

KOMPASS NEWS

Mai-Juni 2023

NAUTILUS
INTERNATIONAL

The Union
newsletter for
Switzerland

Verwirrung bei den Arbeits- und Ruhezeiten: Was gilt auf dem Rhein?

Wie schon öfters berichtet wurde 2014 eine EU-Arbeitszeitrichtlinie (2014/112/EU) für die Binnenschifffahrt beschlossen, die die einzelnen Mitgliedsländer aber auch die Schweiz anerkennen und umsetzen. Faktisch gilt sie mit einer entsprechenden Verordnung seit dem 1. August 2017 auf einem Grossteil der europäischen Flüsse. Wir Gewerkschaften hatten mittels der ETF an diesem Regelwerk mitgearbeitet, die den Schutz der Angestellten vor zu hohen Arbeitszeiten verbessern sollte, insbesondere auch in der Fahrgastschifffahrt. So ist die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 72 Stunden in der Fahrgastschifffahrt begrenzt.

Nun besteht bekanntlich auf dem Rhein die sehr viel ältere Rheinschiffpersonalverordnung, die Mindestruhezeiten vorschreibt. Im Wortlaut scheinen sich die beiden Regularien zu widersprechen. Jedenfalls gab es in der Vergangenheit auch bei entsprechenden Kontrollbehörden in der Schweiz und Europa Verwirrung. Aus diesem Grunde stellen wir hier nochmals die entsprechenden Passagen beider Regelwerke zusammen und bewerten diese dann abschliessend.

Rheinschiffpersonalverordnung (RheinSchPersV) vom 1. April 2023



KAPITEL 18: BETRIEBSFORMEN, MINDESTRUHEZEIT, BORDBUCH

§ 18.01

Betriebsformen

1. Es werden folgende Betriebsformen unterschieden:



A1 Fahrt bis zu 14 Stunden,
A2 Fahrt bis zu 18 Stunden,
B Fahrt bis zu 24 Stunden,
jeweils innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden.

§ 18.02

Mindestruhezeit

3. In der Betriebsform B hat jedes Besatzungsmitglied Anspruch auf eine **Ruhezeit von 24 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 48 Stunden**; diese Ruhezeit muss mindestens zweimal sechs ununterbrochene Stunden betragen.
5. Während seiner Mindestruhezeit darf ein Mitglied der Besatzung nicht eingesetzt werden, auch nicht für Überwachungsfunktionen und Bereitschaftsdienst; die durch polizeiliche Bestimmungen vorgeschriebene Wache und Aufsicht für stillliegende Fahrzeuge gilt nicht als Einsatz im Sinne dieses Absatzes.
6. Regelungen arbeitsrechtlicher Art einschließlich der Regelungen der Europäischen Union und tarifvertragliche Bestimmungen für eine längere Ruhezeit bleiben unberührt.

Arbeitszeitrichtlinie 2014/112/EU



Paragraf 4

Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit darf nicht überschreiten:
a) 14 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden und
b) 84 Stunden in jedem Zeitraum von 7 Tagen.

(2) Wenn es gemäß Dienstplan mehr Arbeits- als Ruhetage gibt, darf innerhalb von vier Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 72 Stunden nicht überschritten werden.

Paragraf 6

Saisonarbeit in der Fahrgastschifffahrt
In Abweichung von den Bestimmungen in den Paragrafen 4 und 5 dieser Vereinbarung können die folgenden Bestimmungen für alle Arbeitnehmer, die während der Saison an Bord eines Fahrgastschiffes arbeiten, angewandt werden:

1. Die Arbeitszeit darf nicht überschreiten:
a) 12 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden und
b) 72 Stunden in jedem Zeitraum von 7 Tagen.

2. Pro Arbeitstag werden dem Arbeitnehmer 0,2 Ruhetage gutgeschrieben. In jedem Zeitraum von 31 Tagen müssen zumindest

Fortsetzung auf Seite 2 →

→ Fortsetzung von Seite 1

zwei Ruhetage tatsächlich gewährt werden. Die restlichen Ruhetage werden nach Vereinbarung gewährt.

3. Unter Berücksichtigung des vorhergehenden Absatzes und des Paragraphen 3 Absatz 4 findet die Abgeltung der Ruhetage sowie die Einhaltung der **durchschnittlichen Arbeitszeit von 48 Stunden** gemäß Paragraph 3 laut Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder, in Ermangelung solcher Übereinkünfte, laut innerstaatlichen Rechtsvorschriften statt

Paragraf 7
Ruhezeiten

Die Ruhezeit darf nicht unterschreiten:

- a) **10 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden**, davon mindestens 6 Stunden ununterbrochen und
- b) **84 Stunden in jedem Zeitraum von 7 Tagen.**

Fazit:

Aus unserer Sicht resultiert die Verwirrung

eigentlich lediglich aufgrund der unterschiedlichen sprachlichen Darstellung. Im einem Falle (EU-Arbeitszeitrichtlinie) wird vornehmlich auf Arbeitszeit abgestellt, im Falle der Rheinverordnung ausschliesslich auf Ruhezeit. In beiden Fällen ergibt sich rechnerisch jedoch die gleiche wöchentliche maximale Höchstarbeitszeit von 84 Stunden in der Frachtschiffahrt. Lediglich in der Fahrgastschiffahrt ist diese bei der EU-Richtlinie auf 72 Stunden begrenzt. In der Praxis ergibt sich aber auf dem Rhein gemäss der Mindestbesatzungsvorgaben der Verordnung für die grossen Fahrgastschiffe in der B-Fahrt, dass 3 Schiffsführer anwesend sein müssen, so dass in der Theorie auch die Rheinverordnung zumindest bei den Schiffsführen die Arbeitszeit faktisch begrenzt. Dass durch Trickserei vieler Unternehmen, selten tatsächlich diese geforderte Mindestbesatzung, sondern nur 2 statt drei, manchmal sogar nur ein Schiffsführer vorhanden sind, steht auf einem leider ganz anderen Blatt. Ein tatsächlicher

Unterschied besteht jedoch in der Angabe der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit mit 48 Stunden aufs Jahr gerechnet (bzw. auf die Spanne des saisonalen Arbeitseinsatzes). Aus diesem Grunde und zur Vereinheitlichung plädieren wir deshalb in Strassburg bei der ZKR für eine Neuformulierung der Rheinverordnung in Anlehnung an die EU- Richtlinie.

Rheinschiffpersonalverordnung (RheinSchPersV) vom 1. April 2023

www.ccr-zkr.org/files/documents/reglementSTF/RPN_01042023_de.pdf

auch in Englisch, Niederländisch und Französisch erhältlich

Arbeitszeitrichtlinie 2014/112/EU

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32014L0112>

in fast allen europäischen Sprachen

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: infolnl@nautilusint.org

Terminkalender

16. Mai

Sitzung der Schweizer Delegation bei der ZKR, online

17. Mai

SGB Vorstand, Bern

12. Juni

ETF Inland Navigation Section Meeting, Brüssel

13. Juni

Sectoral Social Dialogue , Brüssel

14. Juni

Frauenstreik, Schweizweit

VORMERKEN: 16. Oktober

Nautilus Schweiz,
Jahresversammlung

Editorial

Kommt mit uns zur Generalversammlung von Nautilus International in Liverpool!

Liebe Mitglieder von Nautilus Schweiz

An der alle 4 Jahre stattfindenden Generalversammlung von Nautilus International wollen wir vom 23. bis 25 Oktober mit einer grösseren Schweizer Delegation anreisen. Es wird ausdrücklich gewünscht, dass die Binnenschiffahrt diesmal einen gebührenden Platz erhält. Sehr gerne suchen wir einige unserer Mitglieder, die uns begleiten wollen. Voraussetzung ist, dass ihr noch nicht pensioniert seid. Ansonsten wird nichts von euch erwartet, ausser gute Laune. Natürlich könnt ihr jederzeit mit Wortmeldungen euch im offiziellen Programm einbringen, aber wie immer sind vor allem die informellen Gespräche in den Pausen und den Essen und Partys wichtig. Selbstverständlich werden alle Reise-, Hotel- und Verpflegungskosten von uns übernommen. Meldet euch entweder direkt auf der Kongressseite an (siehe unten) oder noch besser meldet euch bei uns im Schweizer Büro zunächst, damit wir unsere Delegation koordinieren können. Nachfolgend veröffentlichen wir auch den allgemeinen Aufruf von Nautilus International in Englisch.



Eure Alessandra Ramtour, Piet Dörflinger und Holger Schatz

Nautilus members: join us at the Union's 2023 General Meeting on the maritime Just Transition

We are excited to invite members to join in the 2023 Nautilus International General Meeting, taking place from 23 to 25 October 2023 in Liverpool and online. The theme of this year's meeting is Charting a Just Transition. How can we ensure a fair and sustainable future for seafarers and the maritime industry in the face of climate change, digitalisation and globalisation? The General Meeting is a unique opportunity for you to connect with fellow members, learn from experts, and have your say on the key issues affecting your profession and sector. You will also get to vote on important motions and resolutions that will shape the direction and priorities of Nautilus International for the next four years. GM is a conference where you can share your views on the shipping industry and the issues that directly affect you at work, network with fellow seafarers and meet influential figures from the world of shipping and beyond.

The Union encourages attendance from lay reps and full members, as well as potential guest speakers and exhibitors and sponsors. Some of the highlights of the 2023 General Meeting will be:

- a keynote speech by Martha Selwyn of the United Nations Global Compact (UNGC) on the role of social dialogue in achieving a maritime Just Transition
- panel discussions with representatives from trade unions, governments and civil



Nautilus general secretary Mark Dickinson Image: Nautilus International

society on the challenges and opportunities of decarbonising shipping, including seafarers' safety, and skills and training

- member networking where you can meet and chat with other members from different regions and sectors

To register for the 2023 General Meeting, please fill out the **online form**.

<https://www.nautilusint.org/en/creating-change/events/general-meetings/gm2023/>

Further details will be shared with registered delegates to confirm arrangements. Don't miss this chance to be part of the conversation and make a difference for yourself and your colleagues.

When: Monday 23 October to Wednesday 25 October 2023

Where: Hilton Hotel, Liverpool City Centre, 3 Thomas Steers Way, Liverpool L1 8LW



Sozialversicherungsgericht des Kantons Basel-Stadt

Wegweisendes Urteil des Sozialversicherungsgericht Basel-Stadt:

Nautilus gewinnt für rumänischen Matrosen Prozess gegen die Familienausgleichskasse Basel-Stadt

Am 29. November 2022 verurteilte das Sozialversicherungsgericht Basel-Stadt die Familienausgleichskasse Basel-Stadt zur Zahlung von Kinderzulagen an eines unserer Mitglieder. Das Mitglied arbeitet von 2020 bis 2022 als Matrose auf einem

Flusskreuzfahrtschiff für eine jener unseriösen Briefkastenfirmen über die wir des Öfteren bereits berichtet hatten. Briefkastenfirmen ohne echten Bezug zur Schweiz arbeiten sehr oft wenig seriös, zum Teil einfach aus Unkenntnis der Schweizerischen Gesetze und Verordnungen, zum Teil aber auch aufgrund Ihres speziellen Geschäftsmodells. In der Praxis ist die Lohnbuchhaltung oftmals fehlerhaft und/oder es werden Leistungen nicht korrekt ausbezahlt. In unserem Fall erhielt die Firma von der Familienkasse für den Arbeitnehmer über zwei Jahre Kinderzulagen ohne diese mit dem Lohn

auszubehalten. Zugleich gab es nicht einmal ordentliche Lohnabrechnungen. Als der Arbeitnehmer Nautilus um Hilfe bat befand sich die Firma zu alledem bereits schon im Insolvenzverfahren. Eine Kontaktherstellung zum eigentlichen Management im europäischen Ausland, zum eigentlichen Management der in Basel nur mit einem Briefkasten vertretenen Cruisefirma, gestaltete sich nun erst recht als problematisch. Die Firma war Nautilus schon mehrfach in den vergangenen Jahren ausgefallen.

Fortsetzung auf Seite 4 →

→ Fortsetzung von Seite 3

Wir wandten uns deshalb auch direkt an die Ausgleichskasse, um eine direkte Auszahlung der dem Matrosen und seiner Familie zustehenden Leistungen zu erwirken.

Leider entwickelte sich nun unsere Kommunikation mit dem Basler Amt zu einer Farce. Die Kasse wollte partout nicht zahlen und behauptete, die Zulagen seien korrekt an den Arbeitgeber ausgezahlt worden (was wir nicht bestritten hatten). Was der Arbeitgeber dann mit den Geldern machte, läge ausserhalb des Einflussbereiches des Amtes. Zudem könnten wir nicht beweisen, dass die Geldern nicht doch ausbezahlt worden wären. In der Tat konnten wir keine Lohnabrechnungen vorlegen, einfach weil es diese nicht gab. Allerdings legten wir sämtliche Kontoauszüge des Mitglieds vor. Aus diesen ergab sich für den Zeitraum jeweilige Lohnzahlungen von jeweils knapp etwas mehr als 1600 Euro monatlich. 1600 Euro war der vertraglich vereinbarte Nettomonatslohn. Das Amt argumentierte nun, die Beträge seien jedoch stets höher gewesen (z.B. 1680 Euro) und wertete dies als Beleg, dass Familienzulagen auch den Arbeitnehmer erreicht hatten. Unser Argument, es handele sich um Spesen und die Zulagen seien mit knapp 400 Euro monatlich ja deutlich höher als die geringfügigen Beträge.

Weil sich die Kasse wiederholt entschied, wir könnten nicht beweisen, dass die Gelder nicht ausbezahlt wurden, wandten wir uns schlussendlich an das Sozialversicherungsgericht Basel-Stadt, die

umgekehrt argumentierte, und die Beweislast bei der Kasse verortete. Da die Kasse ihrerseits nicht beweisen konnte, dass die Gelder vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ausbezahlt wurden, wurde diese mit dem Urteil angewiesen, die ausstehenden 7000 Euro auszus zahlen.

Für die Familie in Rumänien ist dieses Urteil natürlich eine grosse Freude gewesen.

Für uns ist das Urteil insofern bemerkenswert, als wir auf verschiedenen Ebenen bei Sozialversicherungsträgern immer wieder auf ablehnendes Gebaren stossen, wenn es um die Durchsetzung von Ansprüchen von Arbeitnehmern, die weder in der Schweiz wohnhaft sind oder als Grenzgänger in der Schweiz bzw. für einen Schweizer Arbeitgeber arbeiten. In manchen Fällen wie dem hier vorliegenden muss man schlicht Boshaftigkeit und Unwillen unterstellen, in vielen anderen Fällen jedoch ist der Spielraum der Versicherungen und Ämter quasi vom Schweizer (bzw. indirekt auch von den Gesetzen der Europäischen Union) Gesetzgeber begrenzt, wenn es um Arbeitnehmer aus Osteuropa oder gar aus sogenannten Drittstaaten (Nicht-EU-Länder) geht.

Wir wollen in den kommenden Monaten eine systematische Übersicht der bestehenden „legalen“ Diskriminierungen etwa beim Krankentagegeld oder Unfallgeld geben, um zu sehen wie wir auf nationaler und internationaler Ebene auf bestehenden Lücken beim Sozialschutz für ausländische

ArbeitnehmerInnen einwirken können.

In jedem Falle ist das Urteil des Sozialversicherungsgerichts ein wichtiges Signal.

Das Urteil vom 29. November 2022 (FZ.2022.4 SVG.2023.10) ist öffentlich einsehbar unter <https://rechtsprechung.gerichte.bs.ch/cgi-bin/nph-omniscgi.exe>

Wir trauern um Manfred Eichenberger

Am 12. Mai 2023 verstarb Manfred, den viele von uns als „Zorro“ lieb gewonnen haben. Manfred wurde am 31. Mai 1935 geboren und war über 60 Jahre Gewerkschaftsmitglied und auch in verschiedenen Gremien des VHTL aktiv.



Manfred Eichenberger bei seiner Ehrung auf der Jahresversammlung von Nautilus 2020

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 info@nautilusint.org

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



Name & Vorname/Naam:

Ich erkläre den Beitritt zur Gewerkschaft Nautilus international.

Adresse/Adres:

Ich anerkenne die Statuten und Reglemente der Gewerkschaft Nautilus International.

PLZ + Ort/Postcode + plaats

Opzegging van het lidmaatschap dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie kalendermaanden (Statuten Regel 5).

Land:

Email:

Telefon/Telefoon:

Ort/Datum:

Arbeitgeber/Werkgever:

Beruf/Functie:

Unterschrift/Handtekening