

KOMPASS NEWS

Mai-June 2018

NAUTILUS
INTERNATIONAL

The Union
newsletter for
Switzerland

Nautilus verstärkt Kampagne für bessere Arbeitsbedingungen auf Hotelschiffen

Die Schweizer Flusskreuzfahrtbranche ist auch 2017 weiter gewachsen und stellt mit ca. 135 Schiffen, knapp 1600 ausgebildeten Nautikern sowie 7000 Angestellten im Bereich Hotellerie die mit Abstand grösste Flotte auf europäischen Flüssen dar. Die Branche boomt international, doch die Gründe, warum sich Firmen speziell in der Schweiz niederlassen liegen auf der Hand: Ein im Vergleich günstiges Unternehmenssteuerniveau, moderate Sozialabgaben sowie ein „liberales“ Arbeitsrecht. Aber auch aus Sicht der Beschäftigten ist eine Anstellung auf einem Schweizer Schiff mit Schweizer Arbeitsvertrag beliebt, da die Schweizer Sozialversicherungen ein hohes Leistungsniveau garantieren obgleich eben die Beiträge moderat sind. Die Arbeitsbedingungen an Bord dieser Schiffe ergeben sich allerdings aus dem allgemeinen Standard, wie er in der europäischen Flusskreuzfahrt herrscht. Und diese sind bekanntlich in mehrfacher Hinsicht problematisch. Vor allen Dingen sind die Löhne insbesondere im Hotellerie-Bereich sehr bescheiden. Faktisch ergibt sich hier der Lohn aus dem deutschen Mindestlohn von 8.84 Euro/Stunde, da die meiste Arbeitszeit auf deutschem Gebiet (Rhein, Main, Donau, Elbe) stattfindet. In Wirklichkeit ist der Lohn hier aber noch niedriger, da in sehr vielen Fällen massive unbezahlte Überstunden anfallen. Diese Arbeiten werden vornehmlich von Personen aus



sogenannten Drittstaaten, etwa aus Indonesien oder den Philippinen, oder aus den osteuropäischen EU-Staaten geleistet.

Auch bei den ausgebildeten Nautikern sind die Löhne im Vergleich zu anderen vergleichbaren Ausbildungsberufen in Westeuropa teilweise bescheiden. Selbst bei den Schiffsführern (Kapitänen), die eigentlich aufgrund des immensen Personalbedarfs der Firmen hohe Löhne haben müssten, ist das Lohnniveau der Verantwortung und den Anforderungen des Beruf nicht angemessen. Doch das schlechte Lohnniveau ist vor allen Dingen auf die sehr schlechte Verhandlungsmacht der Beschäftigten, die kaum

gewerkschaftlich organisiert sind, zurückzuführen. Auch die mangelnde Regulierung des Sektors bzw. die mangelnde Kontrolle und Umsetzung bestehender europäischer aber auch nationaler Regeln sorgen für das schlechte Niveau. Weitere Problemfelder resultieren aus Fragen der Arbeitszeiten, der Unterbringung oder der Sicherheit im Kontext unzureichender Besatzung.

Die Schweizer Sektion von Nautilus International hat in den vergangenen Jahren zwischen 2015 und 2018 grosse Anstrengungen übernommen – auch in Koordination mit europäischen Partnergewerkschaften im Rahmen der ETF und der ITF – um die
Fortsetzung auf Seite 3

UNSERE BÜROS

BÜRO SCHWEIZ

Rebgasse 1
 CH-4005 Basel
 t +41 (0)61 262 24 24
 f +41 (0)61 262 24 25
 e infoch@nautilusint.org

BÜRO NIEDERLANDEN

Schorpioenstraat 266
 NL-3067 KW Rotterdam
 Postbus 8575
 NL-3009 AN Rotterdam
 t +31 (0) 10 477 11 88
 f +31 (0) 10 477 38 46
 e infonl@nautilusint.org

HAUPTSITZ

1&2 The Shrubberies
 George Lane
 South Woodford, London
 GB-E18 1BD
 t +44 (0)20 898 6677
 f +44 (0)20 8530 1015
 e enquiries@nautilusint.org

Generalsekretär

Mark Dickinson MSc (Econ)

Liebe Leserin, lieber Leser

Schon wieder rückt die Flusskreuzfahrt in den Mittelpunkt einer Ausgabe des Kompass, wie langweilig mag der ein oder die andere Leserin meinen. Doch der Anlass für diese umfassende Bilanz unserer Tätigkeiten in diesem Sektor ist diesmal ein erfreulicher. Wir haben ab 1. Juli 2018 einen neuen Mitarbeiter an Bord unseres Basler Büros. Es ist Piet Dörflinger, in Südafrika geboren und seit knapp 30 Jahren im Raum Basel lebend. Piet ist äusserst vielseitig (aus-)gebildet, zuletzt arbeitete er mehrere Jahre für die Gewerkschaft Unia im Bau- sowie Pflegesektor. Piet wird schwerpunktmässig an deutschen Flüssen unterwegs sein und Schweizer Schiffe besuchen. Von seinem Know-How werden aber auch Angestellte auf Container- und



Holger Schatz
 Nationalsekretär Nautilus Schweiz

Tankschiffen profitieren. Wir freuen uns auf diese grosse Verstärkung. Kennenlernen könnt ihr Piet übrigens während unserer **Jahresversammlung/Seminar am 19. Juni in Basel**, zu der ich euch hiermit nochmals herzlich einladen möchte.

Terminkalender

- 29. Mai**
 Parlamentarische Gruppe Schifffahrt, Bern
- 19. Juni**
 Nautilus Jahresversammlung und Seminar, Basel
- Vormerken**
- 3./4. September**
 ETF Seminar St. Petersburg
- 30. November**
 SGB Kongress Bern

Teuerungsindex

Jahresteuering Stand April 2018

Schweiz	+0.7%
Belgien	+1.8%
Deutschland	+1.5%
Frankreich	+1.2%
Niederlande	+1.2%

Euroraum +1.4%

Bulgarien	+1.4%
Polen	+1.4%
Rumänien	+2.2%
Tschechien	+2.2%

EU28 +1.6%

Quellen: BfS, Eurostat

Fortsetzung von Seite 1

Arbeitsbedingungen in dieser Branche öffentlich zu thematisieren respektive sie auch zu verbessern. Einige wichtige Erfolge konnten dabei erzielt werden.

Organisierung und Mitglieder:

Von 2015 bis Anfang 2018 haben wir die Zahl der organisierten Mitglieder deutlich erhöhen können. 95% der Mitglieder sind Nautiker. Das Schweizer Büro hat aber in den vergangenen Jahren auch Kontakt zu ca. 30 Beschäftigten

im Horeca-Bereich gehabt und diese per Email und Telefon in dringenden Fällen beraten. Dies auch deshalb, um wichtige Informationen (Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen etc.) überhaupt erhalten zu können, zumal gerade im Horeca-Bereich eine sehr unübersichtliche Firmenstruktur herrscht und Arbeitsverträge teilweise nach zypritischem oder maltesischem Recht ausgestellt werden.

Gerichtsprozesse:

Neben einer Vielzahl von kleineren Streitigkeiten, die unser Büro per Telefon, Email oder Briefen mit den Arbeitgebern lösen konnte, haben wir 7 Prozesse vor Gerichten in der Schweiz mit unseren Anwälten oder alleine geführt:

- ein Prozess wegen massiver unbezahlter Überstunden endete 2015 mit einem Vergleich.

Fortsetzung von Seite 2

Ein bulgarischer Kellner erhielt auf diesem Wege 15 000 Franken.

- ein polnischer sowie eine deutsch-chinesische Kellner/in erhielten 2018 nach einer Gerichtsverhandlung im Arbeitsgericht je 5000 Franken ebenfalls wegen unbezahlter Überstunden.
- ein Prozess endete 2016 mit einer Zahlung von 25 000 Franken wegen missbräuchlicher Kündigung aufgrund der Beteiligung an einer gewerkschaftlichen Kampagne.
- zwei weitere Prozesse im gleichen Zusammenhang endeten 2017 mit der Zahlung von je 2500 Franken. Bei beiden Kollegen lag zwar ein Zusammenhang zwischen der Kündigung und der Kampagne nahe, dieser konnte jedoch nicht deutlicher bewiesen werden.
- ein Prozess gegen die einseitige Änderung der arbeitsvertraglichen Lohnzahlungsmodalitäten haben wir Ende 2017 in erster Instanz verloren. Hier wollen unsere Anwälte wegen der Bedeutung des Falles vors Bundesgericht in Bern ziehen.

Kampagne gegen

Sozialversicherungsdumping: Von der Schweiz nach Zypern

Im Jahre 2017 führten wir eine massive Kampagne gegen die zunehmende Praxis von Schweizer Firmen, ihr Personal mit zyprischen oder maltesischen Arbeitsverträgen auszustatten. Diese Praxis kann sich zwar teilweise auf die entsprechenden EU- Dienstleistungsrichtlinien stützen, steht jedoch andererseits im Konflikt etwa mit Bestimmungen zur sozialen Sicherheit der Rheinanaliegerstaaten. Auf europäischer Ebene versuchen wir hier in Strassburg und Brüssel zu eindeutigen Lösungen zu kommen. Diese Praxis verstösst massiv gegen ethische Grundsätze und birgt in der Praxis erhebliche Risiken für die Angestellten, wie wir an mehreren Unfällen in den vergangenen Jahren gesehen haben. Erstens ist das Leistungsniveau etwa zyprischer Sozialversicherungen schlechter als etwa in der Schweiz, zweitens sind diese Ansprüche faktisch kaum durchzusetzen, weil der Gerichtsstand eben in Zypern liegt. Hier haben wir die

Öffentlichkeit und zahlreiche Behörden der Schweiz informiert und aufgefordert, Druck auf die Reeder auszuüben. Diese Kampagne fand grosse Resonanz. Gestützt auf die Informationen von Nautilus Schweiz gab es mehrere Reportagen des deutschen, österreichischen und Schweizer Fernsehens sowie in mehreren deutschsprachigen Magazinen. Tatsächlich haben wir hier beim Amt für Wirtschaft, den Schiffsregistrierungsbehörden und der für die Erteilung von Visa für Drittstaaten zuständigen Bundesbehörde eine gewisse Sensibilität erreicht. Im Ergebnis herrscht der Tenor, dass auf Schweizer Schiffen Schweizer (Sozial-) Recht zu gelten habe und die wichtigsten Firmen haben zugesagt, in Zukunft alle Leute wieder in der Schweiz zu versichern. Faktisch wird dies dauern, zumal sich einige Firmen bei dem Outsourcing vertraglich an Dienstleister gebunden haben, die eben von Zypern aus operieren. Hier wird sich zeigen wie ernsthaft die Beteuerungen sind, wir müssen hier jedenfalls weiter beharrlich Druck ausüben.

Ein etwas zweischneidiger Erfolg ist die konsequente Haltung des Staatssekretariats für Einwanderung und Migration (SEM), die die Herausgabe von VISA eben an all jene Forderungen knüpft, die Nautilus aufgestellt hat, u.a. eben an die Garantie, dass Schweizer Arbeitsverträge ausgestellt werden. Das SEM will andererseits aber VISA für Drittstaater nur noch beschränkt an Schweizer Firmen ausstellen, wenn deren Schiffe nicht auch Basel ansteuern. Ganz offensichtlich steht das SEM generell der Beschäftigung von Drittstaatlern skeptisch gegenüber und hat sich eine Forderung aus dem Umfeld einiger europäischer Gewerkschaften zu eigen gemacht, die generell eine Beschäftigung von Drittstaatlern ablehnt, weil damit Sozial- und Lohndumping einhergehe. Nautilus Schweiz hat jedoch mehrfach erklärt, bei garantierten und kontrollierten Mindeststandards könnte mit Drittstaatlern überhaupt kein Dumping praktiziert werden. Im Gegenteil- einer Weisung des SEM über Löhne zufolge – müssen die Löhne für die Drittstaatler sogar höher sein als der deutsche Mindestlohn, andernfalls

würden die VISA nicht erteilt. Nautilus bemüht sich derzeit im Kontakt mit den Behörden und mit Firmen um eine Lösung.

Arbeitszeitregime

Bekanntlich hat die EU eine Arbeitszeitrichtlinie speziell für die Binnenschifffahrt erlassen, die von den Mitgliedsstaaten 2017 in konkrete Regelungen übersetzt wurden. Die vor allem für das Horeca-Personal wichtigste Bestimmung ist dabei der Grundsatz, dass in einem Zeitraum von 12 Monaten im Durchschnitt 48 pro Woche gearbeitet wird. Da es im Interesse sowohl der Firmen aber auch der weit von zuhause arbeitenden Beschäftigten ist, pro Woche auch bis zu 72 Stunden zu arbeiten, ist dies möglich, wenn bei eindeutiger Zeiterfassung, entsprechende Ferienblöcke oder gar eine Auszahlung am Ende der Saison erfolgen würde. Ehrlicherweise müssen wir jedoch sehen, dass das neue Arbeitszeitregime insbesondere im Hinblick auf die Freizeit- bzw. Ruhetage nicht bei allen Angestellten gut ankommt. Hier gab es diverse Meldungen von Mitgliedern, die etwa die Regelung, nach 10 Tagen 2 Ruhetage (Freizeit) ablehnen, weil sie mit diesen beiden Tagen nichts anfangen können und den Freizeitausgleich lieber in einem richtigen Ferienblock oder am Ende der Saison verrechnet sehen würden. Insbesondere mit Blick auf das Horecapersonal wäre also auf europäischer Ebene zu diskutieren, eine Evaluierung und gegebenenfalls Änderung vorzunehmen. Die positiven Aspekte der Richtlinie kommen hingegen offenbar noch nicht wirklich zum Tragen. Alle Informationen die wir bezüglich der jeweiligen Umsetzung an Bord erhalten haben deuten darauf hin, dass die Regelungen umgangen werden und/oder dass die Zeiterfassung gar gefälscht wird. Hier zeigt sich wie bei vielen anderen Problemen, dass es an Kontrollen durch Behörden fehlt, aber auch an der Bereitschaft der Besatzung, ihre Rechte einzufordern. Hier stossen wir auch als Gewerkschaft bislang an Grenzen, zumal oftmals es einfach an Kontakten und Informationen mangelt.

Fortsetzung auf nächster Seite

Nautilus verstärkt Kampagne für bessere Arbeitsbedingungen auf Hotelschiffen

Fortsetzung von Seite 3

Rechtliche Situation auf Schweizer Schiffen bezüglich Arbeitszeit

Für uns ist hierbei insbesondere die seit 1.8.2017 gültige deutsche Verordnung BinSchArbZV von Bedeutung. Offiziell hat die Schweiz noch keine nationale Regelung erlassen, die explizit die Vorgaben der EU-Richtlinie umsetzt, wie es Nautilus seit Jahren fordert. Die Schweizer Behörden haben den Umsetzungsprozess bislang mit der Begründung verschleppt, man wolle die Entwicklung der nationalen Umsetzung innerhalb der EU abwarten und ohnehin seien durch die zwingende Einhaltung des deutschen Mindestlohngesetzes, das ja eine Arbeitszeitdokumentation vorsieht, die Vorgaben auch für Schweizer Schiffe gültig. Zumindest formal wird dem in der Tat Rechnung getragen, die meisten Schweizer Reedereien führen

auf ihren Schiffen seit 2017 entsprechende Dokumentationen. Nautilus arbeitet jedoch weiterhin darauf hin, dass die Schweiz auch eine entsprechende formale Weisung an alle Schweizer Reeder erlässt.

Beziehungen zu Firmen

Wie erwartet haben viele Firmen in den vergangenen Jahren mit massiver Abwehr gegenüber der Gewerkschaft und unseren öffentlichen Positionen reagiert. Allmählich mehren sich jedoch die Signale, dass eine Kooperation als der sinnvollere Weg betrachtet wird. Es gibt erste Absprachen, sich zusammensetzen, um zumindest den Fahrplan für potentielle Vereinbarungen wie etwa zur Frage der Sozialversicherung festzulegen. Dies könnte letztlich in einen Gesamtarbeitsvertrag münden. Auch laufen Gespräche bezüglich des gewerkschaftlichen Zutrittsrechts auf

Schiffen. Hier ist die Situation nach wie vor unbefriedigend, zumal die komplexe Frage der Zuständigkeit gerne benutzt wird, die Entscheidungsbefugnis über Schiffsbesuche auf Dritte abzuwälzen (z.B. Reeder A sagt, man müsse den Caterer oder die Crewing Agency fragen, etc.). Nautilus Schweiz bereitet derzeit eine Musterklage gegen eine Firma vor, um – gestützt auf Schweizer und deutsches Recht – den Zugang an Bord zu erstreiten, wo dies nicht kooperativ gewährt wird.

Nächste Schritte: Swiss River Cruise Campaign 2.0

In allen geschilderten Problemfeldern ist der Handlungsbedarf aber auch das Potenzial für weitere Verbesserungen enorm, weshalb wir unsere Bemühungen verstärken, - wie im Editorial erwähnt – auch mithilfe unseres neuen Kollegen Piet Dörflinger.

Erhältlich im Sekretariat
Fachliteratur auf Bestellung mit 20% Rabatt
REKA-Checks – 1'000 Franken mit 20% Ermässigung
Nautilusartikel Kappen, Mützen, Kugelschreiber, Mausmatten usw.
«Ich kenne meine Rechte»
 Lehrlingskalender von A bis Z

Mitglied werden **Word nu lid**

www.nautilusint.org/ch

T +41 (0) 61 262 24 24, **F** +41 (0) 61 262 24 25, **E** infoch@nautilusint.org

Zurücksenden an: Nautilus International, Postfach, CH-4005 Basel



Name & Vorname/Naam: Adresse/Adres: PLZ + Ort/Postcode + plaats Land: Email: Telefon/Telefoon: Arbeitgeber/Werkgever: Beruf/Functie:	Ich erkläre den Beitritt zur Gewerkschaft Nautilus International. Ich anerkenne die Statuten und Reglemente der Gewerkschaft Nautilus International. Opzegging van het lidmaatschap dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie kalendermaanden (Statuten Regel 5). Ort/Datum: Unterschrift/Handtekening
--	---