

Christoph Scherrer/Ismail D. Karatepe (Hrsg.)

Arbeit in der Lieferkette

Miserable Arbeitsbedingungen
auf See und in den Häfen

VSA:



Christoph Scherrer/Ismail D. Karatepe (Hrsg.)
Arbeit in der Lieferkette

Christoph Scherrer/Ismail D. Karatepe (Hrsg.)
Arbeit in der Lieferkette

**Miserable Arbeitsbedingungen
auf See und in den Häfen**

www.vsa-verlag.de

© VSA: Verlag 2024, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg
Umschlagabbildung: Hafenarbeiter*innen vor einer Installation
des Künstler JR (www.jr-art.net) in Le Havre im Juni 2016 (Foto: JR).
Abbildungen: Harald Heck
Alle Rechte vorbehalten
Druck- und Buchbindearbeiten: CPI books GmbH, Leck
ISBN 978-3-96488-220-2

Inhalt

Christoph Scherrer/Ismail D. Karatepe Einführung – Entwicklung der Arbeitsbedingungen	7
Ismail D. Karatepe Beispiel für eine Lieferkette: Bananen	25
Ismail D. Karatepe/Christoph Scherrer Arbeitsbedingungen in Häfen	31
J. V. Castaño Ramírez/S. A. Coronado Delgado/E. Repetto Marci Arbeit in karibischen Häfen in Kolumbien: Santa Marta und Turbo	37
Cynthia Mora-Izaguirre/Aarón Mora Barahona/Jason Hernández Murillo Der Hafen von Moín in Limón, Costa Rica	71
Christoph Scherrer Kolumbien und Costa Rica im Vergleich	95
Ismail D. Karatepe/Christoph Scherrer Die nordeuropäischen Häfen: Druck auf das Poolsystem	97
Ismail D. Karatepe/Christoph Scherrer Arbeitsbedingungen auf See	113
Christoph Scherrer Die Schlüsselakteure der Schifffahrtsindustrie	131
Ismail D. Karatepe/Christoph Scherrer Handlungsoptionen zur Durchsetzung von Decent Work	165
Literatur	175
Autor*innen	190

Christoph Scherrer/Ismail D. Karatepe

Einführung in die Entwicklung der Arbeitsbedingungen auf See und in den Häfen

Verstöße gegen international vereinbarte Arbeitsnormen erfolgen leider allzu oft. Für die Einhaltung dieser Normen haben sich mittlerweile 187 Staaten als Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verpflichtet. Doch das Sanktionspotenzial der ILO erweist sich gegenüber ihren Mitgliedsstaaten als zu wenig wirksam, um Pflichtverletzungen zu verhindern (Koliev 2025). Die Verhandlungsmacht von Großunternehmen gegenüber ihren Zulieferern aufgrund von technologischer Führerschaft und/oder oligopolistischem Zugang zum Endverbraucher gab Anlass, an die ethische Verantwortung dieser führenden Unternehmen zu appellieren. Diese Appelle sind allerdings auch nur begrenzt wirkungsvoll (Connor et al. 2025; Hira 2023), sodass einige Länder die bei ihnen ansässigen Unternehmen gesetzlich in die Pflicht genommen haben, darauf hinzuwirken, dass sowohl bei ihren Tochterfirmen im Ausland als auch bei ihren internationalen Zulieferern die Arbeitsnormen eingehalten werden (Scheper 2025). Die Bundesrepublik Deutschland folgte mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, welches der Bundestag am 11. Juni 2021 verabschiedete und das im Januar 2023 in Kraft getreten ist. Auf der Ebene der Europäischen Union konnte 2024 ein EU-weites Lieferkettengesetz durchgesetzt werden.

Besondere Aufmerksamkeit erhielten bisher Verstöße gegen Arbeitsnormen in der Bekleidungsindustrie (Anner 2019) und in der Landwirtschaft (Karatepe/Scherrer 2021). Die Arbeitsbedingungen im Transportsektor standen weniger im Fokus bei den Beratungen zu den jeweiligen Lieferkettengesetzen. Jedoch sind es die Beschäftigten im Transportwesen, die die einzelnen geografisch verteilten Produktions- und Verkaufsstellen miteinander verbinden, sprich die die Gelenke der Glieder einer Lieferkette darstellen. Unser Buch soll zum einen zum Kenntnisstand hinsichtlich der Einhaltung von Arbeitsnormen im Transportwesen beitragen. Deshalb dokumentiert es Defizite bei der menschenwürdigen Arbeit. Zum anderen benennt es mögliche Maßnahmen im Falle von Defiziten bei der Einhaltung von Arbeitsnormen. Dabei steht das Handeln deutscher staatlicher Stellen und in Deutschland tätigen Unternehmen unter Berücksichtigung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes im Vordergrund.

Als Fallstudie für die Arbeit in Häfen haben wir die Bananenlieferkette zwischen der Karibik und Nordwesteuropa ausgewählt. Insbesondere am Bana-

nenumschlag in den Seehäfen können die unterschiedlichen Durchsetzungspfade der neoliberalen Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen aufgezeigt werden. Die Arbeitsbedingungen auf See betrachten wir im Allgemeinen, da wir im Rahmen des vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanzierten Projekts¹ keinen Zugang zu Schiffen erhielten, die Bananen transportieren.

Die Auswahl der untersuchten Häfen ergab sich aus den Handelsrouten von kolumbianischen und costa-ricanischen Bananen nach Deutschland. Kolumbien wie auch Costa Rica gehören laut der FAO-Datenbank zu den fünf größten Exporteuren. Für den Export von Bananen nach Deutschland werden in Kolumbien vornehmlich die Häfen von Santa Marta und Turbo genutzt, in Costa Rica der Hafen Moín. Die Bananen erreichen Deutschland vor allem über den Hamburger Hafen, aber auch über Häfen in anderen europäischen Ländern, vor allem über den belgischen Hafen in Antwerpen und den niederländischen Hafen in Vlissingen.

Unsere Empfehlungen zur sozialen Nachhaltigkeit auf See und in Häfen richten sich im Falle der Schifffahrt an die deutsche und europäische Politik, im Falle der Häfen zusätzlich an die relevanten Politikgemeinschaften in Kolumbien und Costa Rica.

Unsere empirische Forschung

Diese Studie konzentriert sich auf die maritimen Aspekte des Bananentransports und die Vorgänge in und um die genannten Häfen. Die Analyse des Seehafenhinterlandverkehrs, der die Beförderung von Gütern im Hinterland, in erster Linie per Lkw und gelegentlich per Bahn, sowie die Zubringerdienste auf den Flüssen umfasst, wird absichtlich nicht berücksichtigt. Wir sind uns darüber im Klaren, dass eine eingehende Untersuchung des Hinterlandtransports ein anderes Forschungsumfeld erfordern würde, was den Rahmen der vorliegenden Studie sprengen würde.

Das Team bestand neben uns aus acht Forscher*innen, die in Kolumbien, Costa Rica und Deutschland tätig sind.² Die Forscher*innen in Kolumbien und Costa Rica konzentrierten sich auf die Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Häfen, während ihre Kolleg*innen in Deutschland sich speziell mit

¹ Projekt: Nachhaltige Lieferketten, Lohn-, Arbeits- und Lebensbedingungen, BMZ Kapitel 2310, Titel 89631, 18 Monate, 2022–23.

² Team Costa Rica: Dr. Cynthia Mora-Izaguirre, Aarón Mora Barahona, Jason Hernández-Murillo; Team Kassel: Luz Romero; Team Kolumbien: Dr. Sergio Andrés Coronado Delgado, José Vidal Castaño Ramírez, Elena Repetto Marci.

den drei wichtigsten Terminals in Europa befassten. Darüber hinaus waren die deutschen Forscher für die Untersuchung der Arbeitsbedingungen auf See im Rahmen des Forschungsprojektes verantwortlich.

Wir verfolgten eine pragmatische Strategie des Einsatzes verschiedener empirischer Instrumente für die Forschung. Zunächst war unser Ziel, durch Experteninterviews mehrere Perspektiven auf die untersuchten Arbeitsbedingungen zu gewinnen. Wir führten nicht nur Interviews mit Gewerkschaftern und Organisationen zur Unterstützung von Seeleuten, wie z.B. Seemannsmissionen, sondern auch mit Vertreter*innen von Unternehmen, um ein umfassendes Verständnis der verschiedenen Perspektiven auf die Arbeitsbedingungen in Häfen und auf See zu erlangen. Um die am Bananenhandel beteiligten Akteure zu identifizieren, nutzten wir den Panjiva-Datensatz, der handelspezifische Informationen für jedes Unternehmen enthält, die wir von den Zollbehörden erhalten haben.

Als zweiten Schritt versuchten wir, die Stimmen von Hafearbeiter*innen und Seeleuten durch ausführliche Interviews, Papier- und Online-Umfragen, Fokusgruppendifkussionen und Recherchen in sozialen Medien zu erfassen. Für die Hafearbeiter*innen in Kolumbien und Costa Rica haben wir Umfragen auf Papier entwickelt, die auf einer Reihe von zehn Indikatoren für menschenwürdige Arbeit basieren. Diese haben wir mit Fokusgruppendifkussionen und ausführlichen Interviews mit Hafearbeitern und Gewerkschafter*innen ergänzt. Für die europäischen Häfen umfasste unsere Forschungsmethodik vier kurze Forschungsbesuche vor Ort, einschließlich mehrerer Experteninterviews. Darüber hinaus besuchten wir Terminals und Lagerhäuser an verschiedenen Standorten, wobei einige Besuche diskret durchgeführt und andere von Terminalbetreibern oder Gewerkschaftern unterstützt wurden.

Für Seeleute haben wir Online-Methoden verwendet. Die Entscheidung, Online-Befragungen oder Social-Media-Analysen anstelle von persönlichen Interviews zu verwenden, war eine pragmatische Entscheidung. Während unserer Feldforschung stellten wir fest, dass bestimmte Häfen, wie Santa Marta, Kolumbien, Seeleuten nicht gestatten, an Land zu gehen. In Gesprächen mit Vertretern der Seeleute erfuhren wir, dass in einigen Fällen Kapitäne oder Schiffsbehörden das Recht der Seeleute auf Landgang behindern. In einigen Fällen müssen Seeleute aufgrund von Sicherheitsprotokollen, die nach dem 11. September 2001 eingeführt wurden, an Bord bleiben, wenn sich das Schiff im Hafen befindet. Diese Situation wurde durch die COVID-19-Pandemie noch verschärft, die dazu führte, dass Tausende von Seeleuten aufgrund der als Reaktion auf den Ausbruch der Krankheit verhängten Reisebeschränkungen auf Schiffen festsaßen.

Die Stichprobe für die Online-Umfrage wurde nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Derzeit liegen keine Daten darüber vor, ob Bananen überwie-

gend mit Containerschiffen oder mit speziellen Bananenschiffen transportiert werden, die ausschließlich für den Bananentransport ausgelegt sind. Aus einigen Experteninterviews geht hervor, dass die Aufteilung zwischen Bananenschiffen und Containerschiffen etwa 50/50 beträgt. Angesichts des häufigen Wechsels von Seeleuten zwischen verschiedenen Schiffstypen hat es sich als schwierig erwiesen, Personen zu ermitteln, die ausschließlich auf Bananenschiffen arbeiten. Daher stand die von uns durchgeführte Umfrage allen Seeleuten offen und deren Resultat bietet eine breitere Perspektive auf die Arbeitsbedingungen ohne spezifische Kategorisierung nach Schiffstyp.

Wir haben relevante Social-Media-Gruppen identifiziert und die Online-Umfrage in den vier unter Seeleuten am häufigsten gesprochenen Sprachen verbreitet: Russisch, Spanisch, Englisch und Philippinisch. Die Umfrage orientierte sich an den Indikatoren für menschenwürdige Arbeit und folgte den Richtlinien des Seearbeitsübereinkommens (MLC 2006) der Internationalen Arbeitsorganisation. Der Fragebogen wurde in Übereinstimmung mit diesem Rahmen ausgearbeitet, wobei die Indikatoren für menschenwürdige Arbeit aufgeschlüsselt und an die entsprechenden Bestimmungen des Seearbeitsübereinkommens angepasst wurden.

Allerdings war die Rücklaufquote mit nur 50 Personen, die den Fragebogen ausfüllten, sehr gering. Daher haben wir auch die sozialen Medien nach Beiträgen von Seeleuten über die Arbeitsbedingungen auf Frachtschiffen durchsucht. Soziale Medien sind quasi öffentliche Plattformen, auf denen Menschen ihre Erfahrungen und Kommentare zu verschiedenen sozialen Interaktionen austauschen. Sie dienen auch als Ventil für Menschen, um ihre Beschwerden zu äußern, was uns ermöglicht, die Arbeitsbedingungen auf See zu ermitteln, die Seeleute als problematisch empfinden.

Sowohl Umfragen als auch soziale Medien als Mittel der Datenerhebung können nicht das gesamte Spektrum unserer Forschungsfragen und die Repräsentativität unserer Stichproben umfassend abdecken. Um die Aussagekraft unserer Ergebnisse zu erhöhen, haben wir sie mit Sekundärliteratur und früheren Umfragen abgeglichen.

Unsere theoretischen Bezüge

Theoretisch und konzeptionell sind wir durch den Machtressourcenansatz und das Konzept des Arbeitskontrollregimes informiert.

Der Arbeitsmarkt ist ein umkämpftes Terrain (Edwards 1981), auf dem die Akteure um die Bedingungen des Kaufs und Verkaufs von Arbeitskraft ringen. Der »Hauptkampf« findet bekannterweise zwischen Kapital und Arbeit statt. Die Auseinandersetzungen unter den Beschäftigten sollten jedoch

nicht unterschätzt werden, denn sie wirken sich auf den »Hauptkampf« aus. Bei dem Versuch, von den traditionellen Lohn- oder Einkommensunterschieden zwischen den Gruppen zu profitieren und/oder die Solidarität der Arbeiter*innen zu unterlaufen, bevorzugen die Beschäftigten häufig eine Gruppe gegenüber der anderen. Dadurch erhoffen sie sich die Unterstützung der bevorzugten Gruppe zu gewinnen. Letztere schließen sich den Beschäftigten zum Teil an oder zwingen diese sogar (siehe *white hate strikes*), andere Gruppen von Lohnabhängigen zu diskriminieren. Diese Art von Koalition entsteht am ehesten unter den Bedingungen eines Überangebots an Arbeitskraft.

Die Beschäftigten können sich jedoch auch an Gruppen wenden, die traditionell von besser bezahlten Arbeitsplätzen ferngehalten werden, um Zugang zu billigerer Arbeitskraft zu erhalten, und dadurch versuchen, die Macht der etablierten Gruppe von Beschäftigten zu untergraben (Lüthje/Scherrer 2001).

Die Konzeptualisierung der Arbeitsbeziehungen als umkämpftes Terrain wirft die Frage nach der Macht auf. Unter den meistens anzutreffenden Umständen ist der Arbeitsmarkt durch asymmetrische Machtverhältnisse zugunsten der Betriebe gekennzeichnet. Diejenigen, die abwarten können, haben in einer Verhandlungssituation meist die Oberhand. Mit Produktionsmitteln und/oder Land ausgestattet, kann die Kapitaleseite länger warten als einzelne Menschen, die außer ihrer Arbeitskraft nichts anderes zu verkaufen haben. In der Seefahrt kann die Notwendigkeit, ein verderbliches Erzeugnis rasch zu löschen, für einen effektiven Streik genutzt werden. Doch verfügen die Eigentümer*innen in der Regel über Ressourcen wie die Solidarität untereinander oder den Zugang zu meist befreundeten Gerichten und Regierungen.

Diese Asymmetrie wird deutlicher sichtbar, wenn man die Möglichkeiten für Seeleute und Hafentarbeiter*innen untersucht, sich gegen ihre Ausbeutung zu wehren. Zu diesem Zweck nutzen wir die vom Machtressourcenansatz vorgenommenen Differenzierungen: Markt-, Logistik-, Verbandsmacht und institutionelle Macht (siehe Schmalz et al. 2018). Marktmacht (auch strukturelle Macht genannt) wird durch die Nachfrage nach Arbeitskräften bestimmt, die in der Regel bei qualifizierten Kräften höher ist. Logistikmacht kann an Flaschenhälsen des Produktions- und Distributionsflusses ausgeübt werden. Häfen sind solche Flaschenhälse, auch Chokepoints genannt (Alimahomed-Wilson/Ness 2018). Verbandsmacht entsteht durch die Vereinigungen von Lohnabhängigen, die versuchen, die schwache Position der einzelnen Beschäftigten gegenüber der konzentrierten Macht des Kapitals zu überwinden. Würden sich die Arbeiter*innen ausschließlich auf die Markt- und die Verbandsmacht verlassen, wäre die Mehrheit von ihnen vom Konjunkturzyklus abhängig. Falls sie über institutionelle Macht verfügen, können sie ihr Recht auf Tarifverhandlungen auch in Krisenzeiten ver-

teidigen. Diese Macht beruht auf ihren früheren organisatorischen und politischen Erfolgen. Die institutionelle Macht der Gewerkschaften variiert von Land zu Land stark.

Schließlich können Lohnabhängige und ihre Gewerkschaften diskursive Macht ausüben (McGuire/Scherrer 2015). Diese lässt sich als die Fähigkeit definieren, andere von den eigenen Argumenten zu überzeugen. Sie hängt von der Kompetenz ab, die eigenen Anliegen so zu formulieren, dass sie mit den Weltanschauungen anderer Menschen übereinstimmen. Die Botschaften müssen entsprechend den ausgewählten Zielgruppen »gerahmt« werden. Doch Worte allein reichen in der Regel nicht aus, denn die beste Propaganda für Gewerkschaften sind Siege für ihre Mitglieder. Eine Untergruppe der diskursiven Macht ist die symbolische Macht, die an die herrschende Moral appelliert. Sie kann von Lohnabhängigen mit wenig Marktmacht und institutioneller Macht wirksam eingesetzt werden, wenn ihre Behandlung durch das Management oder den Staat gegen die allgemeine Moral verstößt (Chun 2009).

Das Konzept des Arbeitskontrollregimes umfasst Vorschriften, Gesetze, zugrunde liegende und ausgleichende Institutionen sowie deren Durchsetzungsmechanismen. In Anlehnung an Michael Burawoy (1979) und Mark Anner (2015) unterscheiden wir zwei verschiedene Regime: das »hegemoniale« Arbeitskontrollregime und das »marktmäßige« Arbeitskontrollregime. Das hegemoniale Regime ist gekennzeichnet durch die Zustimmung der Arbeiter*innen zu Vorrechten des Managements, indem es ihnen Arbeitsplatzstabilität, materielle Vorteile und eine Stimme verschafft. In marktmäßigen Arbeitskontrollregimen disziplinieren ungünstige Arbeitsmarktbedingungen die Beschäftigten; eine starke gewerkschaftliche Organisation wird eingeschränkt, weil die Beschäftigten befürchten, dass eine aktive Beteiligung an einer Gewerkschaft zu Arbeitsplatzverlust und längerer Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung führen könnte. Bei einem starken Arbeitskräfteüberschuss sind despotische Versionen von Marktarbeitsregelungen möglich (Webster et al. 2008).

Die von diesen Theorien fokussierten Machtverhältnisse sind wiederum in umfassendere Machtstrukturen eingebettet (Scherrer 2023), die wir in diesem Buch jedoch nicht näher thematisieren.

Ein kurzer Überblick über die Literatur zu Arbeitsbedingungen in Häfen und an Bord von Schiffen folgt diesen theoretischen Bezügen. Der Überblick zeigt einerseits Deregulierungs- und Privatisierungsprozesse, andererseits auch die Formulierung und Ratifizierung internationaler Regeln zum Schutz der Arbeitsbedingungen an Bord als die Einrichtung eines Kontrollregimes.

Entwicklung der Arbeitsbedingungen in Häfen

In den letzten Jahrzehnten wurde der Arbeit in Häfen weniger Aufmerksamkeit geschenkt als der Arbeit auf See. Vermutlich hat der steile Rückgang der Beschäftigung von Hafentarbeitern³ (auch als Stauer und Lascher bezeichnet) zum Verlust des Interesses beigetragen. Aufgrund von Automatisierung und Containerisierung ist die Zahl der manuellen Hafentarbeiter, die am Be- und Entladen von Schiffen beteiligt sind, drastisch zurückgegangen. Während die Anzahl der Seeleute weltweit gezählt wird, gibt es keine Daten über die der Hafentarbeiter. Im Gegensatz zu Seeleuten, die einen Befähigungsnachweis erwerben müssen, um arbeiten zu können, untergräbt die zunehmende Gelegenheitsarbeit in den Häfen, die Anzahl an Hafentarbeitern zu ermitteln. Selbst auf der Ebene der Europäischen Union fehlt es an Daten, da die Klassifizierung der Berufe Hafentarbeiter nicht als eigene Kategorie ausweist. Eine von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene umfassende Studie zur Hafentarbeit in der EU schätzte die Gesamtzahl der Hafentarbeiter in der EU im Jahr 2012 auf rund 110.000, von denen 15.000 in Deutschland, 10.300 in Belgien und 7.275 in den Niederlanden beschäftigt waren (van Hooydonk 2013: 204, 269). Die Zahlen für die Vereinigten Staaten sind genauer und aktueller. Im Jahr 2022 waren in den Vereinigten Staaten 135.072 Hafentarbeiter*innen beschäftigt, von denen 7,1% Frauen waren. In der Europäischen Union dürfte der Prozentsatz der Hafentarbeiterinnen kaum höher sein.

Die Hafentarbeiter fallen nicht unter das Seearbeitsübereinkommen aus dem Jahr 2006 (MLC 2006; s. unter »Arbeitsbedingungen auf See«). Stattdessen gelten zwei ILO-Übereinkommen für Hafentarbeit: das Übereinkommen über die sozialen Auswirkungen neuer Methoden des Güterumschlags in Häfen, Hafentarbeitsübereinkommen, 1973 (Nr. 137), und das Übereinkommen über die sozialen Auswirkungen neuer Methoden des Güterumschlags in Häfen, 1979 (Nr. 152). C137 wurde nur von 25 Ländern ratifiziert. Von den fünf untersuchten Ländern ist nur Costa Rica an seine Ratifizierung von C137 gebunden (Stand Dezember 2023). C137 stieß auf starken Widerstand seitens der Unternehmen, und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) reagierte darauf, indem sie das Übereinkommen 2011 in Erwartung weiterer Entscheidungen des ILO-Verwaltungsrats oder der Internationalen Arbeitskonferenz in einen »Interimsstatus« versetzte. C152 wurde auch nur von we-

³ Da Frauen traditionell von Hafentarbeit ausgeschlossen waren, und somit selbst heute kaum Frauen Stauerarbeiten etc. ausüben, verwenden wir in diesem Buch meist den Begriff »Hafentarbeiter« und nur, wenn wir Anhaltspunkte haben, dass auch Frauen tätig sind, den Begriff »Hafentarbeiter*innen«.

nigen Ländern ratifiziert, insgesamt 27, darunter Deutschland und die Niederlande. Mit anderen Worten: Die ILO-Instrumente sind für Hafentarbeiter weit weniger relevant als für Seeleute. Die Arbeitsbeziehungen in den Häfen werden durch nationale Vorschriften geregelt.

In den europäischen und amerikanischen Ländern wurde die Arbeit in den Häfen im Laufe des 20. Jahrhunderts bis in die 1980er-Jahre hinein stark reguliert. Die Hafentarbeiter gehörten zu den ersten Lohnabhängigen, die sich gewerkschaftlich organisierten, und blieben aufgrund ihrer Verbandsmacht (Organisationsgrad und Kampfbereitschaft) und ihrer logistischen Macht (Fähigkeit, den Transport von Gütern empfindlich zu stören) eine treibende Kraft bei der Verteidigung der Interessen der Arbeiter*innen (Kagan 1990; Weinbauer 2000).

Seitdem hat sich die Arbeit in den Häfen durch die Containerisierung, die Digitalisierung, die Automatisierung und immer größere Frachtschiffe stark verändert. Die durch diese Faktoren bedingte höhere Arbeitsproduktivität hat in den meisten Häfen zu einem Rückgang der Beschäftigung geführt, obwohl das Umschlagsvolumen rapide gestiegen ist. Der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe erklärte: »Die Arbeitsplätze in den Häfen verändern sich. Sie werden sicherer, produktiver und technisch anspruchsvoller; Effizienzgewinne drücken jedoch auf die relative Zahl der Arbeitsplätze« (ZDS 2016: 2). Doch nicht nur technische Faktoren beeinflussen die Hafentarbeit, sondern auch politische Vorgaben. Besonders einschneidend wirkt sich die in den 1990er-Jahren begonnene Privatisierung der Häfen aus. Die Formen der Privatisierung sind unterschiedlich. Sehr verbreitet ist der Rückzug staatlicher Hafenunternehmen aus dem Hafenbetrieb und der Bereitstellung von Infrastruktur. Arbeiten wie das Löschen der Ladung werden privaten Hafenverwaltungsgesellschaften überlassen, die mit der Hafengesellschaft Verträge von unterschiedlicher Dauer abschließen. Darüber hinaus werden einzelne Terminals auf Konzessionsbasis vollständig privatisiert (Buss 2018: 106–111). Immer mehr Häfen befinden sich vollständig im Besitz internationaler Investoren, die von uns untersuchten Häfen gehören jedoch nicht dazu. Die Privatisierung führt zu einer Prekarisierung der Arbeitsbedingungen vor allem für die technisch weniger qualifizierten Arbeitskräfte. Private Unternehmen neigen dazu, die Sonderregelungen aufzugeben, die in der Nachkriegszeit dazu dienten, die Notwendigkeit der garantierten Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit der Sorge um den Lebensunterhalt der Arbeitnehmer in Einklang zu bringen. Zu diesen Regelungen, die die Auswirkungen der charakteristischen Nachfrageschwankungen nach Hafentarbeitern abfederten, gehörte die Bildung von monopolistischen Pools oder Kartellen aus gewerkschaftlich organisierten und/oder registrierten Hafentararbeitern, die den Unternehmen eine ständige Verfügbarkeit von erfahre-

nem Personal und eine elementare Form der Arbeitsplatzsicherheit für registrierte, aber dennoch unregelmäßig Beschäftigte garantierten. Um eine gerechte Verteilung der Arbeitskräfte zu gewährleisten, wurde die tägliche Anwerbung in Anwerbehallen organisiert, die von Unternehmen, Gewerkschaften oder von beiden betrieben wurden (siehe Abschnitt »Poolssystem in den Häfen von Antwerpen und Hamburg«). Sichere Arbeitsplätze werden von den privatisierten Unternehmen oder kommerzialisierten öffentlichen Betrieben in der Regel nur noch für Verwaltungsangestellte und Beschäftigte in hochtechnologischen, verantwortungsvollen Tätigkeiten angeboten (Bottalico et al. 2022; ITF 2021).

Der Grad der Gelegenheitsarbeit in den Häfen ist sehr unterschiedlich. In Chile reichte die Spanne für den Anteil der Gelegenheitsarbeit je nach Hafen von fast null bis 90%. In Europa war er in Spanien mit 6% am niedrigsten und in Schweden mit 38% im Jahr 2012 am höchsten (OECD 2021: 10). Im Allgemeinen sind Gelegenheitsarbeiter*innen in den Häfen häufiger von Arbeitsunfällen betroffen, werden nicht durch Sozialversicherungsmaßnahmen abgedeckt, haben keine ausreichende Beschäftigung und werden selten von Gewerkschaften vertreten. Mit anderen Worten: Sie leiden unter erheblichen Defiziten bei der menschenwürdigen Arbeit (OECD 2021).

Die beiden wichtigsten Gewerkschaftsverbände auf internationaler Ebene, der kleinere *International Dockworkers Council* (IDC) und die größere Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF), vertreten nach eigenen Angaben 640.000 Hafentarbeiter (2022). Sie konzentrieren sich auf nordamerikanische und europäische Häfen. In den europäischen Häfen sind die Hafentarbeiter nach wie vor stark gewerkschaftlich organisiert (Fox-Hodess 2017). Die neuesten verfügbaren Zahlen zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad liegen zwischen 90–100% in Belgien, 50–80% in den Niederlanden und 80–85% in Deutschland. Da das Stauen und Strippen (Entladen) von Containern jedoch zunehmend außerhalb der Hafengrenzen stattfindet, wo reichlich und billiger Platz zur Verfügung steht, hat sich ein wichtiger Teil des Ladevorgangs auch außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der starken Hafentarbeitergewerkschaften verlagert (van Hooydonk 2013: 40, 270).

Hafentarbeiter, die unter Tarifverträge fallen, genießen im Allgemeinen gute Arbeitsbedingungen. Allerdings sind sie auch gefährlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt. *RightShip*, eine Organisation für Risikomanagement und Umweltverträglichkeitsprüfung im Seeverkehr, stellte fest, dass sich die Hälfte der im Jahr 2022 erfassten Unfälle in Häfen und Terminals ereignete. Die Hauptursachen sind, in absteigender Reihenfolge: Ausrutschen, Stolpern und Stürze auf derselben Ebene; Fahrnfälle; Heben, Tragen und Hantieren; von einem sich bewegenden, fliegenden oder herabfallenden Gegenstand getroffen werden. Der häufigste Ort für Unfälle mit

Ausfallzeiten ist der Kai neben einem Schiff (PSS 2023). Die körperliche Gesundheit von Hafendarbeitern ist am stärksten von Unfällen betroffen (Cezar-Vaz et al. 2014).

Entwicklung der Arbeitsbedingungen auf See

Die internationale Schifffahrt beschäftigt viele Personen. Im Jahr 2021 arbeiteten rund 1.892.720 Schiffsleute auf international tätigen Handelsschiffen. Davon waren 857.540 Offiziere und 1.035.180 Matrosen, ein allgemeiner Begriff für qualifizierte Seeleute, und ungelernete Seeleute, die die harte Arbeit an Bord verrichten. Wir verwenden den Begriff Seeleute im Folgenden für alle auf einem Schiff tätigen Personen. Das Geschäft ist international und das gilt auch für die Schiffsbesatzungen. Die meisten Offiziere und Mannschaften, die auf Handelsschiffen arbeiten, stammen aus den Philippinen, der Russischen Föderation, Indonesien, China und Indien. Wie die nationalen Arbeitsmärkte ist auch der Arbeitsmarkt für Seeleute segmentiert. Die wichtigste Unterteilung ist die zwischen Offizieren und Mannschaften; weitere Unterteilungen sind nach Schiffstyp, Reeder und Nationalität der Seeleute. Eine multinationale Schiffsbesatzung ist mittlerweile die Norm (Leong 2012).

Dem heutigen internationalen Arbeitsmarkt für Seeleute gingen stark regulierte nationale Märkte voraus, insbesondere in sozialistischen Staaten (Kremakova 2019). Im kapitalistischen Westen führte die Schifffahrtskrise, die auf die Ölpreisschocks folgte, zu einer umfassenden Deregulierung der Branche. Die Reedereien begannen, ihre Schiffe in anderen, ärmeren Ländern als ihrem eigenen zu registrieren (»auszuflaggen«), vor allem in Panama und Liberia. Diese Geschäftspraxis ist als »Billigflagge« bekannt, die sich durchgesetzt hat, weil sie den Unternehmen mehrere Vorteile bietet. Die Registrierung des Schiffes ist recht einfach und unbürokratisch. Die Registrierungsgebühr ist viel niedriger als in den Ländern mit Sitz der Reedereien. Darüber hinaus bietet sie den Reedereien mehrere steuerliche Vorteile, da die betreffenden Länder auch als Steuerparadiese mit niedrigeren Steuersätzen und laxen Finanzvorschriften gelten. In diesen Ländern gelten nicht die strengen Arbeitsnormen für Schiffe wie in anderen traditionellen Schifffahrtsländern (z.B. Frankreich und England). Sie sind entweder nicht in der Lage oder versäumen es, Schiffe rigoros zu inspizieren, um sicherzustellen, dass selbst die von ihnen festgelegten niedrigen Standards eingehalten werden. Sie vermeiden die Durchsetzung nicht nur, weil sie finanziell und institutionell nicht in der Lage sind, Schiffe zu inspizieren und anschließend die Arbeitsvorschriften durchzusetzen. Die niedrigen Stan-

dards und die fehlende Durchsetzung gehören zum Geschäftsmodell mancher Staaten, die Billigflaggen anbieten. Der Wechsel in offene Schiffsregister ermöglicht es den Unternehmen zudem, billige Arbeitskräfte aus dem globalen Süden zu beschäftigen, insbesondere aus asiatischen Ländern mit einem Arbeitskräfteüberschuss.

Die Verbreitung von Billigflaggen geht nicht nur mit einer Internationalisierung der Besatzungen einher, sondern leider (und vorhersehbar) auch mit einer erheblichen Absenkung der Arbeits- und Sicherheitsstandards. Die Notlage der Seeleute nach der Deregulierung wurde von der Internationalen Schifffahrtskommission im Jahr 2000 genauestens dokumentiert. Die Kommission unter dem Vorsitz von Peter Morris, einem ehemaligen Minister der australischen Regierung, gab ihrem Bericht den vielsagenden Titel »Schiffe, Sklaven und Wettbewerb« (ICS 2000; Übersetzung ChS). Die lange Liste der Probleme, mit denen Seeleute konfrontiert sind, umfasst:

- Fahrlässige oder absichtlich schlechte Behandlung von Seeleuten;
- »Schwarze Listen« von Seeleuten, die gewerkschaftliche Unterstützung bei der Eintreibung unbezahlter Heuern suchen;
- Vermittler, die eine Gebühr von bis zu einem Monatsgehalt dafür verlangen, dass sie den Seeleuten einen Arbeitsplatz vermitteln;
- Aufforderung an die Seeleute, die Flugkosten für die Anreise zu einem Schiff zu bezahlen, in der Regel durch ein Darlehen des Heuervermittlers.
- Die Tatsache, dass die Beschäftigung in der Schifffahrtsindustrie von Reise zu Reise erfolgt, schafft ein unterschwelliges AngstszENARIO, das einen großen Teil der Branche zu durchdringen scheint;
- Verwendung gefälschter Zeugnisse zur Anwerbung unqualifizierter Personen;
- Druck auf Seeleute, die eine Verletzung oder einen Verlust erlitten haben, und auf ihre Familien, eine »Verzichtserklärung« und eine allgemeine Freigabe zu unterzeichnen, um ihre vertraglich vereinbarte Entschädigungszahlung zu erhalten, wobei ihre Ansprüche oft erheblich reduziert werden;
- Seeleute, die nach dem finanziellen Zusammenbruch eines Schiffseigners in einem ausländischen Hafen im Stich gelassen werden;
- Die Abgeschiedenheit vieler moderner Häfen und Terminals von Quellen der Erholung, des Handels und der sozialen Interaktion;
- Isolation von der Familie über längere Zeiträume, einschließlich des unzureichenden Zugangs zu erschwinglichen modernen Kommunikationseinrichtungen für viele Seeleute;
- Isolation an Bord aufgrund des Einsatzes gemischter Besatzungen mit sehr unterschiedlichen kulturellen, sprachlichen, gastronomischen und sozialen Interessen;

- kürzere Aufenthalte im Hafen, mit minimaler Zeit für Ruhe und Erholung;
- Ermüdung aufgrund der Mindestbesatzung, geringerer Kompetenzstandards und einer hohen Belastung durch Pflichten und Inspektionen insbesondere im Hafen und
- geringere Autonomie und geringeres Ansehen der Kapitäne und leitenden Offiziere aufgrund der zunehmenden täglichen Anweisungen des Managements an Land. (Übersetzte, leicht überarbeitete direkte Zitate aus ICS 2000: 42–57)

Der Bericht schließt diese Liste mit der Aussage »Für Tausende von internationalen Seeleuten ist das Leben auf See moderne Sklaverei und ihr Arbeitsplatz ein Sklavenschiff« (ICS 2000: 57, Übersetzung ChS) und benennt die Nutznießer: »Die Kette der direkten Nutznießer des Leids der Seeleute umfasst Reeder, Schiffsbetreiber, Schiffsmanger, Flaggenstaaten, Klassifikationsgesellschaften, P&I-Clubs, Regulierungsbehörden, Besatzungsagenturen, Ausbildungsschulen, Schiffsmakler, Charterer, Exporteure und Importeure.« (ICS 2000: 57; Übersetzung ChS)

Ein Hauptanliegen der Internationalen Schifffahrtskommission waren die Auswirkungen der Praktiken bei der Anwerbung von Seeleuten und der Miss-handlung von Seeleuten auf die Schiffssicherheit. Dem Bericht zufolge waren diese Praktiken für einen erheblichen Anstieg der Häufigkeit von Schiffskollisionen, Grundberührungen und Schiffsuntergängen verantwortlich (ICS 2000: 55).

Der Sammelband von Heide Gerstenberger und Ulrich Wilke (2002) untermauert die Ergebnisse des Berichts mit detaillierten Schilderungen des Lebens an Bord von Handelsschiffen. Auch eine von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Auftrag gegebene Studie bestätigt die Ergebnisse des Berichts und liefert Daten über die sinkende Zahl von Seeleuten aus europäischen Ländern und die steigende Zahl von Seeleuten, insbesondere von den Philippinen. Bereits 1988 waren die Besatzungskosten unter schwedischer Flagge fünfmal höher als unter einer Billigflagge mit rein asiatischer Besatzung (ILO 2004: 59, 60, 75).

In diesen drei Studien werden dieselben Ursachen für die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Sicherheit an Bord von Handelsschiffen genannt: der zunehmende Wettbewerb durch Billigflaggen und die mangelnde Durchsetzung der verschiedenen ILO-Seeverkehrsübereinkommen durch Flaggen- und Hafenstaaten. Sie werfen der ILO jedoch auch vor, dass sie es versäumt hat, diese Übereinkommen im Lichte der neuen kommerziellen Realitäten der Schifffahrt zu überarbeiten, und dass sie nicht genügend Anstrengungen unternommen hat, um die Flaggenstaaten zur Ratifizierung dieser Übereinkommen zu bewegen. Die Internationale Seeschifffahrtskommission und die von der ILO in Auftrag gegebene Studie forderten die ILO

daher auf, ihre zahlreichen Seeverkehrsübereinkommen zu modernisieren und zu konsolidieren.

Diese Berichte, Kampagnen der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) und eine Reihe schwerer Seeunfälle, die die Aufmerksamkeit der Medien auf sich zogen, veranlassten die ILO, in Absprache mit der Internationalen Seeschiffahrtsorganisation (IMO) ihre 37 Seearbeitsübereinkommen (MLC 2006: Art. X) zu aktualisieren und in einem einzigen Übereinkommen, dem Seearbeitsübereinkommen von 2006 (*Maritime Labor Convention*, kurz MLC 2006), zusammenzufassen. Das MLC 2006 ist am 20. August 2013 in Kraft getreten. Bis Dezember 2023 wurde das MLC 2006 von 104 Ländern ratifiziert, darunter die wichtigsten Billigflaggenländer, die mehr als 95% der weltweiten Schiffstonnage repräsentieren.

Neben den Ratifizierungen der MLC 2006 hat sich auch die Durchsetzung verbessert. Bereits 1978 einigten sich einige europäische Länder auf eine Absichtserklärung zur Überprüfung der Arbeitsbedingungen an Bord von Schiffen, die ihre Häfen anlaufen. Als Reaktion auf den Untergang des Öltankers Amoco Cadiz im Jahr 1978 wurden die Audits durch eine Vereinbarung von vierzehn europäischen Ländern auf Sicherheits- und Verschmutzungspraktiken ausgedehnt. Sie unterzeichneten die Pariser Vereinbarung über die Hafenstaatkontrolle (*Paris Memorandum of Understanding on Port State Control*, kurz Paris MoU). Die Pariser Vereinbarung wurde 2011 mit der neuen Überprüfungsregelung (*New Inspection Regime*, kurz NIR) aktualisiert. Es sieht regelmäßige Überprüfungen ausländischer Schiffe, unabhängig von ihrer Flagge, durch die Hafenbehörden vor. Die Überprüfungen stützen sich auf eine Reihe von Seeverkehrsübereinkommen. Während die meisten dieser Übereinkommen Fragen der Sicherheit im Seeverkehr abdecken, sind die »relevanten Instrumente« für Schiffsüberprüfungen im Bereich der Arbeit das Internationale Übereinkommen über Normen für die Ausbildung, die Erteilung von Befähigungszeugnissen und den Wachdienst von Seeleuten von 1978 (*International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers 1978*, kurz STCW 78) und das Seearbeitsübereinkommen von 2006 (MLC 2006). Die Klausel des Seearbeitsübereinkommens, dass Schiffe aus nicht ratifizierenden Staaten nicht günstiger behandelt werden dürfen, bedeutet, dass Schiffe, die in nicht ratifizierenden Ländern registriert sind, die Arbeitsnormen im Hafen eines ratifizierenden Staates einhalten müssen. Die Inspektoren des Hafenstaates können somit jedes Schiff, das in einen Hafen einläuft, kontrollieren, unabhängig davon, ob das Seearbeitsübereinkommen rechtlich anwendbar ist. Das bedeutet, dass ein Schiff unter der Flagge eines nicht ratifizierenden Staates, z.B. unter kolumbianischer Flagge, in einem deutschen Hafen überprüft werden kann.

Im Jahr 2023 sind 27 europäische Länder (Russland wurde 2022 ausgesetzt) und Kanada Unterzeichner des Pariser MoU. Andere Regionen folgten dem Beispiel des Pariser MoU: Asien und der Pazifik (Tokyo MoU); Lateinamerika (Acuerdo de Viña del Mar); die Karibik (Caribbean MoU); West- und Zentralafrika (Abuja MoU); das Schwarze Meer (Black Sea MoU); das Mittelmeer (Mediterranean MoU); der Indische Ozean (Indian Ocean MoU) und der Persische Golf (Riyadh MoU). In den Vereinigten Staaten führt die Küstenwache die Hafenstaatkontrolle auf der Grundlage eines Gesetzes von 1983 durch. Insgesamt sind 116 Länder und Regionen MoUs eingegangen, die sich jedoch in der Art und Weise unterscheiden, wie sie festlegen, welche Schiffe für die Überprüfung ausgewählt werden und wann (Xiao et al. 2020).

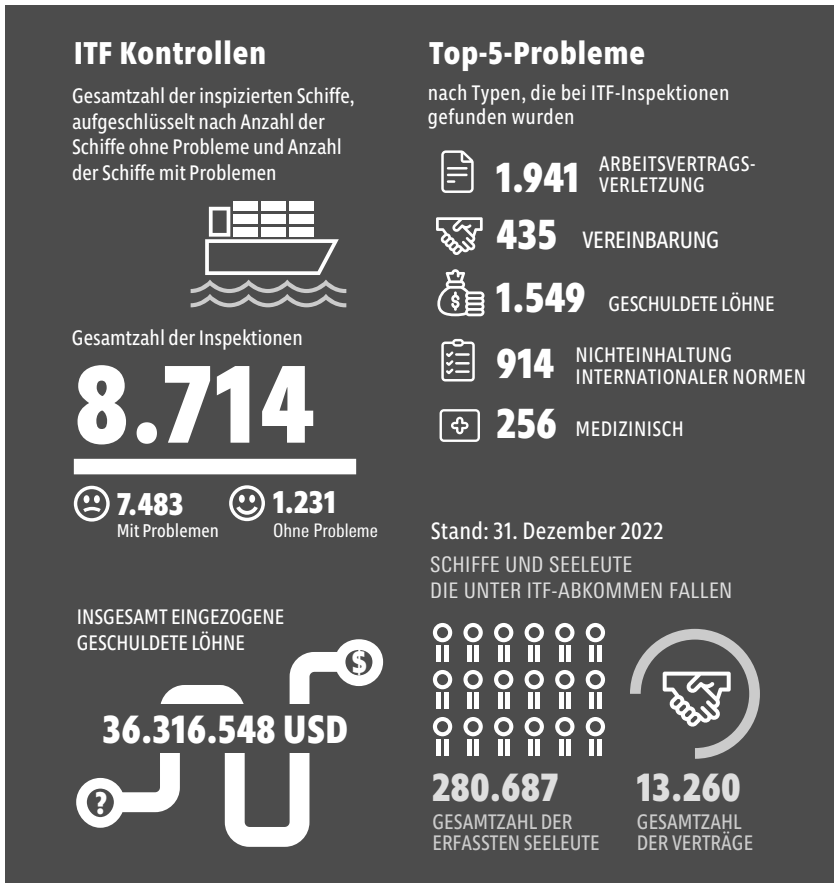
Die Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens von 2006 und die weit verbreitete Beteiligung von Häfen an Vereinbarungen über die Hafenstaatkontrolle haben zu erheblichen Verbesserungen der Schiffssicherheit und der Arbeitsbedingungen geführt (de Larrucea 2022). Jüngste Berichte und Studien weisen jedoch weiterhin auf erhebliche Verstöße gegen das Seearbeitsübereinkommen 2006 und allgemein auf Defizite bei der menschenwürdigen Arbeit für Seeleute hin. Menschenwürdige Arbeit (*decent work*) ist ein von der ILO geprägter Begriff, der in viele internationale Vereinbarungen Eingang gefunden hat, darunter auch in die Ziele für nachhaltige Entwicklung bis 2030 (Moore et al. 2025).

Bei ITF-Inspektionen von Billigflaggenschiffen wurden die folgenden häufigsten Verstöße gegen das Seearbeitsübereinkommen (MLC 2006) festgestellt:

- Sehr niedrige Löhne,
- schlechte Bedingungen an Bord,
- unzureichende Verpflegung und verschmutztes Trinkwasser,
- lange Arbeitszeiten ohne angemessene Ruhepausen, was zu Stress und Ermüdung führt,
- verspätete oder einfach nicht geleistete Zahlungen, manchmal monatelang,
- unsichere Schiffe,
- mangelhafte Sicherheitspraktiken, die zu schweren Unfällen und geringen Chancen auf Entschädigung ohne Hilfe führen,
- Versäumnisse bei der Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber verlassenen Seeleuten,
- Seeleute, die keinen Zugang zu medizinischen Einrichtungen haben, wenn sie diese benötigen (ITF 2023: 6, siehe auch Abbildung 1).

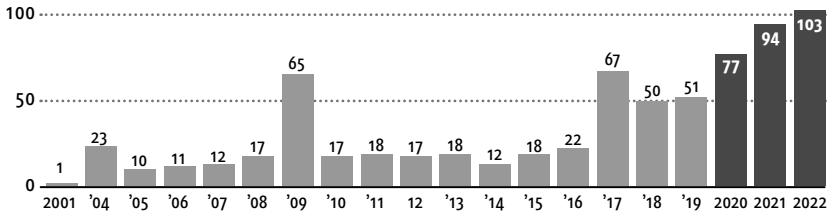
Die Ergebnisse des International Transport Forums 2022 stehen im Einklang mit den jüngsten Studien über die Arbeitsbedingungen von Seeleuten:

Abb. 1: Wichtigste Ergebnisse der ITF-Inspektionen 2022



Quelle: ITF Seafarers' Bulletin 2023, Bearbeitung /Übersetzung H. Heck

- Die vorgeschriebenen Arbeits- und Ruhezeiten werden häufig nicht eingehalten, insbesondere bei Arbeitsspitzen, wie sie bei Sondereinsätzen und hafenbezogenen Tätigkeiten auftreten (WMU 2020).
- Häufig werden Seeleute zu gefährlichen Arbeiten herangezogen, ohne dass entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen getroffen werden. Persönliche Schutzausrüstung in angemessener Größe ist nicht immer verfügbar, insbesondere für die wachsende Zahl weiblicher Seeleute (Graham 2022).
- Begrenzte Möglichkeiten des Landurlaubs schränken auch den Zugang zu medizinischer Versorgung ein, die nicht selten von den Kapitänen aus Kostengründen nur unzureichend geleistet wird (Graham 2022).

Abb. 2: Verlassene Schiffe, 2001–2022

Quelle: RightShip (2023)

- Soziale Isolation trägt ebenfalls zur Prävalenz psychosozialer Risiken in der Seefahrt bei (Dimitrevich/Seyle 2022; Lefkowitz et al. 2019: 281).
- Häufige Verzögerungen und Unregelmäßigkeiten bei den Lohnzahlungen (Zhang et al. 2020; Pickette et al. 2022).
- Zunehmende Zahl an von Reedereien verlassenen Schiffen und die davon betroffenen zurückgelassenen Seeleute (siehe Abbildung 2). Die ILO-Datenbank listet 98 Meldungen von Januar bis November 2023 auf.

Einige dieser Probleme haben sich während der COVID-19-Pandemie (2020–2022) verschärft, als viele Häfen es Seeleuten verweigerten, an Land zu gehen. Darüber hinaus sahen sich Seeleute mit Einschränkungen im internationalen Flugverkehr konfrontiert, was es für sie schwierig machte, an bestimmten Häfen an Bord oder von Bord zu gehen. Dadurch dauerten die Aufenthalte von Seeleuten auf Schiffen deutlich länger und die medizinische Versorgung war oft unzureichend (Krystosik-Gromadzińska 2022; Lau/Lau 2022).

Auf die Frage, warum diese Verstöße gegen die Rechte von Seeleuten nach wie vor ein so hohes Ausmaß annehmen, wird in der Fachliteratur auf die zunehmende Verbreitung von Billigflaggen hingewiesen, deren anhaltender Verdrängungswettbewerb zu einer immer strengeren Kontrolle von Schiffen durch kostenbewusste Projektmanagementfirmen und Spediteure führt (WMU 2020). Während die Beschäftigten gemeinsam ihre Interessen in den Vordergrund stellen, fällt es den Seeleuten oft schwer, sich zu gemeinsamen Maßnahmen zusammenzuschließen. Soweit Seeleute gewerkschaftlich organisiert sind, erfolgt es auf nationaler Basis (Gekara 2021a). Die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) unterstützt zwar länderübergreifende Solidaritätsaktionen (Fairbrother/Gekara 2016), hat ein weltweites Netzwerk von mehr als 140 Schiffsinspektoren aufgebaut und einen Tarifvertrag mit einer Gemeinsamen Verhandlungsgruppe (Joint Negotiating Group, kurz JNG) einiger maritimen Arbeitgeber abgeschlossen (siehe »Websites«). Gleichwohl bleibt ihr Einfluss weit hinter dem Notwendigen zurück.

Lücken im MLC von 2006 und Mängel bei der Hafenstaatkontrolle wurden ebenfalls als Gründe für die anhaltenden Defizite bei menschenwürdiger Arbeit auf See genannt. Viele Seeleute halten die bestehenden Maßnahmen für unzureichend, um zentrale Probleme wie Besatzung, Arbeits- und Ruhezeiten, Lebensmittelqualität und Freizeiteinrichtungen anzugehen (Fotteler et al. 2020). Aufgrund des Widerstands von Flaggenstaaten nimmt das MLC relevante Arbeitsnormen nicht in seine Liste der verbindlichen Anforderungen auf (Sampson/Ellis 2015). Die Funktionsstörung bei der Umsetzung des MLC hat sich im Fall des Zurücklassens von Seeleuten manifestiert (de Larrucea 2022; Graham 2022; Sampson 2022). Leider sind die Auswirkungen des MLC 2006 auf die Arbeitsbedingungen aus den Statistiken nicht ersichtlich. Wie an anderer Stelle erwähnt, können Statistiken wie die der Hafenstaatkontrolle nur einen allgemeinen Überblick über die Situation geben, ohne Einblick in die spezifischen Details zu bieten (Fotteler et al. 2020).

Die gleiche Kritik wird an der Internationalen Seeschiffahrtsorganisation (*International Maritime Organization*, IMO) geübt, die für die Regelung der Sicherheit des Lebens auf See, Umweltstandards und Standards für die Aus- und Weiterbildung von Seeleuten zuständig ist (Sampson 2022).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Seefahrt offenbar stark reguliert ist und dass internationale Abkommen die Sicherheit und Arbeitsbedingungen von Seeleuten regeln, diese Abdeckung jedoch nicht vollständig ist und vor allem nicht gut durchgesetzt wird. Unser Buch soll zu einem besseren Verständnis dieser Lücke beitragen.

Überblick über die Buchkapitel

Dieser kurze Überblick über die Literatur zu Arbeitsbedingungen in Häfen und an Bord von Schiffen wirft die Frage auf, inwieweit internationale Regulierung wirksam ist, um den Auswirkungen des Wettbewerbs zwischen Schifffahrtsunternehmen und des Wettbewerbs um Arbeitsplätze zwischen Ländern mit Arbeitskräfteüberschüssen entgegenzuwirken. In unserem Buch geben wir einen Überblick über die internationalen Regeln und Initiativen, die sich mit dem Defizit an menschenwürdiger Arbeit auf Schiffen befassen, konzentrieren uns jedoch auf die Frage der Durchsetzung. Die Wirksamkeit des Inspektionssystems ist unser Hauptanliegen.

Der Hafendarbeit wurde in der internationalen Regulierung nicht die gleiche Aufmerksamkeit geschenkt. Die Arbeitsbedingungen in Häfen werden weiterhin hauptsächlich durch nationale Gesetze oder, im Fall der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, durch europäische Richtlinien geregelt. Unser Fokus liegt daher auf der nationalen Gesetzgebung und Durchsetzung

sowie zusätzlich auf Maßnahmen der Europäischen Union im Fall von Häfen in Belgien, den Niederlanden und Deutschland. Im Einklang mit unserem theoretischen Ansatz werden wir auch auf die gesellschaftlichen Kräfte achten, die am Seeverkehr und am Hafenumschlag beteiligt sind.

Da wir als Fallbeispiel den Überseetransport von Bananen gewählt haben, folgt auf die Einleitung ein kleines Kapitel zur Bananenlieferkette nach Nordwesteuropa. Der Hauptteil des Buches teilt sich auf zum einen in die Fallstudien zu den Arbeitsbedingungen in den Häfen und zum anderen zu den Ergebnissen der Umfrage unter Seeleuten und der Analyse der Social-Media-Postings von Seeleuten. Jeweils werden auch die Verantwortlichkeiten für die Arbeitsbedingungen identifiziert. Um ein besseres Verständnis für die Möglichkeiten der Einflussnahme zugunsten sozialer Nachhaltigkeit in der Frachtseefahrt zu erhalten, ist ein weiteres Kapitel den zentralen Akteuren der Schifffahrtsindustrie gewidmet. Es leitet über zum Schlusskapitel, das die Möglichkeiten sondiert, Guter Arbeit in Häfen und auf See näherzukommen.

Autor*innen

José Vidal Castaño Ramírez ist Wirtschaftswissenschaftler mit einem Master in Wirtschafts- und Politikgeschichte der Universidad Nacional de Colombia, Direktor des kolumbianischen Observatoriums für Handelsverträge und Professor an der Fundación Universitaria Los Libertadores, der Universidad de La Sabana und der Universidad Nacional de Colombia.

Sergio Andrés Coronado Delgado promovierte in Entwicklungsstudien am International Institute of Social Studies in Den Haag, Niederlande, und in Politikwissenschaften an der Universität Kassel, Deutschland (Cotutella). Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des Zentrums für Forschung und Volksbildung (CINEP) und war zuvor Dozent an der Fakultät für Umwelt- und Agrarwissenschaften der Pontificia Universidad Javeriana in Bogotá. Er ist Jurist und hat einen Master in Verfassungsrecht und ländlicher Entwicklung. Seine Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind politische Ökonomie, Menschenrechte, Land- und Agrarpolitik, natürliche Ressourcen und Territorialkonflikte.

Jason Hernández-Murillo ist Soziologe mit einem Master in Menschenrechten und Friedenserziehung. Lehrer und Sozialwissenschaftler. Widmet sich der Lehre und Forschung sozialer Dynamiken im Kontext der Förderung von Menschenrechten, Frieden und sozialer Gerechtigkeit.

Ismail Doga Karatepe hat an der Universität Kassel in Politischer Ökonomie promoviert und lehrt derzeit an der Universität Muğla in der Türkei. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehört die politische Ökonomie von Wertschöpfungsketten.

Aarón Mora Barahona hat einen Master in Sozialanthropologie der Universidad de Costa Rica. Er ist Historiker mit Lehrererfahrung an der Universidad Nacional de Costa Rica. Seine Spezialgebiete sind Kulturwissenschaften, soziale Bewegungen und Zeitgeschichte. Er ist auch Dichter und Amateur-Erzähler. In seinen Arbeiten verbindet er mündliche Überlieferung mit teilnehmender Beobachtung und reflektiert die Widerstandsmechanismen von Gemeinschaften und Kollektiven.

Cynthia Mora-Izaguirre ist Professorin und Forscherin an den beiden wichtigsten Universitäten Costa Ricas: Universidad de Costa Rica und Universidad Nacional de Costa Rica. Sie promovierte in Politikwissenschaft an der Universität Rostock, Deutschland. Seit 2000 forscht sie zu den Themen Arbeitsmigration, Auswanderung, öffentliche Politik, Feminisierung, Integration, Menschenhandel und -schmuggel, Umweltvertreibung und menschenwürdige Arbeit.

Elena Repetto Marci ist Wirtschaftswissenschaftlerin aus Uruguay mit einem Abschluss der Universidad Externado de Colombia. Sie war in verschiedenen Unternehmen für Finanzen und Außenhandel zuständig. Ihre Forschungsschwerpunkte sind ländliche Entwicklung und internationaler Handel. Sie berät die FAO, UNDP und ILO.

Christoph Scherrer, Volkswirt und Politikwissenschaftler, war von 2000 bis 2022 Professor für »Globalisierung und Politik« an der Universität Kassel. Er war Sprecher des vom DAAD für Exzellenz in der Entwicklungszusammenarbeit ausgezeichneten International Center for Development and Decent Work und Mitbegründer der Global Labour University, die Gewerkschafter*innen auf vier Kontinenten auf Masterniveau in Politikwissenschaft und Ökonomie ausbildet. Derzeit ist er Non-Resident Senior Fellow am Kassel Institute for Sustainability.