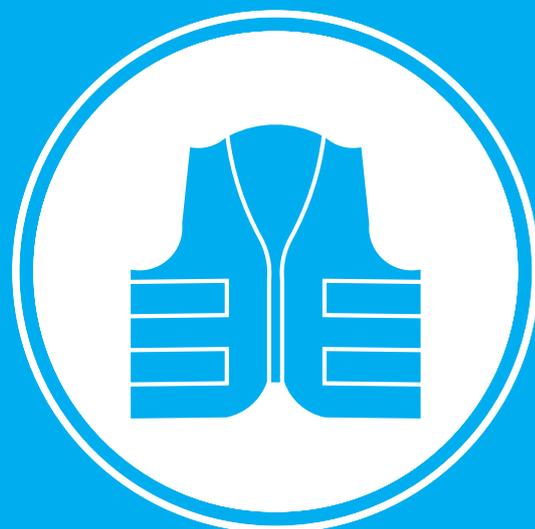


INTERVIEWS

Die sozialen Aspekte und Schieflagen sind wenig bekannt und wenig transparent. Wie sieht es aus mit den Arbeitsbedingungen auf den Schiffen? Wer arbeitet dort und wie ist die Beschäftigungsstruktur organisiert? Es liegen kaum oder/und unvollständige Informationen zu sozialen Aspekten in der Kreuzfahrtbranche vor.

Zehn Expert*innen, Fachpersonal und Kritiker*innen aus unterschiedlichen Bereichen der Kreuzfahrt wurden interviewt und ihre Perspektiven aufgegriffen. Die Ergebnisse der einzelnen Interviews wurden zusammengefasst und stehen folglich als Factsheet zur Verfügung.





Aus Sicht von Hamani Amadou

Hamani Amadou ist Inspektor bei der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF), Büro Rostock. Er ist einer von weltweit 141 Inspektoren der 1896 gegründeten ITF, die verstreut über die Hafenstädte der Erde die Einhaltung von Tarifverträgen und sozialen Mindeststandards auf Billigfluggeschiffen überprüfen. Fünf Inspektoren beschäftigt die ITF in Deutschland: je zwei in Hamburg und Bremen/Bremerhaven, einen für die 300 Kilometer Ostseeküste zwischen Kiel und Wolgast.

Zur Person

- ITF-Inspektor, speziell ausgebildet für Kreuzfahrtschiffe
- ITF (Internationale Transportarbeiter Föderation)
- seit Mai 2011 bei der ITF
- Jahrgang 1967

Was ist die ITF und wie ist die Situation der Seefahrer*innen?

Die Internationale Transportarbeiter-Föderation, **kurz ITF, sorgt für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen für sog. Transportarbeiter*innen, wie bspw. Seefahrer*innen auf (Kreuzfahrt-) Schiffen oder Hafearbeiter*innen.** Sie ist eine globale Gewerkschaft, der unter anderem auch die deutsche ver.di und rund 700 weitere Gewerkschaften aus ca. 150 Ländern angeschlossen sind. Mit knapp 21 Millionen Mitgliedern ist die ITF weltweit vertreten. Als einer von 141 ITF-Inspektor*innen weltweit zählt Amadou mit weiteren rund 19 Kolleg*innen zu den spezifisch ausgebildeten Kreuzfahrtinspektor*innen, die international auf Kreuzfahrtschiffen unterwegs sind, um dort nach vorheriger Anmeldung Routineinspektionen durchzuführen, aufzuklären und zu helfen.

Die Seefahrt zählt zu den ältesten Tätigkeiten der Menschheit und heutzutage ist der Beruf des/der Seefahrer*in bzw. des/der Transportarbeiter*in systemrelevant. Sie sind sog. Keyworker, denn sie sind es, die die globale Lieferkette am Laufen halten.

Doch werden sie laut Amadou vielmehr wie „**Zweite-Klasse-Menschen**“ behandelt. Täglich liegen ihm und seinen Inspektoren-Kolleg*innen zahlreiche **Hilferufe und Mails** von Seefahrer*innen, deren Familien, Freunden oder Bekannten vor. Hier gilt es aktiv zu werden, zu helfen und bspw. mittels Seminaren die Seefahrer*innen über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären. Bereits seit den 1990er Jahren ist die Kreuzfahrtindustrie eine boomende, lukrative Industrie und findet weiterhin großen Anklang. Doch gibt es auf diesem Weltmarkt **nicht nur Gewinner*innen, sondern auch zahlreiche Verlierer*innen.**

In den letzten Jahrzehnten vollzog sich der Wandel von den exklusiven Kreuzfahrten à la Titanic hin zu Billigkreuzfahrten, wie z. B. 299 Euro für 7 Tage Mittelmeer – Masse statt Klasse lautet das Motto der Reeder. Dies wirkt sich als erstes auf dem Rücken der Crew aus und schlägt sich in deren Arbeits- und Lebensbedingungen nieder.

Was sind die Problemfelder?

„Wenn man die Entwicklung der Kreuzfahrtindustrie sieht und die Arbeitsbedingungen sowie Bezahlung der Seefahrer an Bord vergleicht, dann kann man wohl eine Schieflage dort sehen.“

Die ITF agiert als Vertretung der Seefahrer*innen und Hafenermitarbeiter*innen und ist für die Informationsbeschaffung bzw. Aufklärung der Transportarbeiter*innen zuständig. Sie hat sich als Ziel gesetzt, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Gewerkschaftsmitglieder zu verbessern. Probleme sind zum Beispiel das **Fehlen von Tarifverträgen.** Hier werden häufig Missstände bezüglich der **Arbeitszeiten der Seefahrer*innen** festgestellt sowie hinsichtlich deren **Bezahlung.** Ein

üblicher Vertrag läuft rund **4 bis 9 Monate mit 7 Arbeitstagen pro Woche und rund 10 bis 14 Stunden Arbeitszeit.** Dazu die tägliche laut Tarifvertrag vorgeschriebene 10 Stunden Ruhezeit lassen die 24 Stunden eines Tages schnell voll werden. Doch ist auch das Kreuzfahrtgeschäft letztendlich ausschließlich auf Profit aus und Mindestlöhne sind da ein Dorn im Auge. Die Reeder haben sich bewusst die Möglichkeit gesucht, „**auszuflaggen**“. Bspw. fahren „deutsche“ TUI



Aus Sicht von Hamani Amadou

Cruises Schiffe unter maltesischer, AIDA Schiffe unter italienischer Billigflagge. Weitere beliebte Billigflaggenländer sind Panama, Bahamas oder Liberia. Ziel ist es, die deutschen Gesetze, Arbeitsbedingungen und Steuern zu umgehen. Wer nun denkt, dass die Crew ja zumindest mit dem Schiff die Welt kennenlernt, hat sich leider getäuscht. **Landgänge sind keine Selbstverständlichkeit**, obwohl sie durch Tarifverträge festge-

legt sind. Während die weltweit agierenden Reedereien jährlich hohe Milliarden-Umsätze einfahren, bleibt für das oftmals aus Südostasien stammende Crewmitglied lediglich ein **langer Arbeitstag, zu wenig Geld für ihre harte Arbeit und kaum Ruhezeiten**. Der/die Transportmitarbeiter*in kann die eigene Familie nur in der knappen Zeit an den Häfen kontaktieren.

Was sind die Lösungsansätze?

Wichtig ist Amadou und seinen Kolleg*innen von der ITF, dass die Seefahrer*innen, die jeden Tag im Jahr hart an Bord von (Kreuzfahrt-) Schiffen arbeiten, besser bzw. **fair bezahlt und behandelt** werden müssen. **Lohn bzw. Heuer müssen verbessert werden und es soll noch mehr Trainings, Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten** geben. Dies alles dient, um Anreizsysteme zu schaffen und die Attraktivität des Berufs nachhaltig zu steigern.

Auf politischer Ebene ist es besonders wichtig zu handeln und entsprechende Gesetze zu erlassen. Optimal wäre ein Verbot der Ausflagging in Billigflaggen-Staaten und somit die Eliminierung der Billigflagge.

Dies sei ein erster Schritt in die richtige Richtung, denn nicht umsonst hat sich die ITF dies seit 1948 als Ziel gesetzt. Für diesen Zweck rief die ITF die sogenannte Billigflaggenkampagne gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di ins Leben.

Die **Aufklärung der potenziell Reisenden** findet Amadou immer gut und notwendig, aber die Passagiere müssen auch dazu bereit sein, für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen der Seefahrer*innen und Transportmitarbeiter*innen sowie für ihre **gute Arbeit mehr Geld** zu bezahlen. Nur so kann ihnen auf Dauer geholfen werden und eine Verbesserung erreicht werden.

Ein weiterer Lösungsansatz ist es, zu dem Zustand zurückzukehren, an dem der Markt war bevor die Billigkreuzfahrten diesen erobert haben. So steht im Vordergrund weiterhin die **Sensibilisierung der (potenziellen) Passagiere sowie der Öffentlichkeit**, um ein Bewusstsein für mehr Nachhaltigkeit zu schaffen.

Die Aufklärungsarbeit ist und bleibt ein wertvoller Bestandteil der ITF. **Kostenlose Seminare für Seefahrer*innen** werden weiterhin angeboten, bei denen sie über die Rechte und Pflichten aufgeklärt und auf Ansprechpersonen bei Problemen an Bord hingewiesen werden.

Mehr Infos:
> billigflaggenkampagne.de
> itfglobal.org/de



Aus Sicht von Markus Wichmann

Nach dem BWL-Studium hatte Markus Wichmann ein Vorstellungsgespräch im Hamburger Hafen, daraus hat sich nichts ergeben. Danach ist er auf einen Kaffee im Seemanns Club nebenan gelandet und hat sich sehr wohl gefühlt. Er hat lange ehrenamtlich dort gearbeitet, bis eine Stelle frei wurde. 2010 wurde die Seafarers' Lounge im Hamburger Hafen für das zunehmende Kreuzfahrtgeschäft gegründet. Aus dieser wurde eine gemeinnützige GmbH, dessen Geschäftsführer er nun ist.

Zur Person

- Geschäftsführer der Seafarers Lounge gGmbH Hamburg
- seit 2008 bei der Seemannsmission und seit 2010 Leiter der Seafarers Lounge
- Jahrgang 1974

Was passiert in der Seafarers Lounge?

Die Seafarers Lounge wurde als Anlaufstelle für Crewmitglieder von Kreuzfahrtschiffen gegründet und befindet sich im Hamburger Hafen in direkter Nähe der Kreuzfahrtterminals. Hier können die Seeleute mit ihren Familien kommunizieren, Heuer überweisen oder Snacks aus ihrer Heimat zu sozialverträglichen Preisen einkaufen. Darüber hinaus finden sie hier offene Ohren für ihre privaten und auch beruflichen Probleme, können mit einem Diakon sprechen und bei Bedarf an Gewerkschaften weitervermittelt werden.

Nicht immer fällt es den Seeleuten leicht, sich den Mitarbeitenden anzuvertrauen – **Arbeitsverträge von einigen Reedereien untersagen der Crew explizit, außerhalb des Schiffes über ihre Arbeit zu sprechen.**

Dazu kommt, dass die Seeleute im Hafen oft kaum mehr als zwei Stunden Zeit haben, von Bord zu gehen - vor allem während des Passagierwechsels ist ein Landgang für den Großteil der Crew gar nicht möglich.

Entfremdung von Zuhause & Heimweh sind die Themen, welche die Seeleute am häufigsten belasten. Oftmals führen sie ihr ganzes Leben im selben Rhythmus: Sechs oder neun Monate zu See, zwei Monate zu Hause bei Partner*in und Kindern. Mehr als 30 Jahre zu den aktuellen Bedingungen schafft man das alleine körperlich kaum. „Man opfert sein Leben wirklich für das Leben seiner Familie.“

Was spricht für eine soziale Schieflage in der Kreuzfahrtindustrie?

Viele Crewmitglieder arbeiten 75 bis 90 Stunden pro Woche, ohne einen Tag Pause über neun Monate.

Schichten über mehr als 11 Stunden sind laut ITF verboten, praktiziert wird dies aber oft. Werden die Reedereien an Land darauf angesprochen, wissen sie meist von nichts. **Was auf See geschieht, bleibt auf See und ist nicht offiziell.**

Das Leben an Bord besteht aus „**arbeiten, schlafen und Crew-Bar**“. Das Servicepersonal im Restaurant arbeitet beispielweise in drei Schichten (9 bis 13 Uhr, 16 bis 18 Uhr und 20 bis 1 Uhr). In der Zwischenzeit können die Mitarbeiter*innen nicht viel machen. **Viel Zeit an Land zu gehen gibt es nicht.** Gerade wenn ein Passagierwechsel ansteht, muss eine gewisse Besatzung auf dem Schiff bleiben. Auch sonst bleibt bei Landgängen „nie viel Zeit, um mehr als zwei Stunden

an Land“ sein zu können. Wie es weitergeht, wenn ihr Vertrag nach sechs bis neun Monaten ausläuft, wissen die meisten Seeleute oft nicht. Allgemein hat nur die Schiffsführung Festverträge. Insbesondere Crewmitglieder aus dem asiatischen Raum müssen **über externe Personaldienstleister und Agenturen jedes Mal aufs Neue ein Bewerbungsverfahren** durchlaufen. Und diese Agenturen wissen, dass der Seemann jederzeit zur Abfahrt bereit ist, daher sind viele nach drei, vier Wochen wieder an Bord. Fest- und Folgeverträge für Osteuropäer*innen gibt es seines Wissens nur bei AIDA. **Unterscheidung nach Nationalität ist in der Kreuzfahrtindustrie keine Seltenheit.** „Es gibt sehr wohl Leute, die sehr gutes Geld auf den Schiffen verdienen, aber nicht der Großteil der Crew.“ Oft werden europäische Crewmitglieder für die gleiche Arbeit deutlich höher entlohnt als Seeleute aus Asien. „Zum Beispiel ein Restaurantchef aus Indonesien, sehr gut ausgebildet, verdient sehr viel weniger als seine Angestellten, weil die aus Osteuropa kommen.“



Aus Sicht von Markus Wichmann

Die Seefahrt bietet für Menschen aus Entwicklungs- und Schwellenländern nicht nur die eigene Lebensgrundlage, sondern sichert die Versorgung der gesamten Familie.

Das wird systematisch ausgenutzt. Wenn man so weit gehen will, könnte man hier sogar von einem „**praktizierten Rassismus**“ sprechen. Man darf auch nicht vergessen, dass diese Menschen, die angelehnt an die Standards ihrer Heimatländer bezahlt werden, auf den Schiffen und in den angefahrenen Ländern deutlich höheren Preisen für beispielsweise Lebensmittel ausgesetzt sind. Um hier zu überleben und gleichzeitig noch Gelder an die Familie übersenden zu können, sind viele

Besatzungsmitglieder abhängig vom Trinkgeld. Doch abseits der Trinkgeldpauschale bei Buchung (z.B. bei AIDA) wird in den europäischen Ländern eher wenig Trinkgeld gegeben.

Exkurs: AIDA hat die niedrigste Besatzungsstruktur von allen großen Reedereien, dafür die etwas bessere Ausstattung an Bord für die Crew.

Wie könnte eine positive Entwicklung der Kreuzfahrtindustrie aussehen?

Eine faire Bezahlung der Crew ist nach derzeitigem Stand nur möglich, wenn die Passagiere bereit sind, für **ihre Reise mehr zu zahlen**. Hier im Fokus stehen vor allem die Discount-Anbieter, denn es ist zu beobachten, dass die Klientel von Luxuslinern oft neben den ohnehin schon hohen Preisen viel eher bereit ist, Trinkgelder zu geben oder an die Seemannsmissionen zu spenden. Auf den wirklich großen, massentouristischen Schiffen „hört der soziale Gedanke oft mit dem Zahlen der Trinkgeldpauschale auf“. **Kreuzfahrtgäste mehr über die Arbeitsbedingungen auf den Schiffen aufzuklären ist sicherlich gut, doch müssen tiefgreifendere Strukturen durchbrochen werden und Anweisungen von politischen Akteuren erfolgen.**

Dazu kommt, dass viele große Reedereien wie beispielsweise AIDA über den Mutterkonzern Carnival Corporation & plc, an der Börse gelistet sind, und daher jährlich ihre Dividende erhöhen müssen. Das geht mit Einsparungen einher, die nicht zuletzt auch das Personal treffen. „Diese Spirale müsste man durchbrechen.“

Auf den Schiffen und auch in der Managementebene muss sich ein Nachhaltigkeitsdenken durchsetzen, und zwar nicht nur in Bezug auf die oftmals diskutierte **ökologische Nachhaltigkeit**, sondern eben auch auf der **sozialen und ökonomischen Ebene der Nachhaltigkeit**.

Ein Wunsch für die Zukunft wäre auch, dass nachhaltige Entscheidungen ernsthaft und auf Basis ethischer und moralischer Grundlagen getroffen werden, und eben nicht nur auf Drängen von Menschenrechts- und Umweltorganisationen hin.

Angemessene Arbeitsbedingungen und eine Gleichbehandlung verschiedener Nationen – laut Markus Wichmann ist es noch ein langer Weg dorthin.

Mehr Infos:
> www.seafarers-lounge.de



Aus Sicht von Wolfgang Gregor

Wolfgang Gregor war nautischer Schiffs-offizier und Kapitän und arbeitete als Berater im Ministerium für Häfen in Saudi-Arabien, bevor er in die Industrie wechselte. Für einen multinationalen Konzern war er weltweit tätig, zuletzt als Senior-Vice-President für Marketing, Public-Affairs, Verbandsarbeit, Lobbying und Nachhaltigkeit zuständig. Seit 2014 ist Wolfgang Gregor freier Journalist mit Fokus auf Nachhaltigkeit und Kreuzfahrtindustrie und gilt auf diesen Gebieten als gefragter Experte. In seinem Buch „Der Kreuzfahrt-Komplex“ durchleuchtet der langjährige Kapitän und Buchautor die Kreuzfahrtindustrie kritisch. Wolfgang Gregor hat bis dato 13 Kreuzfahrten gemacht, die erste war im Jahr 2008.

Zur Person

- Kapitän, Berater, Senior-Vice-President, freier Journalist und Autor
- seit 2014 freier Journalist und Autor
- Jahrgang 1953

Wie ist die Situation der Seefahrer*innen?

Der vor der Covid-19-Pandemie bestehende Kreuzfahrtboom, welcher mittlerweile **schon als Massentourismus bezeichnet** werden kann, wird auf dem deutschen Kreuzfahrtmarkt größtenteils von TUI Cruises und AIDA Cruises getragen. Das Bewusstsein für die Bedingungen, unter denen die hauptsächlich aus Südostasien stammende Crew auf den Schiffen lebt und arbeitet, ist bisher bei den Gästen eher wenig vorhanden.

Diese Crewmitglieder arbeiten je nach Arbeitsbereich auf dem Schiff **teilweise 14 Stunden am Tag über einen Zeitraum von 8-9 Monaten**. Ruhepausen und Landgänge zur Entspannung und Erholung sind entsprechend rar und teilweise aufgrund langer Fahrtzeiten der Shuttlebusse in den Hafenstädten nicht umsetzbar. Das enorme Arbeitspensum wird zudem nicht entsprechend vergütet.

Die über 100 verschiedenen Gewerkschaften für die Seeleute unterbieten sich selber, um ihre eigenen Existenzen zu sichern. Alle sind Mitglieder in der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) und damit nahezu unangreifbar. Ver.di gilt als verlässlich und be-

rechenbar, mit relativ fairen und transparenten Tarifverträgen, die sie aushandeln. Entsprechend suchen sich viele Reedereien **„günstigere“ Gewerkschaften** wie z.B. die Italienische FIT-CISL aus, die ihnen wesentlich niedrigere Standards und Löhne anbieten. MSC, AIDA und Costa nutzen das aus – TUI wird hingegen von Ver.di vertreten. Es ist durchaus möglich sich auf den Schiffen hochzuarbeiten, dazu **müssen die Crewmitglieder jedoch viel Geld in ihre Weiterbildungen investieren**. Unterstützung durch die Reedereien oder Agenturen gibt es da eher selten. Dazu kommen teilweise enorme Belastungen durch den direkten Kontakt mit den Gästen und den Druck durch Vorgesetzte, immer sein Bestes zu leisten. Zudem leben **viele unterschiedliche Nationalitäten lange Zeit auf engem Raum** und unter enormem Stress zusammen, so kommt es auch unter den Crewmitgliedern häufiger zu Konflikten und Auseinandersetzungen. Abgesehen von den Gewerkschaften und einigen kleinen Organisationen wie beispielsweise der Seafarers Lounge in Hamburg gibt es wenige Akteure, die sich wirklich um die Rechte und das Wohlbefinden der Seefahrer*innen kümmern.

Was sind die Problemfelder?

Eines der größten Problemfelder sind wohl die Billigbeflagung der Schiffe und die Freiheit der Reedereien, sich die Gewerkschaften selbst aussuchen zu können. Dadurch werden in vielen Fällen diejenigen ausgewählt, deren Standards niedrig und Vorgehensweisen vornehmlich gut für die Reedereien sind.

Diese Vorteile für die Reedereien können allerdings nur aufgrund der **Ausbeutung der Crewmitglieder** erreicht werden. Ebenfalls ein enormer Verbesserungsbedarf liegt wohl in den Bereichen **Bezahlung bzw. Heuer** (Stundenlohn zwischen 1-3 \$, teilweise sogar

darunter), **Arbeitszeit** (bis zu 14 Stunden am Tag) und in einem allgemein verbesserungs- und menschenwürdigeren **Umgang** mit den Crewmitgliedern. **Arbeitsverträge sind befristet**, die wenigsten Seeleute sind direkt bei der Reederei angestellt sondern über Zeit-



Aus Sicht von Wolfgang Gregor

arbeitsfirmen/Agenturen, bei welchen sie stets neue Verträge schließen müssen. Des Weiteren muss sich **an der nationalen und internationalen Gesetzgebung etwas ändern**. Nur dadurch können die Rahmenbedingungen für die Crewmitglieder nachhaltig verbessert werden. Es muss möglich gemacht werden, dass sich ein*e Seefahrer*in ein angemessenes Leben für sich und seine Familie erarbeiten kann, ohne dabei durch ein **zu hohes Arbeitspensum und wenige Er-**

holungsphasen an seine körperlichen und seelischen Grenzen zu gelangen. **Der Stundenlohn muss daher dringend angepasst und die maximalen Arbeitsstunden sowohl pro Tag als auch pro Woche verringert werden**. Auch sollte ein erhöhtes Augenmerk auf die rare Freizeit der Seefahrer*innen gelegt werden. Nur durch ausreichende Erholungsphasen können schwerwiegendere körperliche und psychische Folgen verhindert werden.

Was sind Lösungsansätze?

Es wäre äußerst wünschenswert, wenn sich an der **internationalen Gesetzgebung** bezüglich der Arbeits- und Freizeiten sowie in Bezug auf einen, bisher nicht bestehenden, Mindestlohn etwas ändern würde. Dadurch würden die Reedereien und Vermittlungsagenturen zu einem veränderten Verhalten verpflichtet werden. Dementsprechend könnten dadurch die **Rolle bzw. der Einfluss der seriösen Gewerkschaften** wie Ver.di gestärkt werden und die dubiosen Machenschaften der weniger seriösen, bisher vielfach bevorzugten Gewerkschaften, eingedämmt werden.

Ein weiteres Instrument um die verantwortlichen Akteure zum Umdenken und Handeln anzuregen, ist die **Aufklärung der vorhandenen und potentiellen Kreuzfahrtgäste** durch Infoveranstaltungen und Aufklärungskampagnen. Dadurch kann bei den Gästen auch die Akzeptanz eines für sie erhöhten Reisepreises zugunsten der Crewmitglieder erhöht werden. Erst wenn diese Gäste um die Zustände, in denen die Crewmitglieder auf den Schiffen ihren Lebensunterhalt verdienen, wissen, kann ein **Strukturwandel angestoßen werden**. Auch kann eine vermehrte Thematisierung der bestehenden Problematik in den Massenmedien zu diesem Effekt beitragen.

Um motivierten Crewmitgliedern mit entsprechender Berufserfahrung eine Fort- bzw. Weiterbildung ermöglichen zu können, muss dies ohne die Investition enormer Summen ihres Privatvermögens ermöglicht werden. Ebenfalls sollten die sozialen Ungleichheiten an Bord verringert werden, um so auch Konflikte innerhalb der Besatzung zu vermeiden sowie Hafenstädte entlastet werden.

Zusammenfassend könnten also eine Kombination aus der Aufklärung der Kreuzfahrtgäste, einer Stärkung der Gewerkschaften und die Einflussnahme der internationalen Politik einen dringend benötigten Strukturwandel hervorrufen.

Mehr Infos im Buch:

> „Der Kreuzfahrtkomplex – Traumschiff oder Albtraum“ (2016) von Wolfgang Gregor
www.kreuzfahrtkomplex.de



Aus Sicht von Antje Monshausen

Antje Monshausen ist Diplomgeographin mit einem Begleitabschluss in Lateinamerikastudien. Nach ersten Arbeits- und Forschungserfahrungen in Guatemala und Bolivien, hat sie 2008 als Projektmitarbeiterin in der Arbeitsstelle Tourism Watch ihre Arbeit begonnen und war 2011/2012 als entwicklungspolitische Referentin für die finanzielle Förderung internationaler Nichtregierungsorganisationen zuständig. Seit 2012 leitet sie die Arbeitsstelle Tourism Watch bei Brot für die Welt.

Zur Person

- Leiterin der Arbeitsstelle Tourism Watch, Referentin für Tourismus und Entwicklung bei Brot für die Welt
- seit 2008 bei Tourism Watch
- Jahrgang 1980

Was sind Auswirkungen der Kreuzfahrtindustrie?

Im Gespräch mit Frau Monshausen wurde schnell darauf aufmerksam gemacht, dass einer der stärksten Wachstumsmärkte der Welt, „die Kreuzfahrtindustrie“ Folgeschäden mit sich bringt. **„Gerade auch hier bei uns auf dem deutschen Markt ist der Kreuzfahrtmarkt in einer starken Wachstumsphase“** weswegen sich Tourism Watch als tourismuskritische Organisation mit den Auswirkungen auseinandersetzt. Viele Menschen, die auf einem Kreuzfahrtschiff tätig sind und dort vor allem unter Deck arbeiten, kommen aus Ländern des Globalen Südens. Des weiteren erschließt sich „der Kreuzfahrttourismus neue Regionen. Aktuell werden in Asien mehrere Häfen ‚kreuzfahrt-tauglich‘ gemacht und einige Hafen-Neubauten vorangetrieben. Neben den USA und Europa als ‚klassische‘ Herkunftsgebiete der Kreuzfahrttouristen, gibt es auch eine steigende Nachfrage innerhalb Asiens“, so Monshausen.

Die Arbeit auf einem Kreuzfahrtschiff ist mit einem „modernem Kastensystem“ vergleichbar, denn

Was sind die Problemfelder?

Laut Monshausen sind ökonomische Impulse, die der Kreuzfahrttourismus vor Ort in Ländern des Globalen Südens generiert, kritisch zu betrachten. Diese fallen schätzungsweise und im Kontext betrachtet deutlich geringer aus, als sie sein sollten. **Zusätzlich entstehen hohe ökologische und gesellschaftliche Schäden in den Destinationen.**

Des Weiteren ist die Anzahl des Personals auf einem Kreuzfahrtschiff relativ eng bemessen und dadurch kommt es immer wieder zur **„Kollisionen mit arbeitsrechtlichen Bestimmungen“ in Bezug auf Ruhezeiten.** Wenig Raum und Mehrfachbelegung in den Kabi-

Arbeitsbedingungen, Zahlungs-systeme und auch formale Zuweisungen sind sehr unterschiedlich.

„Das nautische Personal wird anders behandelt als das touristische Personal, wobei eigentlich alle Arbeitsverträge auf Schiffen unter das Seearbeitsabkommen der internationalen Arbeitsorganisation fallen. Reedereien ziehen sich auf den Standpunkt zurück, dass dies nur für das nautische Personal gelte, nicht aber für das touristische Servicepersonal. Beim Service-Personal ist - ähnlich wie an Land - zu beobachten, dass je weiter weg das Arbeiten vom Kunden ist, desto schlechter die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung.“ Das nautische Personal fällt unter die Arbeitsverträge der internationalen Arbeitsorganisation für das Seepersonal und auch Künstler*innen, welche nur für gewisse Etappen auf dem Schiff mitfahren, würden anders behandelt als die Servicekräfte. **„Somit sind Kreuzfahrtschiffe ein Ort, an dem wir es mit einem extremen, sozial unterschiedlich ausgestatteten Arbeitssystem zu tun haben.“**

nen lassen keine ausreichenden Erholungsphasen zu. **Außerdem bekommen viele Arbeitnehmer*innen auf den Kreuzfahrtschiffen Augenkrankheiten,** da der Zugang zu Tageslicht durch Unter-Deck-Arbeiten sehr eingeschränkt ist und eine gute Belüftung fehlt.

Sogenannte **Knebelverträge**, in welchen Leute ihre Aus- und Weiterbildungen als Voraussetzung für die Arbeit auf einem Kreuzfahrtschiff selbst finanzieren müssen, sind im Kreuzfahrtbereich weiterhin vorhanden und **sorgen für soziale Ungleichheiten.** Dadurch wird die Möglichkeit, Kollektiv- und Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten, sehr eingeschränkt. Das



Aus Sicht von Antje Monshausen

Maß der **Abhängigkeit gegenüber Leiharbeiterfirmen oder Recruiting-Agenturen** sind aufgrund der faktischen Verschuldung und der Abhängigkeiten der Arbeitnehmer*innen sehr hoch. Des Weiteren ist problematisch, dass es **keine Sicherheiten** gibt, nach einer Saisonpause erneut auf dem gleichen Schiff arbeiten zu können, geschweige denn überhaupt wieder angestellt zu werden. Insbesondere davon betroffen sind Menschen aus Ländern des Globalen Südens, wie beispielsweise den Philippinen, die aufgrund weniger Alternativen stark von dem Job auf einem Kreuzfahrtschiff abhängig sind. Die Fragestellungen, „ob der Arbeitsvertrag auch einfach so beendet werden kann und von Null angefangen werden muss oder wie im Allge-

meinen der familiäre Hintergrund des Menschen ist“, sollten laut Monshausen nicht vernachlässigt werden. Die Betrachtung der **„Herkunftcommunities“ der Arbeitnehmer*innen auf den Kreuzfahrtschiffen sowie die Auswirkungen der Kreuzfahrtindustrie auf die Destinationen sind wichtige Handlungsfelder**, die künftig stärker in den Fokus der Betrachtungen rücken müssen. „In einigen karibischen Staaten sind die Ausgaben der Reisenden von den Kreuzfahrtschiffen wesentlich geringer als die Ausgaben von Übernachtungsgästen. Volkswirtschaftlich macht es auch für andere Regionen deshalb mehr Sinn, auf den Übernachtungstourismus zu setzen, als auf die Einnahmen von Ausflüglern der Kreuzfahrtschiffe.“

Was sind die Lösungsansätze?

„Zunächst einmal soll das Personal auf Schiffen nach einem einheitlichen Rechtsstandard bezahlt werden und entsprechende Arbeitnehmerrechte haben.“ Somit muss es in Zukunft eine klare Umsetzung der schon vorhandenen Gesetze geben. Alle Schlupflöcher, unter denen Schiffe sich unter eine Jurisdiktion eines Landes mit niedrigeren Arbeitsstandards begeben können (Stichwort Billigflagge), müssen geschlossen werden.

„Eine klare Rechtsdurchsetzung vorhandener Gesetze und die damit verbundene Schließung der legislativen Lücken ist dringend notwendig, um Arbeitsbedingungen zu verbessern.“

Ebenso sollten künftig auch die **Richtlinien und Schutzrechte für Arbeitnehmer*innen** auf Kreuzfahrtschiffen **für das Servicepersonal** angewendet werden. Diese kommen aber derzeit nur dem nauti-

schen Personal zugute. Ähnliche Sicherheiten für das Service- und technische Personal muss es auch für die Recrutementpraktiken und den Zugang zu Gewerkschaften geben.

Eine Aufklärung der potentiell Reisenden zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf den Schiffen sieht Monshausen eher kritisch. Kreuzfahrtschiffe haben keinen guten Ruf und viele Menschen sind sich der prekären Bedingungen bereits im Klaren, doch „meist will man sich nicht in seinen wohlverdienten Wochen des Jahres noch mit solchen Problemen auseinandersetzen als die anderen 49 Wochen im Jahr.“ **Deswegen sind zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor allem Politik und Unternehmen gefragt.**

Mehr Infos:
> www.tourism-watch.de



Aus Sicht von Wolfgang Meyer-Hentrich

Wolfgang Meyer-Hentrich hat Geschichte, Soziologie und Philosophie studiert. Nach seiner 110tägigen Weltreise im Jahr 2001 und dutzenden anderen Kreuzfahrten ist er ein wahrer Kreuzfahrtextperte und schrieb darüber unter anderem in seinem Buch „Wahnsinn Kreuzfahrt“. Auch wenn er die Kreuzfahrtbranche in seinen Veröffentlichungen kritisch beäugt, würde er sich nicht als „Kreuzfahrtgegner“ beschreiben.

Zur Person

- Autor und Publizist
- seit 1980 Autor
- Jahrgang 1949

Wie ist der Stand?

„Es gibt eine Vorlage für das erfolgreiche Geschäftsmodell: die Entwicklung in Amerika und die amerikanische Gestaltung des Kreuzfahrtwesens“, damit beginnt das Interview mit Wolfgang Meyer-Hentrich. Laut ihm ist dieses Geschäftsmodell so preiswert, weil die Kreuzfahrten als Massenangebot gestaltet werden – **„Masse schlägt Klasse“**. Das Entertainment wird auf den Ozeangiganten großgeschrieben, es gibt eine Fülle von Unterhaltungsmöglichkeiten an Bord. Dieses Modell hat sich als so profitabel erwiesen, dass dies mit TUI und AIDA auch in Deutschland angekommen ist. Andere Anbieter wie Hapag Loyd und Phönix haben ihre eigenen Konzepte.

Laut Meyer-Hentrich wissen die Passagiere, die auf diesen günstigen Schiffen mitfahren, selber, dass ihr **preiswerter Urlaub** nur deswegen preiswert ist, weil der Großteil der Crew sehr schlecht bezahlt wird. Aller-

dings würden diese Menschen sich nicht für die Rechte der Beschäftigten einsetzen oder auf Kreuzfahrten verzichten. **Sie kompensieren ihr schlechtes Gewissen durch Trinkgelder.** Die Offiziere auf den Schiffen dürfen sich jederzeit im touristischen Bereich aufhalten, die Mannschaften haben nur während der Arbeitszeit Zugang zu den Passagierzonen. Sonst sind diese „völlig tabu“ und sie verschwinden nach unten in ihre Decks.

Es arbeiten **viele unterschiedliche Nationen** auf den Schiffen, die nationalen Gruppen sind dabei meist unter sich. Es entsteht eine **„Idealisierung der Verhältnisse“**, da immer wieder betont wird, wie viele Nationalitäten auf einem Kreuzfahrtschiff arbeiten. Allerdings gibt es unter den Arbeiter*innen auch Reibereien, von denen die Gäste nichts mitbekommen. Diese Reibereien lassen sich jedoch aufgrund der kulturellen Unterschiede nicht vermeiden.

„Das Meer ist“, laut Meyer-Hentrich „ein rechtsfreier Raum“, auch Arbeits- und Sicherheitsrechte fallen darunter.

Was sind die Problemfelder?

Auf den Projekttitle „Traumschiff? Soziale Schieflagen in der Kreuzfahrtindustrie“ angesprochen, muss Meyer-Hentrich ein wenig schmunzeln: **„Das ist noch sehr freundlich ausgedrückt, ich würde eher von Ausbeutung sprechen.“** Aus Sicht von entwickelten Staaten erhalten die Arbeitnehmer*innen auf einem Kreuzfahrtschiff **„Drittweltlöhne“**.

Die Servicekräfte und Seeleute auf Kreuzfahrtschiffen kommen vor allem aus den Philippinen. Sie verdienen zwischen 600 und 1.100 \$ im Monat. Zunehmend arbeiten in den ungelerten Bereichen Menschen aus aller Welt: Indien, Haiti oder China. Für die Arbeitnehmer*innen sind diese Löhne jedoch sehr

lukrativ, gemessen an dem, was sie in ihrem Heimatland verdienen würden. Nach deutschen Maßstäben kann man diese jedoch als ausbeuterisch bezeichnen. Zudem müssen sie viel mehr Familienmitglieder damit versorgen. Außerdem ist zu beobachten, dass **Menschen unterschiedlicher Herkunft für die gleichen Arbeiten einen anderen Lohn** erhalten. Die Besetzung der Stellen ist im Wandel, auch Stellen der Offiziersränge oder des Hotelmanagements werden mittlerweile mit Menschen aus aller Welt besetzt, allerdings **entspricht das Gehalt nicht der Qualifikation sondern** orientiert sich an der **Herkunft der Arbeitnehmer*innen**. Laut internationalem Seerecht dürfen die Arbeitnehmer*innen auf See 75 Stunden



Aus Sicht von Wolfgang Meyer-Hentrich

die Woche arbeiten, auf Kreuzfahrtschiffen wird oft sogar mehr gearbeitet. Auf Schiffen gibt es keine Feier- und Sonntage. Überstunden werden bezahlt, jedoch sehr gering. Viele Arbeiter*innen im technischen und Service-Bereich arbeiten daher teilweise bis zur **Erschöpfung**. **Landgänge** sind erlaubt, jedoch **schwer realisierbar und sehr dosiert** (dennoch ist der Ein-

kauf und die Kommunikation mit Familienangehörigen oft nur dort erschwinglich, an Bord müssen sie bspw. teuer für WLAN bezahlen). Viele Schiffe fahren außerdem aus finanziellen und steuerlichen Gründen unter sogenannten **Billigflaggen** mit „**rechtlichen Unverbindlichkeiten**“ (hinsichtlich Arbeitsrecht, Sicherheitsbestimmungen).

Was sind Lösungsansätze?

Organisationen, die Hilfe für die Seeleute an Bord von Kreuzfahrten anbieten, haben nur einen geringen Einfluss auf die Gesamtsituation.

Um die jetzige Situation zu ändern, sei es das Wichtigste, dass die Umweltschutzmaßnahmen und Gehälter stimmig sind sowie die Frage nach einem anderen Treibstoff geklärt wird.

Sollten die Löhne existenzsichernd werden, dann würden Kreuzfahrten allerdings viel teurer werden. Auf die viel-gestellte Frage „Sollen denn nur die Reichen Kreuzfahrten machen?“ antwortet Meyer-Hentrich stets „Ob sie reich sind, ist egal, sondern nur die, die es auch bezahlen können.“

Man könne nur auf **kleinen Schiffen** Kreuzfahrten anbieten, um dem Massentourismus entgegenzuwirken, aber dieses Geschäftsmodell würde nur wenig Anklang finden. All diese Vorstellungen sind seiner Meinung nach **illusorisch**: wenn die Umweltbedingungen und Gehälter stimmen, könnten nur noch Luxus Kreuzfahrten angeboten werden und dieser Bereich existiert schon.

Es gibt allerdings Möglichkeiten, um die Arbeitsbedingungen an Bord zu verbessern. Man soll Schiffe nur in Häfen einlaufen lassen, wenn diese an Bord bestimmte **Minimalforderungen** befolgen und Arbeitnehmer*innen sich z.B. gewerkschaftlich organisieren dürfen.

Die Standards, die für Arbeitnehmer*innen in Deutschland gelten, sollen auch für alle anderen mitreisenden Arbeitnehmer*innen gelten. Dazu bedarf es einer **EU-Gesetzgebung, die EU-weite Standards setzen kann**. Einzelne Länder können Gesetze nicht wirkungsvoll anwenden, da die Kreuzfahrtschiffe diese nicht mehr anlaufen und ins nächste Land ausweichen würden. Als EU gäbe es auch die **Möglichkeit, einheitliche Löhne zu gestalten**. Aber EU-Länder wie Malta, Portugal und Italien sind Billigflaggenländer, sie müssten nur ein Veto äußern und das Gesetz könnte nicht verabschiedet werden.

Mehr Infos im Buch:

> „**Wahnsinn Kreuzfahrt – Gefahr für Natur und Mensch**“ (2019) von Wolfgang Meyer-Hentrich
www.christoph-links-verlag.de/index.cfm?view=3&titel_nr=9031



Aus Sicht von Steffen Spiegel

Steffen Spiegel ist seit fast 20 Jahren im Tourismus tätig. Nach der Ausbildung im Reisebüro und Tätigkeiten für verschiedene Reiseveranstalter wurde die Kreuzfahrt zu seiner Leidenschaft. Viele hundert Kreuzfahrten haben ihn auf alle Kontinente geführt. Aktuell ist er Kreuzfahrtdirektor bei Phoenix Reisen. Er ist als Dozent an verschiedenen Hochschulen in Deutschland tätig, u.a. an der Hochschule Bremen und Bremerhaven. Seine Schwerpunkte bilden touristische Themen, aber auch betriebswirtschaftliche Aspekte.

Zur Person

- Kreuzfahrtdirektor bei Phoenix Reisen und Dozent
- seit 1998 in Reisebranche tätig
- Jahrgang 1977

Warum boom(t)en Kreuzfahrten und wie sind die Arbeitsbedingungen auf den Schiffen?

Kreuzfahrten boomten. Momentan gibt es ständig neue Schiffe mit neuen Features, vor allem lassen sich Änderungen auf dem deutschen Markt verzeichnen. Es soll nicht nur ein älteres Publikum mit ausreichend finanziellen Mitteln angesprochen werden, sondern auch jüngere Generationen.

Die Kreuzfahrtanbieter bewegen sich **weg von Kleiderordnungen und einer festen Tischzuteilung**. Außerdem kam es zu einer **Reduktion der Preise und die Reisedauer von Kreuzfahrten wurde kürzer**, von früher über zwei Wochen auf mittlerweile nur noch eine Woche Reisedauer. Bezüglich der Arbeitsbedingungen auf Kreuzfahrtschiffen lässt sich sagen, dass man eher **nicht von einer sozialen Schieflage sprechen kann**.

Es gibt eine **Ungleichheit zwischen angestellten Europäer*innen und Asiat*innen**, aber diese ist nicht nur auf Kreuzfahrtschiffen zu finden. „Im Verhältnis verdient der asiatische Kollege weniger, aber im Vergleich zu den Lebenshaltungskosten zuhause verdient er extrem gut.“ Allgemein verdient ein deutsches Crewmitglied zwar mehr, jedoch können andere Nationalitäten sich aufgrund der Lebensunterhaltungskosten in den Herkunftsländern mehr leisten.

Auf Kreuzfahrtschiffen ist die Zusammensetzung der Crew sehr international, rund **20 bis 50 verschiedene Nationalitäten** arbeiten auf den Schiffen (je nach Größe). Natürlich kommt es immer mal zu Kommunikationsproblemen. Doch Spiegel selbst habe nie Probleme im Bereich der interkulturellen Kommunikation gehabt.

Was sind die Problemfelder?

Es arbeiten viele Menschen an Bord aus unterschiedlichen Ländern und mit unterschiedlichen Aufgaben betraut. Das **Arbeitspensum ist für alle gleich** und nicht so schlimm, wie es oft dargestellt wird. Vor allem die Arbeitszeiten haben sich verbessert, von früher bis zu 18 Stunden auf heute höchstens 14 Stunden. Generell ist das **Arbeiten von bis zu 14 Stunden am Tag** nicht schlimm, da man sowieso nichts anderes auf dem Schiff tun muss (nicht kochen, nicht putzen) und die Arbeitswege kurz sind.

Die **Arbeitsverträge variieren nach Herkunft und Position**: bei deutschen und europäischen Crewmitgliedern sind diese meist auf drei bis sechs Monate limitiert, bei den asiatischen oder lateinamerikanischen Kolleg*innen sind es bis zu neun Monate. Der Kapitän wechselt meist im Zweimonatsrhythmus, zwei Monate an Bord, zwei Monate frei.

Allgemein herrscht eine gute Stimmung an Bord zwischen den Crewmitgliedern. Die Möglichkeiten an Land zu gehen sind während der Liegezeiten und in der Freizeit vorhanden und werden häufig durch organisierte Crew-Ausflüge ergänzt, die vom Personal nicht bezahlt werden müssen.

Die Arbeitsabläufe und Vorgänge an Bord zwischen europäischen und asiatischen Crewmitgliedern unterscheiden sich zwar stark (dies ist nicht nur auf Kreuzfahrtschiffen der Fall), doch kann von einer sozialen Schieflage nicht gesprochen werden.



Aus Sicht von Steffen Spiegel

Die ganze Situation bezüglich der Arbeitsbedingungen auf Kreuzfahrtschiffen ist nicht sonderlich kritisch zu sehen. Asiatische Crewmitglieder bekommen zwar weniger Geld als europäische, verrichten aber auch

Tätigkeiten, die Europäer*innen meist nicht machen würden. „Von der Summe her, kann der Andere (asiatische oder lateinamerikanische Kolleg*innen; Anm. der Redaktion) sich dadurch mehr leisten.“

Was sind Lösungsansätze?

„Neun Monate an Bord sind schon sehr hart“. Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen könnte die **Dauer der Arbeitsverträge auf maximal sechs Monate verkürzt** werden.

Auch trüge eine **Reduzierung der Arbeitszeiten** dazu bei, das Personal zu entlasten. Hierbei bleibt aber anzumerken, dass die maximale Arbeitszeit von 14 Stunden am Tag gar nicht so schlimm ist. Ein weiterer Lösungsansatz wäre die **Optimierung der Schlafplätze** und das Bereitstellen von Kabinen mit geringerer Belegung. Oftmals gibt es Doppelkabinen, Dreier-Kabinen und auch Vierer-Kabinen, in denen durch die Mehrfachbelegung und wechselnde Schichten oftmals kein durchgehender Schlaf möglich ist.

Bezüglich der möglichen Aufklärung von potentiell Reisenden hinsichtlich der Arbeitsbedingungen lässt sich anmerken, dass ein „Vergleich zur Umwelt-Thematik“ hergestellt werden kann: „Jeder weiß, es ist nicht gut für die Umwelt und macht es trotzdem.“ Durch eine **Imageveränderung der Kreuzfahrtindustrie** könnten zwar mehr Kund*innen angesprochen werden, aber für den Gesamtmarkt gäbe es wahrscheinlich keine sehr großen Veränderungen.

Durch politisches Eingreifen würden die Preise von Kreuzfahrten eher ansteigen und dadurch auch weniger Menschen im Rahmen einer Kreuzfahrt verreisen. Auf lange Sicht werden sich auch die Regelungen der Destinationen ändern und auch der Aspekt der Nachhaltigkeit.

Doch die Passagierzahlen auf Kreuzfahrtschiffen werden weiterhin steigen, die Konzentration auf wenige, große Reedereien wird zunehmen.

So entstehen immer größere Unternehmen bzw. ein großer Konzern mit mehreren Marken (z.B. Carnival).



Aus Sicht von Theresa Lugert

Nach ihrer Ausbildung in der Hotellerie war Theresa Lugert spontan Servicekraft bei Hapag Lloyd auf der MSC Europa 2. Zur Zeit ist sie Studentin für Internationales Tourismusmanagement an der Hochschule Bremen. Sie war als Kurzeitbeschäftigte im Rahmen von drei Verträgen im Zeitraum 2014 bis 2016 für 1 x 5 Monate und 2 x 4 Monate auf einem Kreuzfahrtschiff tätig.

Zur Person

- ehemaliges Crewmitglied bei Hapag Lloyd und Studentin Internationales Tourismusmanagement an der Hochschule Bremen
- 2014 – 2016: beschäftigt bei Hapag Lloyd (1 Vertrag für 5 Monate und 2 Verträge für je 4 Monate)

Wer arbeitet auf Kreuzfahrtschiffen und wie ist die Zusammenarbeit?

Die Kreuzfahrtindustrie zeichnet sich durch eine „lebendige Gesellschaft“ aus und macht es möglich „in kürzester Zeit und mit dem besten Standard Urlaub zu machen und das Hotel immer mit dabei zu haben“. Das Ziel der Kreuzfahrtanbieter und somit der Mitarbeiter*innen auf den Schiffen ist es, **das Maximale für den Gast aus dem Angebot herauszuholen**.

Die Berufsgruppen auf Passagierschiffen sind vielseitig und reichen vom Butler bis zu Mechaniker*innen. **Viele unterschiedliche Nationalitäten arbeiten in unterschiedlichen Bereichen an Bord**. Das Arbeitspensum an Bord liegt bei jedem*r Mitarbeiter*in bei 10-14 Stunden, außer bei Berufsgruppen, welche Öffnungszeiten unterliegen (z.B. Golflehrer*innen, Friseur*innen). Die **Struktur der Crew ist meist hierarchisch** angeordnet und unterliegt, aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsverträge, einem ständigen Wechsel. Auf dem

Schiff selbst wird nicht über den eigenen Verdienst gesprochen, da es bei einigen Nationalitäten als unhöflich angesehen wird.

Der Reiz an einem Job auf einem Kreuzfahrtschiff lässt sich kurz beschreiben: „Man geht in Hamburg schlafen und wacht in einem anderen Land auf.“ **Servicemitarbeiter*innen arbeiten meist in drei Schichten**, der Tag beginnt früh und endet spät, ein Beispiel: von 5 bis 11 Uhr Service am Frühstücksbuffet, gefolgt von 12 bis 15 Uhr Mittagsservice in einem der Restaurants und in den Abendstunden ab 18 Uhr die Gästebetreuung in einem weiteren Restaurant; eventuell um 24 Uhr noch Theater. Regelmäßig gibt es **Crew-Partys, die den Austausch und für gute Stimmung sorgen**. Hier gibt es die Möglichkeit, die anderen Crewmitglieder kennenzulernen.

Es gibt einen guten Zusammenhalt an Bord und ein familiäres Gefühl. Die Arbeit erfolgt mit Disziplin, trotzdem stößt man an die menschlichen Grenzen.

Was sind die Problemfelder?

Generell ist eine soziale Ungleichheit auf den Schiffen schwierig einzuschätzen. Jeder der Mitarbeiter*innen wird nach seinen Fähigkeiten und Qualifikationen (Skills) eingeteilt und bezahlt: „Ist das wirklich ungerecht?“ Doch gibt es **unterschiedliche Bezahlungen für unterschiedliche Nationalitäten und Arbeitsbereiche**. Die asiatischen Crewmitglieder erhalten viel geringere Löhne und verrichten oft andere „niedrigere Aufgaben an Bord“. Aber davon „können Häuser bezahlt werden und Familien komplett davon leben.“ Außerdem wird im Lebenslauf belegt, dass man ein gutes Durchhaltevermögen hat und „hart arbeiten kann.“

Eine **soziale Ungleichheit entsteht hauptsächlich durch die Vertragslänge und -konditionen der Mitarbeiter*innen**. Asiatische Kolleg*innen verweilen oftmals 10 bis 12 Monate auf dem Schiff, während Europäer*innen zunächst fünf, später zwei bis drei Monate Vertragslaufzeit haben. Anschlussverträge entscheiden sich sehr kurzfristig. Lange Zeit ohne Pause auf dem Schiff zu arbeiten ist sehr hart, da die Arbeit keine Erholungsphasen kennt. Auf den Schiffen **arbeiten fast alle 10 bis 14 Stunden pro Tag, Ruhepausen sind kaum vorhanden**. Im Durchschnitt schläft ein Crewmitglied 4 bis 5 Stunden, manchmal auch nur



Aus Sicht von Theresa Lugert

2 bis 3 Stunden. Daher sind **Landgänge auch selten**; insbesondere Kolleg*innen von den Philippinen gehen fast gar nicht an Land (ihnen ist es auch nicht immer erlaubt). Dazu kommt, dass Gäste beim Landgang Vorrang haben, die Häfen oft nicht direkt in der City liegen und „lange Busfahrten ins Zentrum“ sich nicht lohnen. Ist Passagierwechsel angesagt oder verschläft man mal zwei Minuten, muss man den Tag durcharbeiten.

Die **Kabinenbelegung richtet sich auch nach dem Arbeitsbereich**, höhere Positionen erhalten Einzelkabinen mit Wäscheservice. **Die Arbeitsverträge und Fristen der Mitarbeiter*innen werden durch die Beflagung des Schiffes gesteuert.** Da die Schiffe meist nicht unter deutscher Flagge fahren (und somit deutsches Arbeitsrecht nicht zählt), hat dies Auswirkungen

auf Arbeitszeiten, Ruhepausen und Entlohnung. Dadurch und durch den Fakt, dass keine Steuern gezahlt werden müssen, werden Kosten gespart. Die Unterhaltung von und Investitionen auf Kreuzfahrtschiffen sind nämlich unglaublich teuer, dazu kommt „500.000 Euro am Tag nur um am Hafen von New York zu sein.“

Außerdem kann die Hierarchiestruktur Problematiken schaffen. Es können Konflikte mit Vorgesetzten entstehen, die Crewmitglieder direkt zu spüren bekommen. Eine weitere Problematik ist das Erhalten von Trinkgeld. „Das meiste Geld kommt durch Trinkgeld.“ In vielen Fällen erhalten die asiatischen Mitarbeiter*innen keines, da sie nicht im direkten Gästekontakt stehen. Generell bleibt anzumerken, dass die Probleme vor allem im Bereich der Arbeitsverträge liegen.

Was sind Lösungsansätze?

Um einer sozialen Ungleichheit vorzubeugen, wäre eine gute Maßnahme, den asiatischen Mitarbeiter*innen **feste Verträge** anzubieten. Die Crewmitglieder aus den Ländern des Globalen Südens versorgen mit ihrem Gehalt meistens ganze Familien. Außerdem sollten die **Vertragslängen angepasst** werden. Die europäischen Mitarbeiter*innen haben meistens kürzere Verträge und dadurch verkürzte Arbeitsperioden. Lange Vertragslaufzeiten sind „einfach zu heftig“ und die Betroffenen sind „auch sehr lange weg von der Familie.“ Durch eine einheitliche Abstimmung könnten so soziale Ungleichheiten vermieden werden. Allerdings ist es wichtig anzumerken, dass die langen Arbeitsverträge den Mitarbeiter*innen mehr Geld bringen und daher bei einer Vereinheitlichung auch Nachteile für bestimmte Personengruppen entstehen könnten.

Es ist ein Kreislauf, der schwer unterbrochen werden kann. **Vor allem auch politische Änderungen und Gesetze könnten die aktuelle Situation hinsichtlich der Arbeitsbedingungen verbessern.** Eine Aufklärung der potentiellen Gäste und Stammkunden sieht Lugert kritisch, da sich die meisten über die Zustände bewusst sind und „die Gäste machen es trotzdem nicht“.

Neben der Betrachtung der Arbeitsbedingungen müsste ein besonderes Augenmerk auf die Auswirkungen in den Destinationen gelegt werden: diese sind „überfüllt und verdreckt“, es „findet kein kultureller Austausch und keine authentische Erfahrung statt, da man keine Einheimischen mehr trifft.“

Außerdem müsste künftig **nachhaltiger gehandelt** werden, „mehr sustainability“, doch scheint der Trend gerade widersprüchlich, da trotzdem Kreuzfahrt boomt. „Unsere Generation steht mehr für Nachhaltigkeit“, auf lange Sicht könnte das eine Chance sein, da momentan eher ältere Gäste an Bord gehen. Zu guter Letzt sollte **wieder zu kleineren Schiffen tendiert** werden. „Ich bin kein Fan von großen Schiffen“.



Aus Sicht von Tina Kreuz*

Tina Kreuz ist ehemaliges Crewmitglied bei AIDA Cruises. Sie war als Kurzzeitbeschäftigte im Rahmen von zwei Verträgen bei AIDA für jeweils sechs Monate als Scout und Tour Managerin auf Kreuzfahrtschiffen tätig. Sie lebte mehrere Jahre in Norwegen, hat dort Ausflüge für Kreuzfahrer*innen durchgeführt und ist auch privat viel auf Kreuzfahrtschiffen gereist. Sie ist weiterhin in der Tourismusbranche und als Dozentin an der IUBH Internationale Hochschule in Bremen tätig.

Zur Person

- ehemalige Scout und Tour Managerin bei AIDA Cruises
- 2003: beschäftigt bei AIDA (2 Verträge für je 6 Monate)
- Jahrgang 1978

Was reizt die Menschen an der Kreuzfahrt?

Das Reiseverhalten der Menschen hat sich in den letzten Jahren immer mehr verändert. Viele Reisenden möchten immer individuellere Reisen unternehmen und möglichst viel von der Welt sehen. Genau dies ist durch Kreuzfahrten möglich. Die Gäste können viele verschiedene Länder/Regionen bereisen in kurzer Zeit: „morgens immer an einem neuen Ziel, abends immer am gleichen Ort (Kabine)“. Außerdem hat sich die Preisstruktur von Reisen stark verändert. Reisen wurde in den letzten Jahren immer **günstiger und deshalb für immer mehr Menschen zugänglich**. Dies gilt auch be-

sonders für Kreuzfahrten. In der Vergangenheit waren Kreuzfahrten ein Privileg für Gäste mit viel Geld. Dies hat sich durch die wandelnde Preisstruktur bei Kreuzfahrten stark gewandelt und somit konnte die Kreuzfahrtbranche einen großen Anstieg aufweisen.

Das Arbeitsumfeld auf einem Kreuzfahrtschiff ist **sehr international und sehr familiär**. Aber basierend auf den verschiedenen Nationalitäten gibt es auch Probleme.

Was sind die Problemfelder?

Die größten Problemfelder lassen sich in den unterschiedlichen Arbeitsverträgen und den verschiedenen langen Arbeitszeiten und damit verbundenen Ruhezeiten erkennen.

Die Länge der Arbeitsverträge kommt ganz auf den Beruf an, welcher an Bord ausgeübt wird. Da aber (meistens) eine bestimmte Nationalität überwiegend in einem bestimmten Arbeitsfeld an Bord arbeitet, variieren die Verträge stark unter den verschiedenen Nationalitäten, hinsichtlich der Vertragsdauer, der Arbeits- und Ruhezeiten und der Rechte. Viele **Deutsche und Europäer*innen haben kürzere Vertragslaufzeiten** von vier bis sechs Monaten. Die asiatischen Kolleg*innen wiederum müssen vertraglich bedingt zehn bis zwölf Monate an Bord bleiben. Da im Normalfall sieben Tage die Woche gearbeitet werden muss, sind **lange Vertragslaufzeiten sehr hart**. Außerdem variieren die Arbeitszeiten. Die asiatischen Kolleg*innen arbeiten oft mehr Stunden am Tag (bis zu 12 Stunden), während die europäischen Crewmitglieder bis zu 8 Stunden-Schichten haben.

Die Möglichkeiten an Land zu gehen sind auch sehr unterschiedlich. Viele asiatischen Mitarbeiter*innen durften nicht oder nur sehr selten an Land gehen (1 bis 2 Mal im Monat) und auch keine Ausflüge machen. Als Scout hat man viel Freizeit und der Großteil der Arbeit findet an Land statt. Außerdem können die **Gehälter nach Nationalität variieren**, obwohl das relativ zu sehen ist, da jede Nationalität auch verschiedene Lebenshaltungskosten in der Heimat hat. Weitere Ungleichheiten gibt es in der **Kabinenbelegung (Außen- versus Innenkabinen) und die Aufstiegsmöglichkeiten sind zwar vorhanden, aber nicht für alle gleich**. Möglich sind diese Ungleichheiten (Arbeitsverträge) und die Kosteneinsparungen (z.B. über Steuern) durch die **Billigbeflagung der Schiffe**. Maximaler Gewinn ist nur dadurch zu erreichen. Doch Kreuz ist auch sicher (Stichwort deutsche Beflagung), „wenn das einer vormachen würde, würden andere wahrscheinlich nachziehen“. Trotz dieser Unterschiede und dadurch resultierende Problemfelder waren das **Arbeitsumfeld und die Arbeitsatmosphäre sehr positiv** und es herrschte ein sehr kollegiales und freundschaftliches Verhältnis zwischen den Crewmitgliedern der verschiedenen Nationalitäten.

*Name von der Redaktion geändert



Aus Sicht von Tina Kreuz

Alle gehen sehr familiär miteinander um und „irgendwie ist man in dieser Zeit auch wie eine kleine Familie“, da man an Bord nicht nur arbeitet sondern auch wohnt und lebt.

Oft haben die Europäer*innen z.B. die philippinischen Kolleg*innen als „das Herz des Schiffes“ bezeichnet – aufgrund ihrer ausgeprägten Servicebereitschaft.

Die verschiedenen kulturellen Eindrücke und internationalen Aspekte die jede*r Mitarbeiter*in mitgebracht hat, waren eine ganz besondere Erfahrung für Kreuz.

Was sind Lösungsansätze?

Wenn die soziale Lage auf Schiffen verbessert werden soll, muss der Preis für eine **Kreuzfahrt wieder steigen** und dadurch die Mitarbeiter*innen an Bord mehr verdienen. **Mit Blick auf die Wertschöpfung in den Destinationen sollten außerdem die Liegezeiten in den Destinationen verlängert werden.** Heutzutage bleiben viele Kreuzfahrtschiffe nur noch für ein paar Stunden in den verschiedenen Häfen liegen, mit dem Ziel, dass ihre Gäste an Bord konsumieren und nicht in den Destinationen. Dies wirkt sich äußerst negativ auf die **regionale Wirtschaft vor Ort** aus. Ebenso können längere Liegezeiten dazu beitragen, das **kulturelle Verständnis einer Region** zu steigern.

Ein weiterer Aspekt ist die **Größe der Schiffe**. Der Trend ging die letzten Jahre eher hin zu größeren und luxuriöseren Schiffen, statt 6000 Gästen vielleicht künftig „nur“ 2000 Gäste. Ein guter Ansatz wäre es, wieder zu kleineren Kreuzfahrtschiffen zu tendieren. Diese bedienen nicht so stark den Massentourismus und würden sicherlich auch umweltfreundlicher sein können.

Zum einen müssen die Antriebsstoffe umweltverträglicher werden und zum anderen muss das Müllproblem angegangen werden.

Durch Kreuzfahrtschiffe wird besonders viel Müll in die Destinationen getragen. Diese Masse an Müll würde sich natürlich durch kleinere Schiffe reduzieren. Mit den höheren Preisen für Kreuzfahrt könnte nicht nur die soziale Ungleichheit ausgeglichen sondern auch Geld für Kompensationen an der Umwelt genutzt werden.

Eine Aufklärung der potentiell Reisenden hält Kreuz nicht für erfolgsversprechend („Kreuzfahrt-Gäste werden sogar oft darauf hingewiesen“), politische Instrumente trügen mehr zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Kreuzfahrtschiffen bei.