

Internationales Baurecht
Akademische Monographie



Autor: Dmitry Semenovitch Belkin
(ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1532-1958>)

Associate Professor (Dozent) für
Internationales Recht, Slawisch-
Griechisch-Lateinische Akademie,
Moskau, Russische Föderation. E-
Mail: dmitryb81@gmail.com

DOI: 10.64457/icl.de.ch15

***Globale Baurechtsverträge und Arbeitssozialschutz: Eine
rechtsdogmatische Untersuchung zur Normenkohärenz***

Empfohlene Zitierweise: Dmitry Semenovitch Belkin: Globale Baurechtsverträge und Arbeitssozialschutz: Eine rechtsdogmatische Untersuchung zur Normenkohärenz. In: Internationales Baurecht. Moskau: Slawisch-Griechisch-Lateinische Akademie, 2025. DOI: 10.64457/icl.de.ch15.

Das Kapitel untersucht die arbeits- und sozialrechtlichen Herausforderungen internationaler Bauverträge in einer multipolaren Welt. Zunächst werden die Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation—Übereinkommen 102, 95 und 111—sowie die Maßstäbe der Europäischen Sozialcharta analysiert. Anschließend folgt ein Rechtsvergleich nationaler Systeme, etwa aktualisierte Mindestlohnformeln und Reformen in den Golfstaaten, wodurch Konflikte und Diskriminierungsrisiken gegenüber Wanderarbeitskräften sichtbar werden. Abschließend stellt das Kapitel

FIDIC-Klauseln vor, die eine Anpassung von Verträgen an Gesetzesänderungen und höhere Gewalt erlauben. Das Ergebnis zeigt, dass ein wirksamer Arbeitnehmerschutz flexible Implementierung internationaler Normen und anpassungsfähige Vertragsmodelle erfordert, um Arbeitsbedingungen weltweit zu harmonisieren und Rechtsunsicherheiten für alle Beteiligten zu verringern.

In einer zunehmend multipolaren Welt stehen internationale Bauprojekte vor neuen rechtlichen Herausforderungen im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerrechte und die Gewährleistung sozialer Sicherheit. Unterschiedliche nationale Arbeits- und Sozialsysteme erschweren die Durchführung grenzüberschreitender Projekte und verdeutlichen die Notwendigkeit harmonisierter internationaler Standards. Das internationale Arbeitsrecht fungiert daher als zentrales Instrument zur Abstimmung von Ansatzpunkten, mit denen die Rechte der Arbeitnehmer weltweit geschützt werden.

Internationale Arbeits- und Sozialstandards. Die Grundlage des internationalen Schutzes sozialer Sicherheit bilden die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die ILO-Konvention Nr. 102 über soziale Sicherheit legt grundlegende Mindeststandards für Alters-, Invaliditäts- und Arbeitslosenleistungen sowie Gesundheitsversorgung und weitere Sozialleistungen fest, um einen angemessenen Lebensstandard für alle Arbeitnehmer sicherzustellen. Die Europäische Sozialcharta verpflichtet die Mitgliedstaaten darüber hinaus dazu, angemessene Löhne zu garantieren, die einen würdigen Lebensstandard ermöglichen. Shaykhutdinova weist darauf hin (Shaykhutdinova, 2012), dass nach dieser Charta der Mindestlohn mindestens 60–68 % des landesweiten Durchschnittslohns betragen und soziale Ausgleichsmaßnahmen für unzureichendes Einkommen vorsehen sollte. Insgesamt zielen diese internationalen Normen darauf ab, einheitliche Mindestgarantien für Arbeitnehmer festzulegen.

Nationale Regelungen und Konflikte. Jedes Land verfügt über eigene Arbeits- und Sozialsysteme, die die Durchführung internationaler Verträge prägen. In Russland etwa wird diskutiert, wie der Mindestlohn berechnet werden sollte: Davletgildeev und Zarubin weisen darauf hin (Davletgildeev und Zarubin, 2023), dass die Berechnung anhand des Durchschnitts- statt des

Medianeinkommens die Erfüllung internationaler Verpflichtungen verbessern und den Schutz der Arbeitnehmer stärken würde. Ähnliche Reformdebatten finden weltweit statt. In den Vereinigten Arabischen Emiraten wurde beispielsweise 2022 (Bundesgesetz Nr. 33/2021) das Arbeitsrecht im Privatsektor reformiert, um die Bedingungen für Arbeitnehmer zu verbessern. Die Internationale Gewerkschaftskonföderation (ITUC) berichtet jedoch weiterhin von massenhaften Abschiebungen von Migranten ohne rechtliche Unterstützung, verspäteter Lohnauszahlung und Einschränkungen bei Arbeitskämpfen, was auf eine Diskrepanz zwischen neuen Regeln und ILO-Standards hinweist. Diese Beispiele verdeutlichen die Spannungen zwischen nationalen Maßnahmen und internationalen Vorgaben.

Begriff des internationalen Arbeitsrechts und Methodik. Der Begriff „internationales Arbeitsrecht“ ist nicht einheitlich definiert und variiert je nach Rechtstradition. Wissenschaftler wie Bugrov und Tuae (Bugrov, 2007; Tuae, 2016) heben hervor, dass diese Vielfalt die Komplexität des Fachgebiets widerspiegelt und die Notwendigkeit betont, gemeinsame Prinzipien zu entwickeln, die nationale Besonderheiten berücksichtigen. Das internationale Arbeitsrecht kann sowohl als Studienfach als auch als praktisches Rechtsgebiet betrachtet werden: Kiselev präsentiert es (Kiselev, 1999) als Fach, das hilft, die Mechanismen zu verstehen, mit denen nationale Arbeitsordnungen in Einklang mit internationalen Standards gebracht werden können, und somit effektiv zum Schutz der Arbeitnehmer beiträgt. Im Bauwesen, wo Projekte häufig mehrere Rechtssysteme durchqueren, ist eine solche Integration entscheidend. Tomashevsky weist darauf hin (Tomashevsky, 2010), dass das internationale Arbeitsrecht sowohl internationale Abkommen als auch kollisionsrechtliche Fragen umfasst, die in grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen auftreten. In diesem Sinn überschneidet es sich mit dem internationalen öffentlichen Recht, da es Normen einschließt, die zum Schutz der Arbeitsrechte und zur Festlegung von Mindeststandards in Bereichen wie Sozialversicherung und Arbeitsschutz dienen.

Diskriminierung und Arbeitnehmerschutz. Nichtdiskriminierung ist ein zentrales Anliegen internationaler Standards. ILO-Konvention Nr. 111 verbietet ausdrücklich Unterschiede in Beschäftigung oder Beruf aufgrund

von Rasse, Geschlecht, Religion oder anderem Status. In internationalen Bauprojekten ist es entscheidend, gleiche Bedingungen für Migranten, Frauen, Menschen mit Behinderung und andere verletzbare Gruppen sicherzustellen. Forscher wie Agatov sowie Alyoshina und Kosovskaya (Agatov, 2023; Alyoshina und Kosovskaya, 2014) betonen, dass Rechtsmechanismen zur Vermeidung von Arbeitsdiskriminierung integraler Bestandteil des internationalen Arbeitsrechts sind und für den Schutz der Arbeitnehmerrechte unerlässlich. Studien heben beispielsweise hervor, dass Bau-Migranten oft in informellen Verhältnissen tätig sind, komplexen Subunternehmerketten unterliegen, Lohnraub erleben und an Arbeitgeber gebunden werden (z. B. durch Wohnraum oder Visabestimmungen). Dies unterstreicht den Bedarf an transnationalen Schutzmaßnahmen: Vorgeschlagen werden multilaterale Abkommen, größere Transparenz bei der Personalbeschaffung, erweiterte Tarifverhandlungsrechte für Migranten und verstärkte Durchsetzung der Standards auf nationaler Ebene. Internationale Normen zu Nichtdiskriminierung und sozialer Sicherheit bilden somit die Grundlage für faire Arbeitsbedingungen.

Vertragliche Standards und FIDIC. Der Internationale Verband beratender Ingenieure (FIDIC) entwickelt Musterbedingungen für Bauverträge, die auch soziale Aspekte berücksichtigen. FIDIC-Klauseln erlauben den Vertragsparteien ausdrücklich, Vertragsbedingungen anzupassen, wenn sich gesetzliche oder sonstige Rahmenbedingungen ändern (höhere Gewalt). Diese Flexibilität ermöglicht es, Abkommen an neue rechtliche Gegebenheiten anzupassen und die Risiken für Arbeiter zu mindern. Konkret bietet die Möglichkeit zur Vertragsüberprüfung bei regulatorischen Änderungen Schutz bei Krisen (etwa Wirtschaftsabschwung oder Pandemie). FIDICs Ansatz betont die Bedeutung internationaler Sozialstandards: Er trägt dazu bei, den Schutz von Arbeitskräften in verschiedenen Rechtsordnungen zu vereinheitlichen.

Herausforderungen und Ausblick. Die Analyse zeigt, dass ILO-Konventionen und FIDIC-Standards zwar zur Angleichung von Arbeitsbedingungen beitragen, aber nicht alle Konflikte lösen. Einheitliche Regelwerke stoßen an Grenzen, wenn kulturelle und rechtliche Vielfalt der Staaten ins Spiel kommt. Bestrebungen, universelle Lösungen zu etablieren, haben gemischte Ergebnisse erzielt. Daher sind flexiblere Ansätze erforderlich. Experten

schlagen vor, bestimmte ILO-Abkommen zu überarbeiten – etwa Anpassungen bei der Diskriminierungs-Konvention – um sie für unterschiedliche nationale Traditionen anzupassen. Dabei gilt es anzuerkennen, dass ein globales System lokale Unterschiede nicht ausblenden kann. Die Hauptaufgabe des internationalen Arbeitsrechts liegt darin, adaptive Mechanismen zu schaffen, die den Schutz der Arbeitnehmer gewährleisten und dabei den Besonderheiten jeder Rechtsordnung gerecht werden.

Internationales Arbeitsrecht und internationale Zusammenarbeit im Bereich sozialer Sicherung bilden eine Brücke zwischen unterschiedlichen nationalen Regelsystemen im Bauwesen. Trotz erheblicher Herausforderungen kann die Entwicklung flexibler Regelungen auf der Basis von ILO-Prinzipien und FIDIC-Standards den Arbeitnehmerschutz verbessern. Nur durch die Anerkennung kultureller und rechtlicher Unterschiede – bei gleichzeitiger Stärkung gemeinsamer Mindeststandards – lässt sich eine echte Harmonisierung der Arbeitsbedingungen und eine Stärkung sozialer Rechte in internationalen Bauprojekten erreichen.

Hinweis zur Veröffentlichung der wichtigsten Forschungsergebnisse

Wissenschaftliche Fachrichtung: 5.1.5. Internationale Rechtswissenschaften.

Internationales Arbeitsrecht. Völkerrechtliche Zusammenarbeit im Bereich der sozialen Sicherheit.

Literaturverzeichnis

1. Agatov, K. D. (2023). Rechtsregelung des Diskriminierungsverbots im Arbeitsbereich. *Evrasiiskaya advokatura*, 2(61), 108–112.
2. Alyoshina, A. V., & Kosovskaya, V. A. (2014). Völkerrechtliche Standards zur Verhinderung der Diskriminierung von Arbeitnehmern. *Obshchestvo. Sreda. Razvitie (Terra Humana)*, 2(31), 95–98.
3. Bekyashev, D. K. (2008). Internationales Arbeitsrecht: Lehrbuch. Prospekt.

4. Buckley, M., Zendel, A., Biggar, J., Frederiksen, L., & Wells, J. (2016). Migrantenarbeit und Beschäftigung im Bausektor. International Labour Organization.
5. Bugrov, L. Yu. (2007). Zur Debatte über das Verständnis des internationalen Arbeitsrechts. Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki, (8), 116–121.
6. Chernyaeva, D. V. (2010). Internationale Arbeitsstandards. KnoRus.
7. Davletgildeev, R. Sh., & Zarubin, D. V. (2023). Internationale Arbeitsstandards zum Mindestlohn. Moskovskiy zhurnal mezhdunarodnogo prava, (2), 6–20.
8. Frost, N. (2021). Raus mit dem „Alten“, herein mit dem „Neuen“. European Journal of International Law, 32(2), 507–536.
9. Karateeva, E. D., & Shamova, E. O. (2019). Jurisprudenz: Fragen des russischen und internationalen Rechts. Forum molodyh uchenykh, 3(31), 441–445.
10. Kaurov, V. G. (2006). Sozial-rechtlicher Schutz des Arbeitnehmers vor Diskriminierung. Leningradskiy yuridicheskiy zhurnal, (1), 143–167.
11. Khesina, A. I. (2017). Diskriminierung wegen Behinderung. Vestnik Samarskoy humanitarnoy akademii. Seriya: Pravo, 1–2(19), 19–23.
12. Kiselev, I. Ya. (1999). Vergleichendes und internationales Arbeitsrecht. Delo.
13. Meshev, I. Kh., & Khazhirokov, V. A. (2022). Rechtsregelung der Diskriminierung im Sport. Zhurnal prikladnykh issledovaniy, 4(11), 343–347.
14. Nesmeyanova, I. A. (2021). Ist Diskriminierung von Rentnern möglich? Legal Bulletin, 6(2), 77–83.

15. Shaykhutdinova, G. R. (2012). Der Begriff eines würdigen Lebensstandards. *Pravovaya politika i pravovaya zhizn'*, (3), 97–100.
16. Tomashevsky, K. L. (2010). Internationales Arbeitsrecht. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (4), 52–55.
17. Tuaev, V. V. (2016). Die Rechtsnatur des internationalen Arbeitsrechts. *Sotsial'no-ekonomicheskie issledovaniya*, (7-2).

© 2025 Internationales Baurecht