



# SPLIN Policy Brief #1

Sicherung von Arbeitsstandards durch “Co-enforcement”  
in Bauwirtschaft und internationaler Seeschifffahrt –  
zentrale Ergebnisse und Schlussfolgerungen



Februar 2021

SPLIN untersuchte Maßnahmen von Sozialpartnerorganisationen sowie deren nachhaltige und zielgerichtete Kooperation mit Arbeitsaufsichtsbehörden bei der Kontrolle und Durchsetzung von Arbeitsstandards. Dieser Policy Brief fasst wesentliche Forschungsergebnisse zusammen und formuliert Schlussfolgerungen für die politische Gestaltung.

Zwei Branchen standen im Fokus des Projekts SPLIN: die **Bauwirtschaft**, wo **Beispiele mit hohem Innovationspotential in Österreich, Polen und Spanien/Asturien** gefunden wurden, sowie die **internationale Seeschifffahrt**, wo die **Aktivitäten des ITF-InspektorInnen-Netzwerks** und seine Zusammenarbeit mit nationalen Behörden und Gewerkschaften in **Spanien, Finnland und Polen** untersucht wurden.

## **BAUWIRTSCHAFT: HERAUSFORDERUNGEN BEI DER DURCHSETZUNG VON ARBEITSSTANDARDS UND ANTWORTEN DER SOZIAL- PARTNER**

### **VERSTÖSSE GEGEN ARBEITSSTAN- DARDS IN DER BAUWIRTSCHAFT**

SPLIN hat sowohl arbeitsrechtliche Verstöße, die in der Bauwirtschaft aller drei untersuchten Ländern (Österreich, Spanien und Polen) vorkommen, als auch nationale Besonderheiten identifiziert. Eine der verbreitetsten Missachtungen von Arbeitsstandards betrifft die **Scheinselbstständigkeit**, also die Verschleierung von Beschäftigungsverhältnissen durch Werkverträge, um Arbeitskosten einzusparen. Weitere erhebliche Verstöße gegen Arbeitsstandards in allen drei Ländern sind: Unterentlohnung, Umgehung der Arbeitszeitregelungen, Nichteinhaltung des ArbeitnehmerInnenschutzes, unangemeldete Erwerbstätigkeit und falsche (für die Beschäftigten nachteilige) kollektivvertragliche Einstufung.

In Polen ist das Problem der **Unterentlohnung** mit der Vergabe zivilrechtlicher Verträge und Selbstständigkeit verknüpft. In Spanien und Österreich steht Unterentlohnung im Zusammenhang mit der nicht korrekten Zahlung von Löhnen, Sozialversicherungsbeiträgen, Zuschlägen und Sonderzahlungen, die in den Branchenkollektivverträgen geregelt sind. Während in Spanien hauptsächlich lokale ArbeitnehmerInnen von Unterentlohnung betroffen sind, sind es in Österreich vor allem entsandte ArbeitnehmerInnen.

**Verstöße gegen Arbeitszeitregelungen** wurden insbesondere in Österreich und Polen als zentrales

Problem hervorgehoben. In Österreich betrifft es zum einen entsandte ArbeitnehmerInnen, die sich bereit erklären, mehr als die gesetzlich erlaubte Arbeitszeit pro Tag, pro Woche oder pro Monat zu arbeiten. Zum anderen geht es um den Missbrauch von Teilzeitarbeit: ArbeitnehmerInnen, die bei den Sozialversicherungsträgern als Teilzeitbeschäftigte gemeldet sind, leisten tatsächlich längere Arbeitszeiten, meist Vollzeit. In Polen wiederum haben Kontrollen der Arbeitsinspektion erhebliche Missbräuche bei der Arbeitszeiterfassung vor allem in Klein- und Mittelbetrieben des Bausektors aufgezeigt.

Angesichts der hohen Zahl von Arbeitsunfällen in der Bauwirtschaft stellt die **Missachtung des ArbeitnehmerInnenschutzes** ein besonderes Problem dar. In Spanien wird die hohe Zahl der Arbeitsunfälle mit weitreichenden Subauftragsketten in Verbindung gebracht, bei der insbesondere Klein- und Mittelbetriebe als Subauftragnehmer ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen nicht einhalten.

### **CO-ENFORCEMENT IN DER BAUWIRTSCHAFT**

In der Bauwirtschaft hat SPLIN Maßnahmen untersucht, bei denen (Institutionen der) Sozialpartner Kontrollaufgaben übernehmen oder eine intensive Zusammenarbeit zwischen Arbeitsaufsichtsbehörden und Sozialpartnern stattfindet, um die Wirksamkeit der Kontrollen zu erhöhen und die Durchsetzung von Arbeitsstandards (inklusive ArbeitnehmerInnenschutz) zu verbessern.

In **Österreich erhielt die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)**, eine langjährige **sozialpartnerschaftliche Institution** mit hoher Branchenexpertise, weitreichende Kompetenzen bei der Umsetzung des **Lohn- und Sozialdum-**

**ping-Bekämpfungsgesetzes** (LSDB-G) in der Bauwirtschaft. Zu diesen Kompetenzen gehört das Recht, Löhne auf Baustellen zu kontrollieren, Verdachtsfälle von Lohn- und Sozialdumping zu überprüfen und bei der Bezirksbehörde anzuzeigen. Dass die BUAK diese Kompetenzen erhielt, stellt eine österreichische Besonderheit dar. In der Regel sind andere Institutionen, namentlich die Finanzpolizei und die Österreichische Gesundheitskasse (vormals Gebietskrankenkassen) für die Sachverhaltsermittlung, Überprüfung und Anzeige solcher Fälle zuständig. Die Entscheidung, die BUAK mit ausgedehnten Kompetenzen auszustatten, wurde aufgrund ihrer profunden Kenntnis des Sektors, des hohen Ansehens der BUAK bei beiden Sozialpartnerorganisationen und der aktiven Rolle der BUAK-Sozialpartner im Gesetzgebungsprozess getroffen.

In **Spanien** (Principado de Asturias) untersuchte SPLIN die institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen den asturischen Regionalbüros der Arbeitsinspektion (Oficina Regional del Principado de Asturias de la Inspección Nacional de Trabajo y Seguridad Social) und der Kommission für ArbeitnehmerInnenschutz und Einstellungsprävention (Comisión de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales y Contratación, COPREVAS), einer Einrichtung der asturischen Sozialpartner in der Bauwirtschaft. Ziel der Co-Enforcement-Maßnahme in Spanien ist – wie in Österreich – **die Förderung eines fairen Wettbewerbs, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die bessere Durchsetzung des ArbeitnehmerInnenschutzes**. Ein zentrales Ergebnis der langjährigen Zusammenarbeit der Sozialpartner im Rahmen von COPREVAS war die Etablierung von Sozialpartnerdelegierten im Jahr 1999, die mit der Durchführung von Kontrollen des ArbeitnehmerInnenschutzes sowie von arbeitsvertraglichen Regelungen beauftragt wurden. Um die Effizienz der Kontrollen der Sozialpartnerdelegierten zu verbessern, wurden die Arbeitsaufsichtsbehörden strategisch eingebunden. Diese Zusammenarbeit hat sich für beide Seiten als vorteilhaft erwiesen. Daher wurde 2017 ein **formelles Abkommen zwischen den Sozialpartnern und den Arbeitsaufsichtsbehörden** geschlossen. Diese Vereinbarung institutionalisiert den regelmäßigen Austausch und die Weitergabe von Informationen zwischen den Sozialpartnern und der Arbeitsaufsichtsbehörde und schuf gleichzeitig Mechanismen zur Rechenschaftspflicht und Koordination.

In Polen, einem Land mit eher schwacher Sozialpartnertradition, wurden **von Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen unter Einbeziehung des polnischen Arbeitsinspektorats drei Vereinbarungen zur Umsetzung und Kontrolle**

**von Arbeitsstandards**, insbesondere im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes, abgeschlossen. Diese sind: die Vereinbarung über Sicherheit im Bauwesen (*Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie*, ASC), die Vereinbarung über Mindestlöhne im Bauwesen (*Porozumienie w sprawie stawki minimalnej w budownictwie*, AMW) und die Vereinbarung über Arbeitssicherheit beim Betrieb von Kranen (*Porozumienie na rzecz Bezpieczeństwa Pracy przy Obsłudze Żurawi*, AOSOC). Die drei Regelungen stellen in Polen eine wichtige Basis für die Verbesserung von Arbeitsstandards in der Bauwirtschaft dar.

## UNTERSCHIEDE UND GEMEINSAMKEITEN

Die untersuchten Fälle in **Österreich und Spanien stützen sich auf starke sozialpartnerschaftliche Ansätze, um Arbeitsstandards zu sichern**. Dort sind Co-Enforcement-Maßnahmen Ergebnis langjähriger gemeinsamer Anstrengungen der Sozialpartner zur Verbesserung der Arbeitsstandards in Form des sozialen Dialogs, auch in Zusammenarbeit mit staatlichen Behörden. Ein weiteres zentrales Merkmal ist, dass die Sozialpartner in beiden Ländern eine Schlüsselrolle bei der Festlegung von Arbeitsstandards durch Kollektivvertragsverhandlungen spielen. **In Polen ist die sektorale Regulierung auf Grundlage des sozialen Dialogs oder von Kollektivvertragsverhandlungen vergleichsweise weniger entwickelt**. Daher haben sich die Co-Enforcement-Initiativen in Polen auf Regulierungsmechanismen gestützt, die auf **unverbindlichen Vereinbarungen** basieren.

Hinsichtlich der Gestaltung der Co-Enforcement-Maßnahmen zeigen die österreichischen und spanischen Erfahrungen, dass **die Sozialpartner sowohl politische als auch operative Rollen in der Umsetzung der Maßnahmen spielen**. In beiden Ländern tragen die Sozialpartner nicht nur zur Gestaltung oder Evaluierung der Maßnahmen bei, sondern nehmen in Form von Kontrollen auch eine aktive Rolle bei der Sicherstellung der Einhaltung von Arbeitsstandards ein. Im Gegensatz dazu sind in Polen Kontrollaktivitäten der Sozialpartner kaum definiert, und Kontrollinspektionen sind kein wesentliches Merkmal der untersuchten Maßnahmen.

Darüber hinaus forcieren die in den drei Ländern untersuchten Fälle Prinzipien der **„strategischen Kontrolle und Durchsetzung“**: Sie konzentrieren sich auf einen Sektor mit fragmentierten Subvertragsketten und ArbeitnehmerInnen in prekären Beschäftigungsverhältnissen und zielen darauf ab, dass Arbeitsstandards nachhaltig eingehalten werden.

Schließlich ist der Erfolg dieser Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping auch das **Ergebnis des Zusammenspiels der hohen Branchenkompetenz und des langjährigen Branchenerfahrungswissens der Sozialpartner mit der Kompetenz und Befugnis der staatlichen Behörden** Sanktionen bei Verstößen zu verhängen.

## **INTERNATIONALE SEESCHIFFFAHRT: TRANSNATIONALER SEKTOR UND TRANSNATIONALE GEWERKSCHAFTSAKTIONEN**

### **UMGEHUNG VON ARBEITSSTANDARDS IN DER SEESCHIFFFAHRT**

In der internationalen Seeschifffahrt hat das Billigflaggensystem (Flag of Convenience, FOC) dazu geführt, dass ein Großteil der weltweiten Schifffahrt außerhalb nationalstaatlicher Arbeitsregulierung und kollektivvertraglicher Vereinbarungen erfolgt. Das FOC System bezeichnet die seit langem gängige Praxis, ein Schiff in einem anderen Staat als dem des Schiffseigners zu registrieren, um Regelungen zu umgehen und Kosten zu senken. Die Internationale Transportarbeiter Föderation (ITF) startete daraufhin die so genannte FOC-Kampagne mit dem Ziel, das FOC System zu beenden und die Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute durch **ITF-Inspektionen und globale Kollektivvertragsverhandlungen auf Branchenebene** zu verbessern. Darüber hinaus ist in der Seeschifffahrt das **internationale Seearbeitsübereinkommen (MLC 2006)** die wichtigste formelle Vereinbarung, die Mindestanforderungen für menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen für Seeleute festlegt.

Trotz dieser internationalen Regulierungen auf der Grundlage des MLC 2006 und der ITF-Kollektivverträge führt die unzureichende Durchsetzung zu unterschiedlichen Formen von Arbeitsrechtsverletzungen und Verstößen gegen Sicherheits- und Arbeitsstandards, die ITF-InspektorInnen (und Behörden) auf Schiffen feststellen. Dazu gehören in den drei untersuchten Ländern (Finnland, Spanien und Polen) **ausstehende Löhne, doppelte Buchführung einschließlich falscher Überstundenaufzeichnungen, Fehlen ordnungsgemäßer Ruhezeiten, Fehlen von Kollektivverträgen und/oder ITF-Verträgen, Nichteinhaltung internationaler Normen, unzureichende Lebens- und Arbeitsbedingungen** (wie z. B. fehlende Lebensmittel- oder Wasserversorgung) und **Mängel in der medizi-**

**nischen Versorgung.** Ein weiteres Problem, mit dem die ITF-InspektorInnen konfrontiert werden, betrifft die Rückführung von Seeleuten, also wenn ein Schiffseigner nach Beendigung der Arbeitsverträge nicht für die Kosten von deren Rückführung in die Heimatländer aufkommt. In seltenen Fällen kommt es sogar zu einer Aufgabe des Schiffes durch den Reeder, was einen besonderen Einsatz der InspektorInnen erfordert.

### **TRANSNATIONALE GEWERKSCHAFTLICHE MASSNAHMEN IN DER INTERNATIONALEN SEESCHIFFFAHRT**

Das ITF-InspektorInnen-Netzwerk ist ein wirksames Instrument zur Einhaltung von Arbeitsstandards im Allgemeinen und der ITF-Kollektivverträge im Speziellen. **Derzeit gibt es weltweit mehr als 100 ITF-InspektorInnen, die die FOC-Kampagne mit dem Ziel durchführen, faire Arbeitsbedingungen in der internationalen Seeschifffahrt zu fördern.** Dabei nutzen sie sowohl gewerkschaftliche Strategien als auch typische Instrumente von ArbeitsinspektorInnen.

Die ITF-InspektorInnen wenden **Routineüberprüfungen oder detailliertere Überprüfungen** an, je nach Grund der Überprüfung. Routinemäßige Maßnahmen umfassen die jährliche Inspektion von FOC-Schiffen, die Kontrolle von Vereinbarungen, einschließlich ITF- oder anderer Kollektivverträge, und die Inspektion der unmittelbaren Arbeits- und Lebensumstände der Seeleute auf dem Schiff. Routineinspektionen können zu Verhandlungen zwischen der nationalen ITF-Gewerkschaft und dem Schiffseigner über eine kollektivvertragliche Vereinbarung führen, wenn jene nicht den ITF-Standards entspricht, fehlt oder nicht gültig ist. Die InspektorInnen können von den Schiffseignern auch einfordern, Probleme im Zusammenhang mit den Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute (z.B. Korrektur von Arbeitszeiten, ausstehende Löhne) zu lösen. **Können solche Probleme nicht durch Verhandlungen aus der Welt geschaffen werden, kann ein Embargo verhängt werden.** Ein Embargo ist ein teilweiser oder vollständiger Stopp des Be- oder Entladens des Schiffes, in manchen Fällen auch ein Stopp anderer Dienstleistungen. Bei der Umsetzung eines Embargos ist es üblich, dass ITF-InspektorInnen die ITF-Mitgliedsgewerkschaften oder manchmal auch andere Gewerkschaften um Unterstützung bitten. Ebenso können andere Formen der Unterstützung, wie z. B. durch die Hafenbehörden, mobilisiert werden.

## CO-ENFORCEMENT IN DER SEESCHIFFFAHRT

Die **Durchführung von Maßnahmen durch die ITF**, wie Embargos und ITF-Inspektionen, erfolgt zum Teil mit eigenen Ressourcen, schließt aber auch vielfältige Formen der **Kooperation der ITF-InspektorInnen mit anderen Organisationen ein**. Partner sind beispielsweise **staatliche Behörden** wie die Hafenbehörde und Arbeitsaufsichtsbehörden oder **Gewerkschaften aus anderen Ländern und Branchen**, wie etwa Hafnarbeitergewerkschaften. Die AkteurInnen bringen unterschiedliche Methoden und Interessen in die Kontrollpraxis ein, weisen aber auch etliche gemeinsame Ziele auf. Die ITF ist in erster Linie daran interessiert, das Lohnniveau und die Arbeitsstandards der Seeleute über Kollektivverträge zu schützen, während die Prioritäten der Hafenbehörde und der Arbeitsaufsichtsbehörden in nationalen Gesetzen und internationalen Vereinbarungen (MLC) festgelegt sind.

In **Finnland ist die Zusammenarbeit zwischen ITF-InspektorInnen, ArbeitsinspektorInnen und Hafenbehörden schwach entwickelt**. Dies ist auf die unterschiedlichen Aufgaben der einzelnen Inspektorate zurückzuführen: Die ITF-InspektorInnen konzentrieren sich auf die Sicherstellung einer fairen Entlohnung und die Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten; die Hafenbehörde ist federführend bei der Durchsetzung der nationalen Vorschriften und für die Genehmigung von MLC 2006-Zertifikaten für FOC-Schiffe; das Arbeitsinspektorat wiederum prüft den ArbeitnehmerInnen-schutz der Seeleute (hauptsächlich auf Schiffen unter finnischer Flagge). Im Gegensatz dazu hat sich die **Zusammenarbeit zwischen ITF-InspektorInnen und anderen Transportgewerkschaften als wirksames Mittel erwiesen, um Reeder und/oder Eigner zu zwingen, die Verantwortung für auch jene FOC-Schiffe zu übernehmen**, die keine Vereinbarungen haben oder unterdurchschnittlich entlohnen.

In **Polen funktioniert die Zusammenarbeit zwischen den Hafenbehörden und den ITF-InspektorInnen sehr gut**, während gleichzeitig die **Zusammenarbeit zwischen den ITF-InspektorInnen und den polnischen Arbeitsaufsichtsbehörden (PIP) bei FOC-Schiffsinspektionen mangelhaft** ist. Die PIP-InspektorInnen konzentrieren sich bei ihren Kontrollen vor allem auf die wenigen Schiffe, die unter polnischer Flagge fahren. Wie in Finnland funktioniert die **Kooperation von ITF-InspektorInnen und anderen Gewerkschaften** auch in Polen **gut**. Die ITF-InspektorInnen in Polen können sich auf die Unterstützung der Hafnarbeitergewerkschaft verlassen, wenn es auf einem FOC-Schiff keinen ITF-Vertrag gibt oder wenn der ArbeitnehmerInnenschutz verletzt wird.

In Spanien erfolgt eine enge Zusammenarbeit zwischen ITF-InspektorInnen und Hafenbehörden. **Arbeitsinspektorate greifen nicht ein, da sie nach spanischer Gesetzeslage nicht für die Durchsetzung des MLC 2006 zuständig** sind. Die ITF-InspektorInnen in Spanien haben keine anderen bedeutenden gewerkschaftlichen Kooperationspartner, wie z. B. die Hafnarbeitergewerkschaft, um gemeinsam Aktionen starten könnten, da Seeleute und HafnarbeiterInnen unterschiedlichen Gewerkschaften angehören.

In Spanien erfolgt eine enge Zusammenarbeit zwischen ITF-InspektorInnen und Hafenbehörden. **Arbeitsinspektorate greifen nicht ein, da sie nach spanischer Gesetzeslage nicht für die Durchsetzung des MLC 2006 zuständig** sind. Die ITF-InspektorInnen in Spanien haben keine anderen bedeutenden gewerkschaftlichen Kooperationspartner, wie z. B. die Hafnarbeitergewerkschaft, um gemeinsam Aktionen starten könnten, da Seeleute und HafnarbeiterInnen unterschiedlichen Gewerkschaften angehören.

## WIRKUNGEN DER MASSNAHMEN UND ZENTRALE MERKMALE

Die untersuchten Maßnahmen zeigen vielversprechende Ergebnisse auf unterschiedlichen Ebenen:

1. Sie verbesserten die Einhaltung des ArbeitnehmerInnenschutz in Sektoren, in denen die Unfall- und Gesundheitsrisiken für die Beschäftigten sehr hoch sind (Asturien/Spanien, Polen, ITF);
2. Sie bieten gezielte und effiziente Kontrollen von Scheinselbständigkeit (Asturien/Spanien) und Unterentlohnung (Österreich);
3. Sie beinhalten die Aushandlung, Festlegung und effiziente Kontrolle von Mindestarbeitsstandards (Polen, ITF);
4. Sie erreichten eine bessere Information von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen über Rechte, Normen und Pflichten in Bezug auf ArbeitnehmerInnenschutz, Entlohnung und generell Arbeitsbedingungen (Österreich, Asturien/Spanien, Polen, ITF).

In diesem Sinne können die Aktionen als gute und beispielhafte Praktiken dienen, um Missbrauch und Verstößen von Arbeitsstandards in zwei hochproblematischen Sektoren durch unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit zwischen Sozialpartnern und staatlichen Behörden entgegenzuwirken und diese zu reduzieren.

Einige zentrale Merkmale der im Projekt SPLIN untersuchten Maßnahmen, die zu einer Verbesserung von Kontrollen und einer erfolgreichen Durchsetzung von Arbeitsstandards führen, sind hervorstreichen:

## **KOOPERATION ZWISCHEN SOZIALPARTNERN UND STAATLICHEN BEHÖRDEN ÜBER KONZERTIERTE AKTIONEN HINAUS**

SPLIN konnte die Relevanz von Co-Enforcement-Ansätzen zur Verbesserung fairer Arbeitsbedingungen verdeutlichen. In den untersuchten Fällen geht die Zusammenarbeit zwischen Sozialpartnern und staatlichen Behörden über konzertierte Kontrollaktionen hinaus. **Sozialpartner haben entweder operative Funktionen inne und tragen langfristig zur Umsetzung der Maßnahmen bei und/oder sie führen diese gemeinsam mit staatlichen Behörden durch.** Dabei teilen die Sozialpartner Ressourcen und relevante Informationen über den Arbeitsprozess und über Geschäftsmodelle mit den staatlichen Behörden, was die Effizienz der Kontrollen erhöht, während die Sozialpartner mehr Einblick in die Funktionsweise der Arbeitsaufsichtsbehörden erhalten. Gewerkschaften können die operativen Kapazitäten der Arbeitsaufsichtsbehörden erhöhen, indem sie den Inspektoraten zusätzliche externe (Personal-)Ressourcen zur Verfügung stellen. Dies ist besonders wichtig in Zeiten, in denen die Arbeitsaufsichtsbehörden mit Budgetbeschränkungen zu kämpfen haben. Darüber hinaus ist es zielführend, wenn **Sozialpartner oder Institutionen der Sozialpartner eine wichtige Rolle bei der Mitgestaltung von Zielen und Verfahren von Kontrollinstrumenten** in politischen Prozessen spielen.

## **SOZIALPARTNER UND GEWERKSCHAFTLICHE MACHTRESSOURCEN**

SPLIN hat mehrere Initiativen im Bausektor analysiert, die einen sozialpartnerschaftlichen Ansatz zur Sicherung von Arbeitsstandards aufweisen. Während autonome Maßnahmen der Gewerkschaften unerlässlich sind, können **sozialpartnerschaftliche Ansätze aufgrund der einzigartigen Rolle, die Arbeitgeber bei der Förderung einer fairen Wettbewerbskultur spielen können, effektiver sein, um eine nachhaltige Einhaltung von Arbeitsstandards zu gewährleisten.** Wenn Arbeitgeberorganisationen an Maßnahmen beteiligt sind, wie beispielsweise durch eine Ko-Finanzierung der Maßnahme, sind sie sich ihrer Rolle bewusst, regelkonformes Verhalten der Arbeitgeber aktiv zu unterstützen und sicherzustellen.

Umgekehrt basiert in der Seeschifffahrt die Fähigkeit der ITF, Regelungen durchzusetzen, hauptsächlich auf den **Machtressourcen der Gewerkschaften selbst.** Das heißt, je größer die Machtressourcen der Gewerkschaften sind, einschließlich der wirksamen Durchsetzung von Embargos durch gewerkschaftliche Zusammen-

arbeit, desto eher werden Reeder sich an arbeitsrechtliche Vorschriften halten.

## **STRATEGISCHE KONTROLLEN**

Strategische Kontrolle zielt darauf ab, **Ressourcen auf bestimmte Sektoren, bestimmte Probleme (z. B. ArbeitnehmerInnenschutz, Unterentlohnung) oder bestimmte Regionen zu konzentrieren.** Wenn Kontrollen sich auf einen bestimmten Sektor spezialisieren, können InspektorInnen und Behörden eher typische Arbeitsweisen von Unternehmen verstehen und Hauptursachen für Missbrauch und Verstöße erkennen. Ein weiteres wesentliches Merkmal einer effektiven Kontrolle ist, dass die Inspektorate **nicht nur über gezielte, sondern auch über umfassende Kompetenzen** verfügen, zu denen beispielsweise die Kontrolle, Überprüfung und Anzeigelegung von Missbräuchen gehören.

## **TRANSNATIONALE DURCHSETZUNG UND KOOPERATION**

Die Stärkung der transnationalen Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und staatlichen Behörden ist wegweisend für Branchen, die eine mobile und internationale Belegschaft aufweisen. Das ITF-InspektorInnen-Netzwerk ist ein beispielhaftes Modell einer transnational koordinierten Arbeitsinspektion, das dazu beiträgt, die Durchsetzung von Arbeitsstandards in einem Sektor zu verbessern, in dem grenzüberschreitende Unternehmensstrategien menschenwürdige Arbeitsbedingungen unterminieren. Hier **konzentriert**, ziemlich einzigartig, **eine transnationale Organisation** (die ITF) Inspektionsziele, Inspektionsinstrumente und die Ausbildung der InspektorInnen, und unterstützt und leitet als starkes internationales Vertretungsorgan die Aktionen ihrer Mitgliedsgewerkschaften.

Obwohl Hafenbehörden Arbeitsstandards ebenfalls aufgrund eines transnationalen Regelwerks (MLIC 2006) kontrollieren könnten, konzentrieren sie sich primär auf Fragen der Schiffssicherheit bzw. auf technische Fragen und nicht auf die Arbeitsbedingungen der Seeleute. ITF-InspektorInnen und Hafenbehörden könnten die Zusammenarbeit im Stil des Co-Enforcement durchaus verstärken und weiterentwickeln. Nichtsdestotrotz kann die transnationale und interinstitutionelle Kooperation, wie sie in der Seeschifffahrt zu finden ist, beispielhaft und anschlussfähig sein, um Arbeitsbedingungen in anderen grenzüberschreitend ausgerichteten Branchen besser zu kontrollieren und grundsätzlich zu verbessern.



<http://splin.forba.at/>

## **SPLIN Policy Brief #1**

### **Sicherung von Arbeitsstandards durch “Co-enforcement” in Bauwirtschaft und internationaler Seeschifffahrt – zentrale Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Februar 2021

Der Policy Brief wurde für das EU-Projekt SPLIN (Fair working conditions: exploring the contribution of cooperation initiatives between Social Partners and Labour Inspection authorities) erstellt. SPLIN wurde von der Europäischen Kommission, GD Beschäftigung, Soziales und Integration im Rahmen der Budgetlinie „Improving Expertise in the field of Industrial Relations“ (VP/2018/004, Vertragsnummer VS/2019/0080) gefördert. Die Europäische Kommission ist nicht für den Inhalt dieser Publikation verantwortlich.

