

KOMPASS NEWS

Mai-Juni 2021

NAUTILUS
INTERNATIONAL

The Union
newsletter for
Switzerland

Flusskreuzfahrt nach der Corona Krise: Die Aufwertung der Arbeitsbedingungen darf nicht gebremst werden

Noch sind die Flusskreuzfahrten in Europa weitestgehend verboten, zumindest im grenzüberschreitendem Verkehr. Die derzeitige positive Entwicklung im Kampf gegen Corona wird jedoch nach aller Wahrscheinlichkeit ein Restart ab Juli 2021 möglich machen. Entsprechend bereitet sich die Branche darauf vor. Das im vergangenen Spätsommer erfolgreich praktizierte Schutzkonzept wurde nochmals verbessert um Passagier und Gäste zu schützen.* Ein vollständiger Betrieb auch mit Gästen aus Übersee wird spätestens dann 2022 wieder möglich. Die guten Zukunftsaussichten mit wachsenden Passagierzahlen, die vor der Krise weiter prognostiziert wurden, sind weiterhin gültig.

Dennoch hat der lange Lockdown in der Tourismus- und Gastrobranche gerade auch im Flusskreuzfahrtsektor mit seinen hohen laufenden Fixkosten enorme Verheerungen verursacht, viele Reedereien und Betreiber sind wirtschaftlich in Nöte geraten. Doch auch für die Arbeitnehmenden war der Lockdown ein harter Schlag. Viele bekamen keine Kurzarbeiterentschädigung oder wurden gekündigt. Oftmals wurden ausstehende Löhne nicht mehr richtig gezahlt, bei Insolvenzen sowieso nicht mehr. Unsere arbeitsrechtlichen Interventionen für unsere Mitglieder seit Frühjahr 2020 verdreifacht! Man kann durchaus sagen, dass in der Krise



Die weisse Flotte liegt seit Monaten still, wie hier in Arnhem.

der Ton seitens mancher Arbeitgeber rauer geworden ist.

Nicht auf dem Rücken der Beschäftigten

Wir haben Anlass zur Sorge, dass manche Arbeitgeber nun bei dem Neustart versuchen werden, mit Verweis auf die schwierige wirtschaftliche Situation, Ansprüche seitens der Arbeitnehmenden

abzuwehren. Erste entsprechende Signale sind bereits zu vernehmen.

Wir und unsere Partner innerhalb der Föderation der europäischen Transportarbeitsgewerkschaften (ETF) sehen im Gegensatz dazu erst recht die Notwendigkeit, in die Qualität der Arbeit zu investieren. Der in den letzten Jahren langsam

aber sicher bestrittene gemeinsame Weg der Sozialpartner, die Arbeitsbedingungen anzuheben und zu regulieren, darf nun nicht gestoppt werden. Die wirtschaftlichen Aussichten sind gut und die Branche kann und muss alle Anstrengungen unternehmen, das Produkt "Flussreisen" zu fairen Preisen zu verkaufen und die gestiegenen Kosten an die zahlungswilligen Gäste weiterzugeben. Wir werden ab Juli 2021 unsere Anstrengungen intensivieren und sichtbar sein. Bei Behörden, im Gespräch mit Arbeitgebern und vor allem an Bord und an Land, um direkt mit den Beschäftigten vor Ort zu sprechen.

*Leitfaden für einen Mindeststandard zur Wiederaufnahme der Flusskreuzfahrten in Europa unter COVID-19 sowie Management Guidelines Covid Fall an Bord. Beide Dokumente auf www.igrvercruise.com abrufbar.

Sichere deine Rechte am Arbeitsplatz: Grundlegende Verhaltenstipps

Bekanntlich gibt es in der Binnenschifffahrt viele arbeitsrechtliche Probleme, die zum Teil auch durch Unwissen seitens der Beschäftigten entstehen. Mit vielen Unternehmen haben wir als Gewerkschaft eine gute Zusammenarbeit und versuchen Probleme gemeinsam zu lösen. Dennoch haben wir in den vergangenen Monaten eine starke Zunahme von individuellen Rechtsfällen erlebt. Deshalb möchten wir hier wieder ein paar grundlegende Verhaltenstipps geben, die dir bzw. uns und unseren Anwälten helfen, im Zweifelsfalle deine Rechte juristisch durchzusetzen.

Fristlose Kündigung:

Gerade in den letzten Monaten haben einige Arbeitgeber versucht, bei Reiseausfällen, Beschäftigte

kurzfristig zu kündigen. Widerspreche bei einer fristlosen Kündigung sofort bei deinem Vorgesetzten und biete ihm weiterhin deine Arbeitsbereitschaft an. Melde dich sofort bei uns!

Normale Kündigung

Reguläre Kündigungen sind legal sofern die gesetzlichen Kündigungsfristeneingehalten werden (1, 2 oder 3 Monate je nach Dienstjahr). Manchmal sind sie jedoch "missbräuchlich", wenn etwa ein Unternehmen unliebsame oder kritische Mitarbeiter loswerden wollen, die ansonsten gute Arbeit geliefert haben. Notiert hier alles was im Vorfeld der Kündigung passiert ist (etwa Gespräche mit Vorgesetzten und Meinungsverschiedenheiten).

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

Terminkalender

28. Mai 2021

SGB Delegiertenkonferenz, Bern, online

8. Juni 2021

ETF Section meeting, online

22. Juni 2021

Nautilus Schweiz, Sitzung Nationalkomitee

Vormerken:

12. Oktober 2021

Nautilus Schweiz, Jahresversammlung und Seminar

Teuerungsindex

Jahresteuierung 2021,

Stand April

Schweiz	-0.1%
Belgien	+2.1%
Deutschland	+2.1%
Frankreich	+1.6%
Niederlande	+1.7%
Euroraum	+2.0%
Bulgarien	+2.0%
Polen	+5.1%
Rumänien	+2.7%
Tschechien	+3.1%
EU28	+2.0%

Quellen: Eurostat

Liebe Leserin, lieber Leser

Nun scheint es endlich wieder halbwegs normal zuzugehen. Wir hoffen, dass ihr und eure Angehörigen bislang gut durch die Coronakrise gekommen seid und auch in den kommenden Monaten gesund bleibt. Unser Büro ist wieder regelmässig auch vor Ort in Basel besetzt und in Kürze sollten wir uns auch wieder auf den Schiffen treffen. Spätestens dann aber auf der Jahresversammlung und einem spannenden Seminar am 12. Oktober in Basel.



Mit kollegialen Grüssen
Holger Schatz
Nationalsekretär Nautilus Schweiz

→ Fortsetzung von Seite 1

Krankheit:

Immer wieder kommt es bei Krankheit an Bord zu unterschiedlichen Auffassungen. Manchmal verweigern Chefs, die Beschäftigten umgehend zu einem Arzt zu schicken und verlangen das Verbleiben und Weiterarbeiten an Bord. Wir erleben oft, dass Beschäftigte dann von selbst das Schiff verlassen und nach Hause gehen. Melde dich in so einem Streitfall bei uns! Wenn du von Bord gehst, melde dich sofort bei einem Arzt oder Krankenhaus und schicke deinem Vorgesetzten sofort den Arztbericht.

Arbeitszeiten:

Führe unabhängig vom

Zeiterfassungssystem an Bord ein eigenes Tagebuch und notiere am besten täglich, wann du anfängst zu arbeiten und wann Arbeitssende ist. Notiere auch die Pausen. Nur mit solchen Daten können wir im Zweifelsfall die entsprechenden Kompensationen einfordern.

Notizbuch

Notiere generell bei allen genannten Fällen in einem Notiz- oder Tagebuch die jeweiligen Gespräche mit Datum und Uhrzeit mit dem Vorgesetzten an Bord oder an Land. Speichere auch alle Korrespondenz, die du per emails oder whatsapp etc. mit deinem Arbeitgeber führst.

Safeguard your rights at work: basic tips

It is well known that there are specific labour law problems in the IWT sector, some of which are caused by ignorance on the part of the workers. As a trade union we have a good cooperation with many companies and try to solve problems together. Nevertheless, in recent months we have seen a sharp increase in individual legal cases. Therefore, we would like to give you a few basic tips on how to behave, which will help you, us and our lawyers to legally enforce your rights in case of doubt.

Termination without notice: Especially in the last few months, some employers have tried to dismiss employees at short notice in the case of corona-related travel absences. If you are dismissed without notice, immediately appeal to your superior and continue to offer your willingness to work. Contact us immediately!

Regular dismissal: Regular dismissals are legal, provided that the legal notice periods (1, 2 or 3 months depending on the year of service) are respected. Sometimes, however, they are "abusive", for example when a company wants to get rid of disagreeable or critical employees who have otherwise delivered good work. Note here anything that happened in the run-up to the dismissal

(such as conversations with superiors and disagreements).

Illness: There are sometimes differences of opinion about sickness on board. Sometimes bosses refuse to send workers to a doctor immediately and demand that they stay on board and continue working. We often experience that workers then leave the ship of their own accord and go home. If you have such a dispute, report it to us! If you leave the ship, report immediately to a doctor or hospital and send the doctor's report to your supervisor immediately.

Working hours: Keep your own diary, independent of the time recording system on board, and note down when you start work and when you finish work, preferably every day. Also note down the breaks. Only with such data can we claim the appropriate compensation in case of doubt.

Diary: In general, in all the cases mentioned above, make a note in a notebook or diary of the respective conversations with the supervisor on board or ashore, including the date and time. Also save all correspondence you have with your employer by email or whatsapp etc.

Ist die Schweiz eine Briefkastenfirma zur Umgehung von Sozialstandards?



Bekanntlich ist Schweiz ein attraktiver Standort um Binnenschifffahrt zu betreiben. Im Flusskreuzfahrtssektor aber auch in der Frachtschifffahrt sind viele Schiffe in Europa unter Schweizer Flagge unterwegs. Die Gründe sind vielfältig. Zum einen sind die Unternehmensteuern attraktiv, zum anderen liefern die Schweizer Behörden bzw. die Rheinhäfen einen professionellen Service bei den notwendigen administrativen Prozessen. Auch sind die Sozialabgaben vergleichsweise niedrig und dennoch bietet das Schweizer Sozialsystem sehr gute Leistungen. Aus Arbeitnehmersicht ist das also durchaus ein Vorteil.

Allerdings ist es auch ein offenes Geheimnis, dass der schwache Kündigungsschutz in der Schweiz ebenfalls einer der Gründe ist, warum sich Unternehmen hier ansiedeln.

In den vergangenen Monaten haben wir jedenfalls eine deutliche Zunahme von Kündigungen erlebt.

Ein grosses Ärgernis ist dabei auch die Tatsache, dass manchmal kein echter Bezug zur Schweiz besteht. So gibt es z.B. eine Reihe niederländischer Firmen, die lediglich ein kleines Büro in der Schweiz anmieten oder gar einfach einen Treuhänder oder Anwalt beauftragen, um die Besatzungen mit einem Schweizer Arbeitsvertrag anzustellen. Die Schiffe bleiben in niederländischer Eigentümerschaft und der ganze Betrieb wird von den Niederlanden aus weiter geführt. Manchmal sind die Schiffe im sogenannten Bareboat-Charter gar nicht unter der Schweizer Flagge registriert.

Gerade in den letzten Monaten haben wir vermehrt negative Erfahrungen mit solchen Konstruktionen gemacht, weil diese die arbeitsrechtliche Durchsetzung von

Arbeitnehmerrechten erschweren. Exemplarisch lässt sich dies an einem besonders dreisten Fall darstellen:

Das Katz-und-Maus-Spiel am Beispiel der SijFa Cruises

SijFa Cruises Malden ist eine niederländische Reederei mit drei Schiffen, die in 2018 und 2019 unter Schweizer Flagge registriert waren: Rigoletto, Carmen und Verdi. Das Crewing wurde dabei formal von der sogenannten "SijFa Crewing" in Pfäffikon, CH betrieben, obgleich das Personalwesen wie auch das Schiffsmanagement von den Niederlanden faktisch ausgeführt wurden.

Im Jahr 2018 erhielten wir eine Reihe von Beschwerden von Crewmitgliedern. Zunächst machten uns zwei Matrosen auf eine Reihe von Missständen an Bord aufmerksam. Da sie die Schiffe fristlos verließen – auch weil ärztliche Behandlung verweigert wurde - sahen wir keine rechtliche Möglichkeit, etwas zu unternehmen. Am Ende der Saison 2018 erhielten wir jedoch zwei konkrete Lohnforderungen und 2019 nochmals zwei sowohl von Nautikern wie auch Horeca-Angestellten. Nicht nur reguläre Löhne und Überstunden, sondern auch Rentenansprüche wurden nicht ausgezahlt bzw. in die zuständigen Kassen eingezahlt. Der Schaden summiert sich auf knapp 25000 Euro.

Nachdem die Firma nicht auf unsere Anfragen reagierte, reichten wir Anfang 2019 für die ersten beiden Mitglieder Betreuungsklagen beim zuständigen Gericht ein. Die Briefe vom Gericht sowie die Einladung zu einer ersten Schlichtungsverhandlung fanden jedoch keinen Empfänger, die SijFa Crewing hatte ihren Sitz Ende 2018 verlassen.

Als dann im Laufe von 2019 weitere Mitglieder sich bei uns meldeten, gelang der Kontakt zur Geschäftsleitung und HR-Verantwortlichen in den Niederlanden. Hierbei wurde versprochen, die Fälle zu prüfen und entsprechend nachzuzahlen. Leider geschah nichts. Nachdem wir Ende 2019 erfahren hatten, dass SijFa Crewing mittlerweile unter einer neuen Adresse über einen Advokaten in Glarus wieder in der Schweiz aktiv war erneuerten wir Anfang 2020 unsere Eingaben an das dortige Gericht. Am 10. September 2020 fand vor dem Gericht in Glarus eine Schlichtungsverhandlung statt. Der Anwalt, der offiziell für SijFa in der Schweiz tätig ist, sagte dabei jedoch, dass er seit April 2020 keinen Kontakt mehr mit der Geschäftsleitung in den Niederlanden gehabt habe und sich zu den vier Lohnforderungen nicht äussern könne.

Das Gericht beschloss daraufhin, die Klage zuzulassen, doch am 1.10.2020 wurde bekannt, dass SijFa Crewing in der Schweiz Konkurs angemeldet hatte. Das Gericht beschloss am 1.10.2020, die Firma zu liquidieren. Dies bedeutet, dass SijFa Schweiz nicht mehr existierte.

Wir haben daraufhin in 2021 über unser Büro in Rotterdam versucht, mit SijFa in Malden, NL Kontakt aufzunehmen. Sie haben jedoch nicht mehr geantwortet.

Wir sind der Meinung, dass die Verbindung von SijFa Crewing zur Schweiz von Anfang an ein dubioses Konstrukt war. Zwar wurden die Arbeitsverträge formell mit Schweizer Rechtsstatus und Adresse unterzeichnet. Alle Managemententscheidungen und insbesondere alle Anweisungen an die Mitarbeiter wurden jedoch stets von Holland aus getroffen.

→ Fortsetzung von Seite 3

Wir sind der Meinung, dass Sifja Cruises BV, Malden Nederland für die Ansprüche der Mitarbeiter gegenüber Sifja Crewing Schweiz verantwortlich und haftbar ist und versuchen dies nun rechtlich in den Niederlanden umzusetzen, auch wenn dies kompliziert ist.

Zugleich werden wir ab dem Sommer den Neustart von SijFa Cruises (sie planen bereits viele Touren) mit Aktionen vor Ort "begleiten".

Für uns ist dieser Fall nur ein Beispiel für die teilweise sehr intransparenten Unternehmensstrukturen in der Flusskreuzfahrtbranche, aber auch in der Frachtschiffahrt. Unternehmen wählen oft nach günstigen steuerlichen und arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten aus und sind, wie dieses Beispiel zeigt, rechtlich sehr schwer zu erreichen. Wir haben eine ganze Reihe solcher Fälle und den Eindruck eines Katz- und Mausspiels, wenn es um die Durchsetzung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis geht.

Deshalb wollen wir – zusammen mit unseren niederländischen KollegInnen, aber auch im Rahmen der ETF, dieses Thema in der Schweiz aber auch der EU grundlegend angehen.

Wir stützen uns dabei auf die Grundsätze zur Sozialen Sicherung die wir innerhalb der ETF erarbeitet haben und der EU und den Sozialpartner auf europäischer Ebene vorgelegt werden.

AXIOMA'S IN EUROPEAN IWT SOCIAL SECURITY COVERAGE



Every crewmember employed on board or on shore within the European Inland Waterways Transport sector will be socially ensured according to the following principles:

1. Same work + same place/vessel = same social protection;
2. One single system for determination of the applicable social security system, applicable on all European waterways;
3. No distinction is to be made between nautical and hotel (horeca/hospitality) staff – they are all crewmembers;
4. No distinction is to be made based on the nature of the employment contract (open ended contract, seasonal contract, temporary contract, or any other type of employment contract);
5. No distinction is to be made based on the recruitment – be it directly employed or via a crewing or temp agency;
6. Lex loci labori is the applicable principle if the work is carried out:
 - a. in only one Member State, or
 - b. Work is carried out in several countries, but a substantial part thereof carried out in the worker's country of residence
7. Article 12 of Regulation 883/2004 (derogatory rule for posting) should not apply to IWT workers;
8. If work is carried out in several countries, The operator is the criteria for determining the applicable legislation of social security;
9. Operator = entity who draws the benefits out of the use of the vessel and uses the vessel on its own account and risks. And is therefore responsible for the nautical management of the vessel;
10. Only one entity can be described as operator, whatever corporate model is retained by the river cruise company; this entity is to be held responsible for all activities on board the vessel.
11. The place of establishment of the operator may only be in the country where the operator has substantial interstate navigational activity;
12. NO substantial interstate navigational activity without interconnected waterways.
13. NO substantial interstate navigational if EU Directives 2014/112, 2016/1626 and/or 2017/2397 do NOT apply. We could add Directive 2005/44/EC on RIS (art. 2§1 and Art. 14): directive limited to MS with class IV and above waterways
14. A list of indications of social abuse will be established and adopted.
15. Operator responsible for ensuring effectiveness of Social Security Coverage

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