

KOMPASS NEWS

Januar-Februar 2023

NAUTILUS
INTERNATIONAL

The Union
newsletter for
Switzerland

SGB-Kongress am 25. und 26. November 2022 in Interlaken

Am 25. und 26. November 2022 fand in Interlaken der alle vier Jahre stattfindende Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes statt. Auch Alessandra Ramtour und Holger Schatz waren anwesend und diskutierten die wichtigsten Themen, die uns auch in den nächsten vier Jahren beschäftigen werden. Neben Initiativen für eine bessere AHV-Rente, dem erneuten feministischen Streiktag am 14. Juni 2023 ist gerade auch für Nautilus Mitglieder die neue Initiative zu einem besseren Kündigungsschutz von Bedeutung.

Die Schweiz muss endlich einen besseren Kündigungsschutz in der Schweiz schaffen: SGB plant Referendum

Bekanntlich können Schweizer Arbeitgeber ohne Begründung im Rahmen der Kündigungsfristen Crew Mitglieder entlassen. Dies ist ja einer der Gründe, warum Crew-Mitglieder oftmals relativ ängstlich Probleme an Bord verschweigen und selten ihre Rechte einfordern.

Zwar ist eine Kündigung infolge des Ansprechens von Problemen und des Einforderns von Rechten verboten und gilt als «missbräuchlich». Doch in der Praxis ist es meist schwer, diese Missbräuchlichkeit juristisch nachzuweisen. In einigen Fällen haben wir als Nautilus dies vor Gericht geschafft, auch weil unsere Mitglieder sehr gut Hinweise gesammelt hatten und Tagebuch führten etc. Doch selbst wenn dieser Nachweis gelingt, ist die Entschädigung, die das Gericht zuspricht, in der Regel lächerlich (ca. 2 Monatslöhne). Aus diesem Grunde arbeiten wir zusammen mit dem SGB, sowie auch die ILO schon lange daran, die Politik in der Schweiz zu bewegen,



endlich eine Reform des Kündigungsschutzes einzuleiten.

Auf dem Kongress wurde deshalb nicht nur eine Resolution beschlossen, die unseren gewerkschaftlichen Forderungen Nachdruck verleihen soll, sondern auch die Vorbereitung eines Referendums. Dies wurde in einem Zusatzantrag beschlossen, weil von der in der Resolution erwähnten Mediation, die nun schon 4 Jahre läuft, nicht viel erwartet werden sollte.

Resolution: Endlich ein echter Schutz für Personen, die sich für die Rechte der Arbeitnehmenden einsetzen

Wer sich heute gegen Missstände am Arbeitsplatz wehrt, wer sich für Kolleginnen und Kollegen gewerkschaftlich einsetzt und wer die Interessen der Arbeitnehmenden in Personalkommissionen oder

Stiftungsräten vertritt, exponiert sich. Nicht nur persönlich, sondern auch beruflich. Denn der Schutz vor einer missbräuchlichen Kündigung ist in der Schweiz völlig ungenügend: sogar, wenn ein Gericht feststellt, dass ein gewerkschaftlicher Vertreter missbräuchlich entlassen worden ist, können höchstens sechs Monatslöhne als Entschädigung verfügt werden, nicht aber eine Wiedereinstellung. Zahlreiche Gewerkschafterinnen und Gewerkschaften haben für ihre Solidarität und ihr Engagement teuer bezahlt. Ihnen wurde gekündigt, weil der Einsatz gegen Missbräuche und Missstände dem Chef nicht gepasst hat. Viele hatten grosse Mühe, wieder eine Stelle zu finden.

Mit entsprechenden finanziellen Einbußen beim Einkommen und bei der Altersvorsorge. Selbst wenn ein Gericht

Fortsetzung auf Seite 2 →

UNSERE BÜROS

BÜRO SCHWEIZ

Rebgasse 1
4005 Basel
Switzerland
Tel: +41 (0)61 262 24 24
Email:
infoch@nautilusint.org

BÜRO NIEDERLANDEN

Pegasusweg 200
3067 KX
Rotterdam
Tel: +31 (0)10 477 1188
Email:
infofl@nautilusint.org

Terminkalender

1. Februar

SGB Vorstand, Bern

2. Februar

Referendumskomitee
Tonnagesteuer, Bern

7. Februar

EBU – ETF Meeting
River Cruise, Rotterdam

10. Februar

Sektoraler Sozialdialog EU,
Brüssel

21. Februar

Nationalkomitee
Nautilus CH, Basel

→ Fortsetzung von Seite 1

die Kündigung als missbräuchlich verurteilt hat. Meistens erhalten die Betroffenen nur 2 bis 3 Monatslöhne. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat die Schweiz für den ungenügenden Kündigungsschutz wiederholt kritisiert. Auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrecht EGMR würde die Schweiz verurteilen – sollte ein Schweizer Fall antigewerkschaftlicher Kündigungen bis ans Strassburger Gericht gelangen. Denn ohne Kündigungsschutz für die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden ist eine echte Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe nicht möglich. Den Arbeitgebern passt das nicht. Nachdem die Schweiz nach einer Klage des SGB auf die schwarze Liste der ILO gekommen ist, hat Bundesrat Parmelin eine Mediation eingeleitet. Konkrete Resultate liegen noch keine vor.

Der SGB fordert deshalb:

Die Schweiz braucht endlich einen echten Kündigungsschutz für alle, die sich am Arbeitsplatz für die Arbeitsbedingungen und die Rechte der Arbeitnehmenden einsetzen.

Die Mediation muss nun schnell Resultate liefern. Missbräuchliche Kündigungen müssen zu Strafen führen, die wirken: Entweder sollen sie annulliert oder auf Wunsch der Betroffenen zu einer angemessenen Entschädigung führen.

Der SGB bereitet die Lancierung einer Volksinitiative vor. Zudem wird er die Klage vor der ILO erneut vorantreiben, eine Verurteilung der Schweiz vor dem EGMR in Angriff nehmen und weitere Massnahmen prüfen.

In allen GAV-Verhandlungen werden unsere Forderungen zum Schutz der Vertrauensleute als prioritäre Forderung eingebracht.



Holger Schatz
Nationalsekretär Nautilus Schweiz

unserer Mitglieder auf den Flüssen kommen aus Osteuropa und sprechen eher Englisch als Deutsch, insbesondere in der Flusskreuzfahrt. Erstmals bekommt ihr zudem ab dieser Ausgabe den Kompass als PDF Dokument via email.

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Nachträglich wünsche ich euch allen nochmals ein gutes, gesundes und friedlicheres 2023.

Zusammen mit unseren Kolleginnen in Rotterdam werden wir hier im Basler Büro einige Änderungen in 2023 realisieren, um euch bei Problemen während der Arbeit auf den europäischen Binnenwasserstrassen zu unterstützen. Dies bedeutet zunächst einmal, dass wir in Kürze – zusätzlich zum weiterhin deutschsprachigen Kompass – verstärkt Informationen auf Englisch auf unserer Webseite sowie in Flyern etc. anbieten. Denn immer mehr

Neue Initiative zur Förderung und Promotion der nautischen Ausbildung gestartet

Erfreulicherweise bietet die Schweiz zwei neue Ausbildungsgänge nach der neuen EU- Verordnung an: Nautische/r Fachmann/-frau EFZ sowie Kapitän/in der Binnenschiffahrt EFZ. Ebenso erfreulich ist, dass verschiedene Schweizer Arbeitgeber bewusst diese

Ausbildungen anbieten (die dann zum Teil auf den Schiffen der Betriebe, zum andern Teil in Duisburg in der Berufsschule «Schiffer-Berufskolleg RHEIN» stattfindet).

Mehr zu dieser Initiative sowie zu den Ausbildungen

ahoi-captain.ch



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein dringliches Problem insbesondere auch auf Kreuzfahrtschiffen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein generelles Problem, doch auf Kreuzfahrtschiffen kommen ja mehrere Faktoren zusammen, die diese Problematik begünstigen können: Es leben und arbeiten hier Menschen unterschiedlicher Kulturen, auf engem Raum über Wochen in einem zudem sehr hierarchischen Umfeld, in dem Menschen oftmals aus Angst oder Unwissenheit ohnehin kaum über Probleme reden. Vielen Reedereien ist dieses Problem bewusst und es existieren durchaus Weisungen, Reglemente oder Bord ABCs, die deutlich machen, dass jede Form von Belästigung nicht geduldet wird. Allerdings werden diese formalen Regeln den genannten Problemen nicht immer gerecht und es bedarf weiterer zielgenauere Methoden, um überhaupt erst einmal ein Klima zu schaffen, in der das Thema enttabuisiert wird.

Umso wichtiger ist es, dass wir Menschen Gehör schenken, die bereit sind, offen zu reden.

Valentina aus Serbien hat uns kontaktiert und um Hilfe gebeten. Neben der individuellen, rechtlichen Beratung konnten wir Sie dafür gewinnen, Ihre Erfahrungen auch öffentlich zu machen. Hier ist ihr Bericht:

Report Valentina from Serbia on her experiences on board of a Cruise Ship

My name is Valentina – and I was Chef de Partie on a River Cruise Ship sailing on the Danube and the Rhine in 2022. My Chef and supervisor and I had problems since day one. Very first day onboard, Chef accidentally touch my buttocks while he was passing next to me. I wanted to believe that was an accident, but it wasn't. Every day he was giving me an eye looks, breathing on my neck, inappropriate comments and accidental touching. I was crying every day and after few days I told my husband that I want to go home. Not telling him right reason, I signed a resignation letter. I just need to stay 3 more weeks onboard because of company policy. But harassment given by my Chef continued. I got comments while I was cutting potato gratin, shape was like big salami, that is a too big for me, I'm a little girl and he will show me how to handle that boy thing. His voice, eyes, the way he looked at me...it can't be explained. Since that day I was afraid of him.

On August 20 I experienced something where I sad to myself-That's enough!

*I was grilling chicken breasts, and Chef was next to me and he told me to make that chick-en juice like Philippine p*say. That's the way he like it. I was shocked. We exchanged few more words and later on I told him that I don't like the way he talked to me. After service time, I inform Hotel Manager about everything. Chef wanted to talk to me right after my meeting with HM. He took me out on open deck, offered me a beer.*



International Transport Workers' Federation (ITF)
@ITFglobalunion

Transport workers speak up about sexual harassment and assault in the workplace - and why we need more countries to #RatifyC190. #WeAreITF #ITFinlandnav

Valentina, a river cruise worker, speaks out about her experience: a thread.

"I was sexually harassed on my first voyage."



He told me that we are buddies and that I missed understand everything. That he was just joking on the same way he was joking with the guys from kitchen. But he wasn't, and I didn't misunderstand anything. He didn't watch guys like he did me, he didn't talk to them or touch them like he did me. Need to mention that he also apologized for his behavior.

After this happened, I got diarrhea, my heart was fast beating. I even went to a Hospital in Cologne. I wrote to CEOs of the company. They promised that they will take every disciplinary actions towards my line manager. But they didn't. He stayed onboard without any consequences and I was sent home. I organized transportation to our home by myself, paid everything by myself, same as hospital bills. I felt very disappointed, humiliated. Women don't have any rights on those ships and that needs to be changed.

Valentina hat auch im hat auch im Dezember 2022 auf der Sektionskonferenz der ITF im Amsterdam berichtet.

Dies geschah im Rahmen eines Panels zum ILO Übereinkommen 190 zur

Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Diese ist seit 2019 in Kraft und muss noch von einigen Ländern wie der Schweiz ratifiziert werden. Generell begrüßen wir natürlich die Konvention und fordern die Schweiz auf, sie zu ratifizieren. Derzeit prüft die Schweiz diese Konvention juristisch. Die Regierung weist darauf hin – durchaus zu Recht – dass es in der Schweiz bereits heute verschiedene rechtliche Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz, im Obligationenrecht sowie im Arbeitsrecht gibt, die (sexuelle) Gewalt am Arbeitsplatz verbieten und den Arbeitgeber verpflichten, Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden zu ergreifen im Rahmen der Fürsorgepflicht.

Allerdings, und dies gilt insbesondere in unseren Branchen, muss viel mehr proaktiv getan werden um vor Ort – in diesem Falle an Bord – ein angstfreies Klima zu etablieren, in dem Beschäftigte von Anfang an in allen Sprachen ermutigt und befähigt werden, über Probleme zu sprechen. Sie müssen wissen, an wen Sie sich wenden können. In der Tat haben einige Reedereien bereits ein Bord ABC oder Weisungen, in denen klar und deutlich allen Formen von (sexueller) Gewalt abgelehnt werden. Aber es fehlt an konkreten Angeboten wie die Nennung von (externen) Vertrauenspersonen, an die sich die Beschäftigten wenden können.

Enttabuisierung und transparente Schutzmassnahmen

Wir als Nautilus werden in der kommenden Zeit mit den Reedereien, mit denen wir eine Zusammenarbeit vereinbart haben, darüber reden. Ganz generell gilt es ohnehin ein Klima zu schaffen, in denen es normal ist überhaupt über die Arbeit an Bord mit KollegInnen, aber eben auch mit Dritten, wie uns Gewerkschaften zu sprechen. Noch immer herrscht insgesamt ein wenig offenes Klima auf vielen Schiffen. Ganz zentral ist natürlich dabei endlich auch die Verbesserung des sehr schlechten Kündigungsschutzes in der Schweiz, der die Angst vergrössert, offen über Probleme zu reden. Siehe hierzu unseren Bericht auf der ersten Seite.

• Hier zur ILO Convention Violence and Harassment Convention in verschiedenen Sprachen:
www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711570/lang-en/index.htm

Ende der Schweizer Flagge auf hoher See? Nationalrat nimmt umstrittene Gesetzesvorlage zur Tonnagesteuer an

Am 13.12.2022 hat der Nationalrat die Vorlage der Regierung (Bundesrat) für ein Bundesgesetz über eine Tonnagesteuer für Seeschiffe mit 99 zu 85 Stimmen angenommen. Sollte im Februar 2023 auch die zweite Kammer im Parlament, der sogenannte Ständerat zustimmen, droht ein Ende der Schweizer Flagge sowie eine Verschärfung der Deregulierung auf den Weltmeeren.



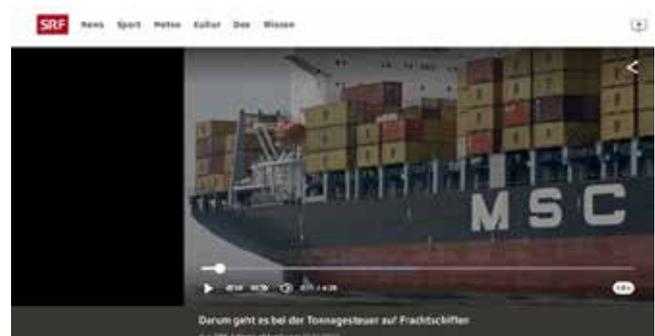
Wir als Nautilus hatten ja bereits mehrfach dieses Gesetz kritisiert und entsprechend zusammen auch mit anderen Initiativen entsprechende Medienarbeit geleistet.

Unter folgendem Link könnt ihr unsere ausführliche Stellungnahme noch einmal nachlesen.
www.nautilusint.org/ch/nachrichten-einblicke/nachrichten/medienmitteilung-tonnagesteuer-ohne-gegenleistung-versch%C3%A4rft-die-deregulierung-auf-den-weltmeeren/

Unter folgendem Link könnt ihr ein Interview hören, dass wir als Nautilus dem Schweizer Fernsehen gaben
www.srf.ch/news/schweiz/seefahrtsnation-schweiz-tonnagesteuer-wichtige-regelung-oder-steuergeschenk-an-konzerne

Mehrere Parteien und NGO haben bereits angekündigt, bei Annahme ein Referendum gegen das Gesetz zu ergreifen. Nautilus nimmt hierbei am Referendumskomitee teil. Ob es dazu kommt, hört ihr von uns in der kommenden Ausgabe.

Auszug aus der Ankündigung des SRF



- Erhältlich im Sekretariat**
- Fachliteratur** auf Bestellung mit 20% Rabatt
- REKA-Checks** – 1'000 Franken mit 20% Ermässigung
- Nautilusartikel** Kappen, Mützen, Kugelschreiber, Mausematten 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** info@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
--	--