehen. Dem Reeder bleibt es unter Berücksichtigung billigen Ermessens vorbehalten, das Besatzungsmitglied auch auf anderen Schiffen des Reeders zu beschäftigen.

Der Reeder informiert das Besatzungsmitglied rechtzeitig schriftlich über Änderungen des Zeitpunkts und Einsatzortes des Dienstantritts.

5. **Bei befristetem Heuervertrag die vorgesehene Dauer des Heuerverhältnisses**

Das Heuerverhältnis wird am *[Datum einfügen]* enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Endet die Befristung, während sich das Besatzungsmitglied an Bord des Schiffes auf See befindet, setzt sich das Heuerverhältnis über den Ablauf der Befristung bis zur

Ankunft des Schiffes in einem Hafen fort, in dem die Heimschaffung des Besatzungsmitglieds und seine Ablösung durch eine Ersatzperson sicher und mit allgemein zugänglichen Verkehrsmitteln möglich ist.

Option:

Das Heuverhältnis kann während der ersten drei Monate mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. Im Übrigen gelten die Kündigungsfristen des § 66 des Seearbeitsgesetzes.

Ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kann das Heuverhältnis

1. beiderseitig aus wichtigem Grund nach §§ 67, 68 des Seearbeitsgesetzes; und
2. durch das Besatzungsmitglied wegen dringender Familienangelegenheiten nach § 69 des Seearbeitsgesetzes

gekündigt werden.

Die Kündigung bedarf der Schriftform.

6. Die Zusammensetzung und die Höhe der Heuer einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen oder die für die Berechnung der Heuer zugrunde zu legende Formel sowie die Fälligkeit der Heuer

Die Vergütung und Fälligkeit richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 37 bis 41 des Seearbeitsgesetzes.

[Wenn auf keinen Tarifvertrag verwiesen wird, ist die Höhe und die Zusammensetzung der Heuer anzugeben.]

7. Die vereinbarten Arbeitszeiten und Ruhezeiten

Für die Arbeitszeiten und Ruhezeiten des Besatzungsmitgliedes gelten die gesetzlichen Bestimmungen der §§ 42 bis 55 des Seearbeitsgesetzes.

8. Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs

Das Besatzungsmitglied hat Anspruch auf bezahlten Urlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 56 bis 64 des Seearbeitsgesetzes.

9. Bei unbefristetem Heuervertrag oder wenn die Kündbarkeit eines befristeten Heuverhältnisses vereinbart ist: die Voraussetzungen, Fristen und Termine für eine Kündigung

Möglicher Zusatz für bestehende Verträge:

Mit dem vorliegenden Heuervertrag wird das seit *[Datum einfügen]* bestehende Heuverhältnis mit denselben Rechten und Pflichten fortgesetzt. Der Neuabschluss des Heuervertrages war notwendig, da der bisherige Heuervertrag vom *[Datum einfügen]* nicht den Mindestanforderungen des Seearbeitsübereinkommens entsprach. Die Vertragsparteien sind sich einig, dass durch den Abschluss des vorliegenden neuen Heuervertrages kein neues Arbeitsverhältnis begründet wurde, sondern das bestehende Arbeitsverhältnis unverändert fortgesetzt wird.

Der Heuervertrag wird auf unbestimmte Dauer (unbefristet) abgeschlossen.

Das Heuverhältnis kann während der ersten drei Monate mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. Im Übrigen gelten die Kündigungsfristen des § 66 des Seearbeitsgesetzes.

Ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kann das Heuverhältnis

1. beiderseitig aus wichtigem Grund nach §§ 67, 68 des Seearbeitsgesetzes; und
 2. durch das Besatzungsmitglied wegen dringender Familienangelegenheiten nach § 69 des Seearbeitsgesetzes
- gekündigt werden.

Die Kündigung bedarf der Schriftform.

10. Der Heimschaffungsanspruch des Besatzungsmitglieds

Das Besatzungsmitglied hat Anspruch auf kostenlose Heimschaffung nach den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 73 bis 78 des Seearbeitsgesetzes.

11. Die Angabe der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, die auf das Heuverhältnis anzuwenden sind

Option:

Auf das Heuverhältnis sind die tariflichen Regelungen des Manteltarifvertrages und des Heuertarifvertrages für die deutsche Seeschifffahrt (MTV-See und HTV-See) in den jeweils gültigen Fassungen anzuwenden.

12. Die Leistungen der medizinischen Betreuung und der sozialen Sicherheit, die der Reeder dem Besatzungsmitglied zu gewähren hat

Die Leistungen der medizinischen Betreuung und der Fortzahlung der Heuer im Krankheitsfall richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 99 bis 113 des Seearbeitsgesetzes.

Die Leistungen der sozialen Sicherheit richten sich nach den verschiedenen Büchern des Sozialgesetzbuches (SGB).

13. Der Ort und das Datum, an dem der Heuervertrag abgeschlossen worden ist

(Ort), den (Datum)

14. Unterschrift des Reeders oder seines Bevollmächtigten

15. Unterschrift des Besatzungsmitglieds

[Siehe Anmerkungen auf der nächsten Seite.]

Anmerkungen zum Muster-Heuervertrag:

1. Dieses Muster stellt einen unverbindlichen Vorschlag für einen Heuervertrag auf Kauf-
fahrteischiffen unter deutscher Flagge dar. Das Muster berücksichtigt die Anforderungen
des internationalen Seearbeitsübereinkommens (MLC) und des deutschen Seearbeitsge-
setzes.
2. Der Vertrag ist so aufgebaut, dass er insbesondere Flaggenstaat- und Hafenstaatkontrol-
leuren eine einfache Überprüfung der Einhaltung der Anforderungen ermöglicht.
3. Das Muster beinhaltet nur die Kern-Anforderungen des Seearbeitsübereinkommens und
des Seearbeitsgesetzes. Der Heuervertrag kann um weitere inhaltliche Elemente ergänzt
werden.
4. Zur inhaltlichen Vertiefung in die Thematik empfehlen wir unseren „Leitfaden zur Umset-
zung des Seearbeitsübereinkommens auf Schiffen unter deutscher Flagge“.
5. Für den zulässigen Fall, dass der Heuervertrag nicht direkt mit dem Reeder, sondern mit
einem **anderen Arbeitgeber** abgeschlossen wird, empfehlen wir folgende Darstellung
der beteiligten Parteien:

Heuervertrag

1. Vertragsparteien des Heuervertrages

ABC Crewing GmbH
Seestraße 1, 2000 Hamburg
(im Folgenden: „der Arbeitgeber“)

und

Herrn/Frau: Max Mustermann
Geburtsdatum:
Geburtsort:
Anschrift:
(im Folgenden: "das Besatzungsmitglied")

2. Reeder

ABC Reeder
Schiffsstraße 1, 20000 Hamburg
(im Folgenden: "der Reeder")

Zwischen den Vertragsparteien wird folgender Heuervertrag geschlossen:

[weiter wie beim Muster-Heuervertrag mit dem Reeder]

Anlage 2

Übersicht über die Überprüfung der Arbeits- und Ruhezeiten

Überprüfung der Arbeits- und Ruhezeiten nach dem Seearbeitsgesetz

I. Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten

Grundsätzliche Anforderungen: ¹

Die Höchstarbeitszeit darf nicht überschreiten:	14 Stunden	in jedem Zeitraum von	24 Stunden
	72 Stunden		sieben Tagen
Die Mindestruhezeit darf nicht unterschreiten:	10 Stunden	in jedem Zeitraum von	24 Stunden
	77 Stunden		sieben Tagen

Hinweis: Eine Überprüfung der Arbeitszeitanzeige der Besatzungsmitglieder ist zwingend im Rahmen der see-arbeitsrechtlichen Überprüfungen an Bord von zeugnispflichtigen und nicht zeugnispflichtigen Schiffen durchzuführen. Für die Überprüfung der Arbeits- und Ruhezeiten hinsichtlich des 24-Stunden-Zeitraums und 7-Tage-Zeitraums gelten folgende Grundsätze:

1. Es ist zu prüfen, ob die Besatzungsmitglieder ihre Arbeit ausgeruht durchführen.
2. Die Arbeits- und Ruhezeiten werden daher generell von einer Arbeitszeitperiode aus betrachtet.
3. Der 24-Stunden Zeitraum ist nicht zwingend an die Dauer eines Kalendertags gebunden.
4. Die Betrachtung erfolgt immer ausgehend vom Anfang oder Ende einer Arbeitsstunde jeweils rückwirkend für einen Zeitraum von 24 Stunden.
5. Für die Überprüfung des 7-Tage-Zeitraums ist jeweils der Kalendertag von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr maßgebend.

Hinweis: Die Spalten in den Arbeitszeitanzeigen mit der Bezeichnung „Nicht vom Besatzungsmitglied auszufüllen“ können von der Reederei für weiterführende Berechnungen und Überprüfungen genutzt werden, um die Einhaltung der Anforderungen an die Arbeits- und Ruhezeiten sicherzustellen.

II. Tägliche Mindestruhezeit

Grundsätzliche Anforderungen: ² Die Mindestruhezeit von zehn Stunden darf nur in höchstens zwei Zeiträume aufgeteilt werden, von denen einer eine Mindestdauer von sechs Stunden und der andere eine Mindestdauer von einer Stunde hat. Der Zeitraum zwischen zwei aufeinanderfolgenden Ruhezeiten darf 14 Stunden nicht überschreiten.

Hinweis: Jede Ruhezeit, die über zehn Stunden hinausgeht, kann in weitere Zeiträume aufgeteilt werden. Wichtig ist, dass die Mindestruhezeit von zehn Stunden in nicht mehr als zwei Zeiträume aufgeteilt wird. (z.B. 7 + 3 + 2/OK)

III. Beispiele Berechnung der Mindestruhezeiträume

		10 Stunden	
6 Stunden	4 Stunden	~	OK
9 Stunden	1 Stunde	~	OK
8 Stunden	1 Stunde	3 Stunden	OK
6 Stunden	3 Stunden	1 Stunde	Fehler, mehr als zwei Zeiträume
7 Stunden	2 Stunden	2 Stunden	Fehler, mehr als zwei Zeiträume
5 Stunden	5 Stunden	~	Fehler, kein sechsstündiger Ruhezeitblock
9,5 Stunden	0,5 Stunden	~	Fehler, da zweiter Zeitraum weniger als eine Stunde beträgt

¹ Abweichungen möglich, siehe MLC-Leitfaden Seiten 49 - 51

² Abweichungen möglich, siehe MLC-Leitfaden Seite 50

IV. Beispiele Berechnung der Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeit (Arbeitszeiten mit X markiert)

A. 24-Stunden-Zeitraum: Tag 2/16.00 Uhr bis Tag 1/16.00 Uhr

Tag/ Zeit	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4
1					X	X	X	X		X	X						X	X	X	X				
2					X	X	X	X		X	X						X	X	X	X				

Ergebnis: Arbeitszeit (10 Std) OK / Ruhezeit (14 Std) OK
Ruhezeitblöcke (5 Std, 1 Std, 8 Std) OK

B. 24-Stunden-Zeitraum: Tag 2/20.00 Uhr bis Tag 1/20.00 Uhr

Tag/ Zeit	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4
1									X	X	X	X		X	X	X	X						X	X
2	X	X	X	X					X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X				

Ergebnis: Arbeitszeit (17 Std) **Fehler** / Ruhezeit (7 Std) **Fehler**
Ruhezeitblöcke (1 Std, 4 Std, 2 Std) **Fehler (kein 6-Stunden Block und mehr als zwei Zeiträume)**

C. 24-Stunden-Zeitraum: Tag 1/24.00 Uhr bis Tag 1/00.00 Uhr

Tag/ Zeit	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4
1	X	X	X	X	X	X	X						X	X	X	X					X	X	X	X
2	X	X	X	X									X	X	X	X								

Ergebnis: Arbeitszeit (15 Std) **Fehler** / Ruhezeit (9 Std) **Fehler**
Ruhezeitblöcke (4 Std, 5 Std) **Fehler (kein 6-Stunden Block und zweiter Ruhezeitblock nicht ausreichend)**

D. 7-Tage-Zeitraum: Tag 1/00.00 Uhr bis Tag 7/24.00 Uhr

Tag/ Zeit	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	
1										X	X	X	X		X	X	X	X						X	X
2	X	X								X	X	X	X		X	X	X	X	X						
3										X	X	X	X		X	X	X	X							
4										X	X	X	X		X	X	X	X	X						
5										X	X	X	X		X	X	X	X							
6	X	X								X	X	X	X		X	X	X	X						X	X
7										X	X	X	X		X	X	X	X							

Ergebnis: Arbeitszeit (66 Std) OK / Ruhezeit (102 Std) OK

Anlage 3

**Fahrtgebiete nach Stand der medizinischen Erkenntnisse
(ohne Fischerei)**

FAHRTGEBIETE NACH STAND DER MEDIZINISCHEN ERKENNTNISSE
(OHNE FISCHEREI)



Anlage 4

**Fahrtgebiete nach Stand der medizinischen Erkenntnisse
(nur für Fischereifahrzeuge)**

FAHRTGEBIETE NACH STAND DER MEDIZINISCHEN ERKENNTNISSE
(NUR FÜR FISCHEREIFAHRZEUGE)

