

Kompass

Saisonaufstart 2017 der weiter boomenden Schweizer Flusskreuzfahrtbranche: Gibt es bei Fortschritte bei den Arbeitsbedingungen?

Wenn Ende März dieses Jahres die Saison für die Hotelschiffe auf europäischen Flüssen beginnt, dann stehen rund 120 moderne Kabinenschiffe unter Schweizer Flagge am Start. Auch wenn es im vergangenen Jahr aufgrund von Terrorgefahr und Niedrigwasser eine Abschwächung des seit Jahren anhaltenden Booms gab und ein Kampf um Gäste entbrannt ist, ist das Interesse von internationalen Flussschiffahrtbetreibern, sich in der Schweiz niederzulassen und unter Schweizer Flagge europaweit zu operieren ungebrochen. Mehr als ein Drittel der europäischen Flotte dürfte mittlerweile unter Schweizer Flagge fahren. Berücksichtigt man die Tatsache, dass der Grossteil der europäischen Flotte aus kleineren Schiffen (bis zu 90 Gästebetten) für kleinere Flüsse besteht während die Schweizer Flotte überwiegend mit Longships (bis zu 190 Gästebetten) auf Rhein und Donau operiert, dann dürfte mehr als die Hälfte des europäischen Bordpersonals von ca. 11 000 Personen auf einem Schweizer Schiff arbeiten. Die Gründe für diesen Schweiz-Boom liegen auf der Hand: Zum einen sind da die im europäischen Kontext niedrigen Unternehmenssteuern und dann noch das innerschweizer Steuergefälle, das gerne genutzt wird, etwa wenn die Unternehmen nach einer gewissen Zeit ihren Sitz von Basel nach Zug, Baar etc. verlegen. Zum andern sind die Sozialversicherungsabgaben ebenfalls im Vergleich günstig und last not least lockt ein aus Arbeitgeberblick attraktives Schweizer Kündigungsrecht (Hire and Fire), das bei missliebigen Personal gerne angewendet wird. Zu Saisonbeginn stellt sich nun aber auch die Frage, ob dieser Boom sich auch in einer Verbesserung der bekanntlich



schwierigen Arbeitsbedingungen des Schiffspersonals ausdrückt?

Dauerbaustelle Arbeitszeit — Unternehmen und Behörden müssen dieses Jahr Ernst mit der 48-Stundenwoche machen

Ein Hauptproblem sind die überlangen Arbeitszeiten für das Kabinenpersonal, die in sehr vielen Fällen bislang nicht kompensiert werden. Dadurch sinkt de Facto das ohnehin schon geringe Lohnniveau. Die niedrigsten Löhne erreichen gerade den deutschen Mindestlohn von 8.84 Euro Brutto, der gewissermassen die Richtschnur für die Flusskreuzfahrt darstellt, findet doch der überwiegende Teil der Arbeit auf deutschem Gebiet statt. Nach Abzügen für Sozialversicherungen, Kost und Logis etc. kommen dabei kaum mehr als 900 Euro heraus, und dies für einen Job, bei dem der Feierabend in einer 2er Kabine verbracht wird. Insofern ist es auch kein Zufall, dass die Unternehmen häufig Personal aus Nicht-EU/EFTA Staaten wie den Philippinen rekrutieren müssen. Zwar sind die Lohnkosten für diese Personen keineswegs billiger als für EU-Bürger, denn das

Staatssekretariat für Migration SEM knüpft an die Visa-Erteilung für Nicht EU-Personals sogar zum Teil strengere Mindestlohnsätze als den genannten Standard, der durch den deutschen Mindestlohn gesetzt ist.

Doch ist es eben ein offenes Geheimnis, dass die Branche bisher auf Arbeitszeiten von bis zu 72 Stunden pro Woche basiert, der Lohn jedoch nur für die vertraglich vereinbarte Zeit von 48 Stunden bezahlt wird und auch keine Kompensation durch freie Zeit gewährt wird. Wie wir berichtet haben, ist nach jahrelangem Einsatz der europäischen Gewerkschaften ein europäisches Arbeitszeitabkommen für die Binnenschiffahrt durch die EU-Kommission erlassen worden, das seit Anfang 2017 in Kraft ist. Zwar hat die Schweiz — namentlich das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) — dieses Abkommen trotz Drängen unsererseits bisher nicht nachvollzogen. Da aber wie erwähnt die Arbeit in der Regel ausserhalb der Schweiz stattfindet, ist das Abkommen faktisch für Schweizer Schiffe bindend. Demnach kann in Einklang mit dem speziellen Servicebedarf durchaus 14-16 Stunden pro Tag gearbeitet werden.

Im Jahresdurchschnitt muss aber durch entsprechende Kompensationen der Durchschnitt von 48 Stunden erreicht werden. Entscheidend hierfür ist aber eine verbindliche Erfassung der Arbeitszeit sowie eine Kontrolle während und am Ende der Saison durch Behörden und Gewerkschaften.

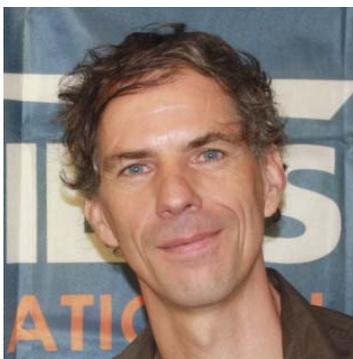
Sozialdumping durch Auslagerung der Arbeitsverhältnisse nach Zypern

Die zweite grosse Baustelle betrifft die Zusammenarbeit von Schweizer Flusskreuzfahrtbetreibern mit Personaldienstleistern mit Sitz in Zypern oder Malta, die für immer mehr Angestellte auf Schweizer Hotelschiffen Arbeitsverträge nach dortigem Recht ausstellen. Entsprechend sind sie nicht in das Schweizer System der Sozialversicherung integriert. Die Leistungen etwa der zypriotischen Sozialversicherungen fallen im Vergleich zu den westeuropäischen Standards deutlich schlechter aus, so dass von einem direkten Sozialdumping gesprochen werden muss. Auch lassen sich im Schadensfalle, etwa nach einem Arbeitsunfall die — ohnehin schlechten Leistungen — auch von uns Gewerkschaften nur schwer einfordern. Weitestgehend betrifft diese Praxis Mitarbeiter des sogenannten Horeca-Personals, aber auch immer mehr nautisches Personal scheint von dieser Tendenz betroffen zu sein. Aber ist diese Praxis überhaupt legal und mit europäischen Verordnungen kompatibel? Was kann getan werden? Lesen Sie mehr dazu in unserer ausführlichen Stellungnahme in der Zeitschrift Kompass.

► https://nautilusint.org/media/1581913/kompass_jan_feb_2017.pdf

Fortsetzung Seite 2

Liebe Leserin, lieber Leser



Nur allzu oft werden der Schifffahrt von Behörden oder der Lobbyisten konkurrierender Verkehrsträger Steine in den Weg gelegt. In den vergangenen zwei Jahren aber war es die Natur selbst, die im wahrsten Wortes Steine statt Wasser anbot. Langanhaltende Niedrigwasserperioden haben nicht nur den Reedern, sondern auch den Schiffern auf den Flüssen zu schaffen gemacht. So standen etwa die Lohnverhandlungen in der Binnenschifffahrt unter diesem Einfluss des Niedrigwassers und der Kurzarbeit, die Firmen anmelden mussten. Immerhin konnten hier in der Schweiz mit den Firmen Danser und Ultra Brag Lohnerhöhungen um 0.5% vereinbart werden. Auf hoher See sind es kaum Steine, eher schon der Wind, der als Naturgewalt sich den Schiffen



entgegenstellt, zurzeit allerdings ist der Unbill mehr als menschengemacht. Der Goldgräberstimmung aus den Jahren nach 2005, als Investoren mit ihrem Geld nur so um sich warfen, folgt seit Jahren eine Krise nach der anderen, die längst auch die Schweizer Flotte erreicht haben. Gerüchte machen die Runden, der Bund müsse erstmals die Kredite für bankrotte Schiffe bedienen und müsse versuchen, diese zu verkaufen. Zwar wird dies von Behörden und dem entsprechenden Unternehmen dementiert, doch es ist offensichtlich, dass der Schweizer Hochseeflagge unsichere Zeiten bevorstehen.

Holger Schatz

Mit kollegialen Grüßen
Holger Schatz
Nationaler Sekretär Schweiz

Schweizer Behörden sind gefragt

Fortsetzung von Seite 1

Bezüglich der beiden Problemfelder — Arbeitszeit wie auch das Outsourcen der Arbeitsverträge — sind die Schweizer Behörden gefragt, ihre bislang zögerliche und passive Haltung abzulegen und tätig zu werden. Bei der Arbeitszeit kann nicht auf die ohnehin nur sehr sporadisch stattfindenden Kontrollen der völlig unterbesetzten deutschen Stellen gesetzt werden. Eine Kontrolle ist auch in der Schweiz möglich und notwendig, denn ohne eine solche Kontrolle wird nichts

passieren, zumal die Beschäftigten mit Schweizer Arbeitsvertrag oftmals davor zurückschrecken, nachdrücklich ihre Rechte einzufordern. In zwei Fällen wird es noch 2017 zu Prozessen vor dem Arbeitsgericht wegen jahrelanger massiver Überstunden kommen.

Schweizer Unternehmen und Behörden wie das SECO, das Amt für Wirtschaft in Basel (immerhin liegen viele Schiffe auch ein bis zwei Tage in Basel an) wie auch das Staatssekretariat für Migration (die für die Visa-Erteilung für das Personal aus sogenannten Drittstaaten wie Indonesien

oder den Philippinen zuständig sind, wenn diese auf dem Rhein arbeiten und ein Visum für die Schweiz benötigen, weil in Basel an- und abgelegt wird) sind nun also gefordert, klare Aussagen zu machen, wie sie das Abkommen umzusetzen und zu kontrollieren gedenken. Und auch bei der Frage der zypriotischen Arbeitsverträge könnten Behörden bei der Erteilung von Schiffsregistrierungen unter Schweizer Flagge und Visa-Erteilungen als Bedingung fordern, dass das Personal nach Schweizer Recht angestellt wird.

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 infofl@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)

Terminkalender

5. April Nautilus
Pressekonferenz zum Saisonstart
Flusskreuzfahrt, Basel

25. April Gerichtsprozesse
missbräuchlicher Kündigung durch
Viking, Arbeitsgericht Basel

24. bis 26. Mai ETF Kongress,
Barcelona

26. Juni Nautilus
Jahresversammlung und Seminar,
Basel

River Cruise Action Week

In der Woche ab dem 5.4.2017 werden alle

in der ETF zusammengeschlossenen europäischen Binnenwassergewerkschaften eine koordinierte Aktionswoche zum Thema Arbeitsbedingungen in der Flusskreuzfahrt abhalten. Wir werden hier in

Basel am Mittwoch, 5.4.2017 14 Uhr eine Pressekonferenz am St. Johann-Steiger abhalten und Schiffe, Bedienstete und Gäste besuchen. Mehr dazu im nächsten Kompass.

Eine Erklärung des Generalsekretärs von Nautilus zum Internationalen Weltfrauentag 2017

Die Schifffahrt zählt zu jenen Branchen, die global gesehen am stärksten von Männern dominiert werden – Frauen machen gerade mal zwei Prozent des weltweiten maritimen Personalbestandes aus. Der Weg ist noch lang, bis sich in diesem Sektor so etwas wie eine Geschlechterparität erreichen lässt. Doch die Arbeitgeber sind sich zunehmend im Klaren darüber, dass Veränderungsbedarf besteht – und wir von Nautilus International stehen an der Spitze dieser Bewegung.

Als führende Schifffahrtsgewerkschaft Grossbritanniens, der Niederlande und der Schweiz arbeitet Nautilus intensiv daran, um die Branche darin zu unterstützen, Seefahrerinnen nicht nur zu rekrutieren, sondern auch in diesem Sektor zu halten.

Wir sind davon überzeugt, dass das Heranbilden eines Personalbestandes, das einen höheren Frauenanteil aufweist, allen Angestellten zugutekommt: Wo Frauen arbeiten, entsteht in der Tendenz ein Arbeitsumfeld, in dem es weniger «Machismo» gibt und wo die Arbeit professioneller ausgeübt wird. Weil die Arbeitgeber dadurch auf einen grösseren Pool an Talenten



zurückgreifen kann, steigt auch die Gesamtqualität des Personals.

Doch es genügt nicht, einfach nur beizustimmen, dass mehr Frauen an Bord von Schiffen arbeiten sollen. Es gilt die Faktoren zu identifizieren und zu verändern, die Frauen davon abhalten, sich zu Seefahrerinnen ausbilden zu lassen oder lange genug in der Branche zu bleiben, um zur Kapitänin oder zur Chefindingenieurin aufzusteigen.

Nautilus hat beispielsweise auf das inakzeptable Mass an Mobbing und Belästigung an Arbeitsplätzen innerhalb der Schifffahrt hingewiesen und hat mit anderen Branchenverbänden

zusammengearbeitet, um sowohl Anti-Mobbing-Richtlinien als auch Schulungsmaterialien für die Schifffahrtsindustrie zu entwickeln.

Wir anerkennen auch, dass es Frauen auf hoher See an Vorbildern und gegenseitiger Unterstützung mangelt – oftmals ist es so, dass diese das einzige weibliche Crewmitglied an Bord ihres Schiffes sind. Aus diesem Grund und zur Unterstützung der Frauen haben wir das Nautilus Women's Forum gegründet.

Ein dritter wesentlicher Faktor ist die Tatsache, dass die Branche momentan viele hochqualifizierte Arbeitnehmer verliert, weil es nicht gelingt, familienfreundliche

Arbeitsvorschriften zu ergreifen oder auch nur schon grundlegende Bestimmungen zum Mutter- oder Vaterschaftsurlaub zu implementieren. Nautilus hat diesbezüglich Anleitungen entwickelt und ist mit einzelnen Arbeitgebern daran, ebenso durchdachte wie kreative Lösungen auszuarbeiten, die sich für das Arbeitsumfeld an Bord eines Schiffes eignen.

Natürlich gibt es noch sehr viel mehr zu tun. Und Nautilus International wird sich weiter dafür einsetzen, dass den weiblichen Mitgliedern bei der Arbeit dieselben Möglichkeiten offenstehen wie ihren männlichen Kollegen. Somit ist es schon beinahe selbstverständlich, dass wir stolz darauf sind, am 8. März 2017 das Motto **#BeBoldForChange** (Habe Mut zum Wandel) des Internationalen Weltfrauentages zu unterstützen.

Mark Dickinson
Generalsekretär
Nautilus International

Teuerungsindex

Jahresteuerung Stand Februar 2017

Schweiz	-0.2%
Belgien	+2.1%
Deutschland	+0.7%
Frankreich	+0.5%
Niederlande	+0.3%
Euroraum	+0.5%
Bulgarien	-1.1%
Polen	+0.1%
Rumänien	-0.7%
Tschechien	+1.0%
EU28	+0.5%

Quellen: BfS, Eurostat

Erhältlich im Sekretariat

Fachliteratur — auf Bestellung mit 20% Rabatt

«Riverspeak» — Binnenschiff-ahrts glossar NL/DE/FR/EN

REKA-Checks — 1'000 Franken mit 20% Ermässigung

Nautilusartikel — Kappen, Mützen, Kugelschreiber, Mausmatten usw.

«Ich kenne meine Rechte» — Lehrlingskalender von A bis Z

Tagung Schweizer Landesstreik: Nautilus-Mitglieder können kostenlos teilnehmen – Teilnehmerzahl begrenzt – jetzt anmelden.

Der SGB freut sich, euch die Tagung zum Landesstreik unter dem Arbeitstitel „Vor 99 Jahren“ am Mittwoch, 15. November 2017 im Hotel National, Bern (Bahnhofsnahe) ankündigen zu können. Der Landesstreik war ein Wendepunkt in der Geschichte der Schweiz und er ist bis heute Anlass für emotionale und kontroverse Debatten. Die

Tagung gibt Einblick in die aktuelle Forschungslage und sie bietet ein Jahr vor dem 100-jährigen Jubiläum die Gelegenheit, sich über den Landesstreik zu informieren und relevante Fragestellungen miteinander zu diskutieren.

Die Tagung wird simultan auf Deutsch und Französisch übersetzt. Sie richtet sich an Mitglieder

aus den Gewerkschaften des SGB und weiteren Verbänden, an WissenschaftlerInnen und Medienleute. Eine Website des SGB orientiert zudem laufend zu Projekten, die rund um das Jubiläum geplant sind: www.generalstreik.ch

Bitte bei Interesse bis Ende April 2017 bei Nautilus melden.

Günstiger Steuererklärungsdienst für in der Schweiz wohnende Nautilus-Mitglieder

Noch bis 28.4 füllt der Basler Gewerkschaftsbund Steuererklärungen für Gewerkschaftsmitglieder aus. Dienstags 8.30 bis 12 Uhr sowie 14.00 – 17.30 Uhr, donnerstags 14.00 – 17.30 Uhr sowie freitags 8.30 bis 12 Uhr.

Mehr Informationen zu den Unterlagen, die ihr mitbringen müsst sowie zu den Gebühren finden sich unter: www.bgb-gbbi.ch/index.php/bgb/aktuelles/item/243-steuererklarungsdienst-bs-2017

Mitglied werden Word nu lid

www.nautilusch.org

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