



Bilanz und Ausblick April 2018:

Nautilus International Schweiz verstärkt Kampagne für bessere Arbeitsbedingungen auf Schweizer Hotelschiffen

Ausgangslage

Die Schweizer Flusskreuzfahrtbranche ist auch 2017 weiter gewachsen und stellt mit ca. 135 Schiffen die mit Abstand grösste Flotte auf europäischen Flüssen dar. Knapp 1600 ausgebildete Nautiker sowie 7000 Angestellte im Bereich Hotellerie. 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, 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, zum Teil aber nach wie vor auch von Personen 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. Aber auch die mangelnde Regulierung des Sektors bzw. die mangelnde Kontrolle und Umsetzung bestehender europäischer aber auch nationaler Regulierungen 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 Arbeitsbedingungen in dieser Branche öffentlich zu thematisieren respektive sie auch zu verbessern. Einige wichtige Erfolge konnten dabei in der Schweiz erzielt werden.

Organisierung und Mitglieder:

Von 2015 bis Anfang 2018 haben wir die Zahl der organisierten Mitglieder von 8 auf 50 erhöhen können. Nicht einberechnet hierbei sind weitere 50 Mitglieder, die während der Viking Kampagne 2015 eintraten, 2016 aber aufgrund fehlender Mitgliedsbeitragszahlungen von uns abgemeldet wurden. Von all diesen Mitgliedern stammen 95% aus dem nautischen Bereich. Das Schweizer Büro hat aber in den vergangenen Jahren Kontakt zu ca. 30 Beschäftigten im Horeca-Bereich gehabt und diese per Email und Telefon in dringenden Fällen in knapper Form beraten. Dies auch deshalb um wichtige Informationen (Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen etc.) überhaupt erhalten zu können, zumal gerade im Horeca-Bereich eine sehr unübersichtliche Firmenstruktur herrscht (Personaldienstleistern, Catering-Unternehmen mit eigener Personalbeschaffung) und Arbeitsverträge nach zypriotischem 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 im Berichtszeitraum 7 Prozesse vor Gerichten in der Schweiz mit unseren Anwälten oder alleine geführt.

- ein Prozess wegen massiver unbezahlter Überstunden endete 2015 mit einem Vergleich. Ein bulgarischer Kellner (waiter) erhielt auf diesem Wege 15 000 Franken.
- ein polnischer sowie eine deutsch-chinesische Kellner/in erhielten 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 die Praxis des Sozialversicherungsdumping: Von der Schweiz nach Zypern

Im Jahre 2017 führten wir eine massive Kampagne gegen die zunehmende Praxis von Schweizer Firmen (dies analog zu ähnlichen Entwicklungen in der EU) ihr Personal mit zypriotischen oder maltesischen Arbeitsverträgen auszustatten. Diese Praxis kann sich zwar teilweise auf die entsprechenden EU-Dienstleistungsrichtlinien stützen, steht jedoch andererseits im Konflikt etwa mit Bestimmungen zu sozialen Sicherheit der Rheinanaliegerstaaten. Auf europäischer Ebene versuchen wir hier in Strassburg und Brüssel zu eindeutigen Lösungen zu kommen. Diese Praxis verstösst andererseits jedoch 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 zypriotischer Sozialversicherungen schlechter als etwa in der Schweiz, zweitens sind dies 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, dem für die Erteilung von Visa für Drittstaaten zuständigen Bundesbehörde eine Sensibilität erreicht, die zu entsprechendem Druck führte. Im Ergebnis herrscht mittlerweile der Tenor, dass auf Schweizer Schiffen Schweizer (Sozial-)Recht zu gelten haben und die wichtigsten 7 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. Einige Firmen haben nun tatsächlich Probleme ausreichend Personal zu bekommen. Ganz offensichtlich ist 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. Ehrlicher Weise 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 leider auf der anderen Seite 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 Kontrolle 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.

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 dies 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 Mindestlohngesetz, das ja zwingend eine Arbeitszeitdokumentation vorsieht, die Vorgaben auch für Schweizer Schiffe gültig. Dies ist auch der Tenor der Schweizer Reeder, die erklärt haben, die deutsche Verordnung BinSchArbZV vom 1.8.2017 anzuwenden. Zumindest formal wird dem in der Tat Rechnung getragen, die meisten Schweizer Reedereien führen auf ihren Schiffen seit 2017 entsprechende Dokumentationen, wie sie in dem deutschen Arbeitszeitgesetz vorgesehen sind. Die Rechtsauffassung von ExpertInnen geht ohnehin dahin, dass auf deutschen Gewässern die dortigen Regelungen eingehalten werden müssen, so wie dies mit dem deutschen Mindestlohn der Fall ist. 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. Dies ist durchaus erwünscht gewesen. Allmählich mehren sich jedoch die Signale, dass eine Kooperation der sinnvollere Weg sein kann. Es gibt zaghafte Vereinbarungen sich zusammzusetzen um zumindest den Fahrplan für potentielle Vereinbarungen etwa zur Frage der Sozialversicherung (Schweizer Verträge auf Schweizer Schiffen) festzulegen. Dies könnte letztlich in einen Gesamtarbeitsvertrag münden.

Auch laufen Gespräche bezüglich Schiffsbesuche, wo die Situation nach wie vor unbefriedigend ist, 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 mit unserem Anwalt 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 Nautilus ab sofort eine/n Gewerkschaftssekretär einstellt, der/die einen Teil der Arbeit der Flusskreuzfahrt widmen wird. Dies wird zum Teil auch vor Ort geschehen, also in jenen Häfen der europäischen Flüsse, in denen Schweizer Schiffe regelmässig anlegen. Unser Ziel dabei ist: Mehr Mitglieder und Informationen über Strukturen, Arbeitsbedingungen gewinnen, Vertrauensleute gewinnen und zur Selbstorganisation ermächtigen, Verhandlungen mit ausgewählten Firmen zur Anbahnung von Gesamtarbeitsverträgen vorbereiten. Gleichzeitig werden wir auch auf allen bisherigen Ebenen weiterhin engagieren, dies auch im Rahmen der ETF/ITF Kampagne und in Koordination mit einem/r möglichen ITF River Cruise Coordinator.

4.4. 2018 Basel, Holger Schatz, Nationalsekretär Nautilus International Schweiz