

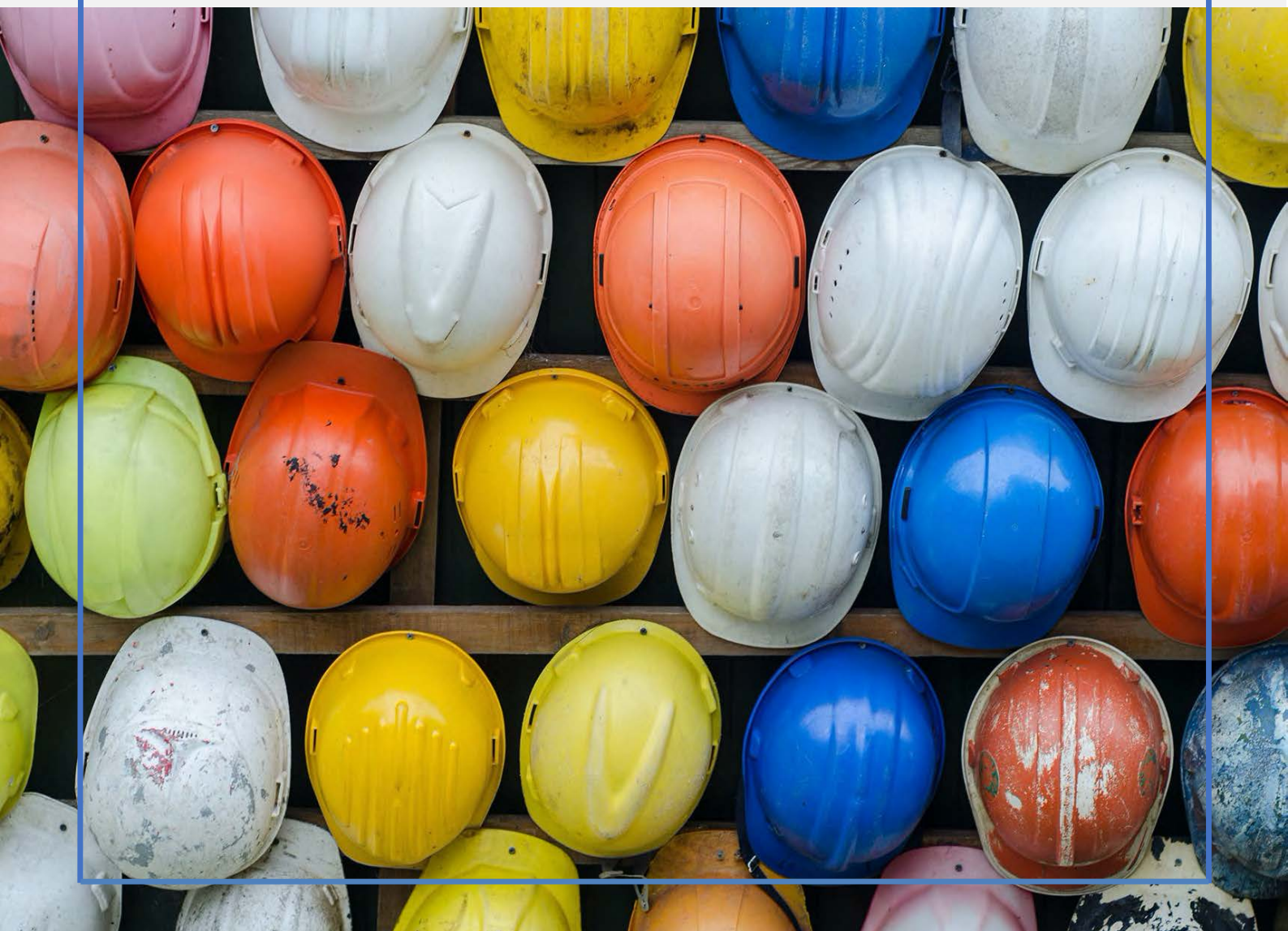


# Leitfaden

**Kooperationsabkommen zur Bekämpfung von illegaler Entsendung, rechtliche Verstößen im Bereich der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen sowie der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, unterzeichnet von Rumänien mit Griechenland, Ungarn, Italien, Portugal und Spanien**

*Verfasser: Rumänisches Ministerium für Arbeit und soziale Gerechtigkeit*

Februar 2021



## In dem Abkommen angesprochene Risiken und Problemstellungen

Die Vereinbarungen wurden geschlossen, um die Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedstaaten auszubauen, und um Bedenken über illegale Entsendungen hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsbedingungen und Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu adressieren.

Ein vorrangiges Merkmal ist die Festlegung gemeinsamer Interessenbereiche. Je nach den unterzeichnenden Parteien können diese sehr unterschiedlich sein. Ein Staat, der eine große Anzahl von entsandten Arbeitnehmern empfängt, setzt beispielsweise in erster Linie auf konkrete Handlungen, wohingegen ein Staat mit einer großen Diaspora Informationen und Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz besonders große Bedeutung beimisst. Alle diese prioritären Bereiche müssen identifiziert und in den endgültigen Text aufgenommen werden, und die unterzeichnenden Parteien müssen sich über die Priorisierung abstimmen.

Die Kooperationsprotokolle mit Italien und Spanien wurden unterzeichnet, weil eine große Anzahl von Rumänen in Italien und Spanien arbeitet bzw. dorthin entsandt wird. Die Arbeitsbedingungen für rumänische und einheimische Arbeitnehmer sollen so einander angeglichen werden.

Das Protokoll mit Ungarn basierte auf der Notwendigkeit der Zusammenarbeit aufgrund der grenzüberschreitenden Mobilität von Arbeitnehmern und Unternehmen. Die Zahl der nach/von Ungarn entsandten Arbeitnehmer ist jedoch wesentlich geringer.

Die Frist für die Umsetzung der Richtlinie 2014/67/EU in nationales Recht ist am 18. Juni 2016 abgelaufen. Alle Mitgliedstaaten haben die vereinbarten Rechtsvorschriften umgesetzt (u. a. müssen Unternehmen, die Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines beteiligten Staates entsenden, vor Beginn des Entsendungszeitraums Entsenderklärungen abgeben<sup>1</sup>). Nach wie vor ist die statistische Datengrundlage, die auf der Ebene aller Mitgliedstaaten und auf Basis einer gemeinsamen, zwischen den Mitgliedstaaten vergleichbaren Methodik ausgearbeitet wird jedoch nicht ausreichend, um ein genaues Bild von der Anzahl der entsandten Arbeitnehmer zu erhalten.

Eine weitere Datenquelle auf europäischer Ebene sind Daten über die Entsendung, die durch die A1-Bescheinigung bereitgestellt werden. Es ist anzumerken, dass die Datenquellen basierend auf A1-Bescheinigungen nur ein ungefähres Bild des Phänomens der Entsendung innerhalb der EU wiedergeben, da sie mehreren Einschränkungen unterliegen.

Die Statistiken in Bezug auf A1-Bescheinigungen, die in den letzten Jahren von Rumänien und den Unterzeichnerstaaten ausgestellt wurden, sind im Folgenden für die Jahre 2014 bis 2018<sup>2</sup> dargestellt:

Rumänien als Entsendestaat - ausgestellte A1-Dokumente/Jahr						
Gastland		Rumänien (2014)	Rumänien (2015)	Rumänien (2016)	Rumänien (2017)	Rumänien (2018)
	Griechenland	148	359	95	164	112
	Ungarn	359	443	357	437	382
	Italien	7976	6518	7110	6025	5543
	Portugal	39	80	570	34	54
	Spanien	2453	7027	74	379	367

<sup>1</sup> BERICHT DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT UND DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS über die Anwendung und Umsetzung der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“). (COM/2019/426 final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2019:426:FIN>

<sup>2</sup> Daten aus den Berichten der Kommission zu A1-Dokumenten zwischen 2015 und 2018: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=10&catId=471&langId=en&moreDocuments=yes>

Entsendestaat – ausgegebene A1-Dokumente/Jahr						
Rumänien als Gastland		Griechenland	Ungarn	Italien	Portugal	Spanien
	Rumänien (2014)	22	691	819	52	1230
	Rumänien (2015)	37	596	869	85	1823
	Rumänien (2016)	151	740	1079	57	1493
	Rumänien (2017)	152	471	1773	25	1681
	Rumänien (2018)	132	463	2715	49	1717

## Ziele

Hauptziel der Abkommen war die Schaffung einer dauerhaften Verwaltungspartnerschaft in den Bereichen Arbeitsbeziehungen, Arbeitsbedingungen und Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Um den Informationsfluss möglichst effizient zu gestalten, findet sich in den Abkommen ein Hinweis auf die Einrichtung einer zentralen Kontaktstelle zwischen den unterzeichnenden Parteien. Die Kontaktstellen haben Entscheidungsbefugnis und wurden auf der Ebene der Arbeitsaufsichtsbehörden von RO, EL, ES, HU, IT und PT eingerichtet.

## „Business Case“ aus Sicht der Stakeholder für die Annahme des Abkommens

<b>Arbeitnehmer:</b>	Viele Bürger arbeiten in den betroffenen Mitgliedstaaten als entsandte oder grenzüberschreitende Arbeitnehmer
<b>Unternehmen:</b>	Eine beträchtliche Anzahl von Unternehmen entsendet Arbeitnehmer in die Mitgliedstaaten, die zu den Unterzeichnern der Abkommen gehören.
<b>Gewerkschaften:</b>	
<b>Arbeitgeberverbände:</b>	
<b>Branchenfonds:</b>	
<b>Institutionelle Akteure:</b>	Von dem Abkommen betroffene Institutionen profitieren von einer Stärkung der praktischen bilateralen Zusammenarbeit und können Arbeitnehmer besser über ihre Rechte und Pflichten informieren.

## Zentrale Themen

Die Hauptziele der Vereinbarungen liegen in folgenden Bereichen:

- Informationsaustausch zwischen den unterzeichnenden Parteien, nämlich dem Ministerium für Arbeit und soziale Gerechtigkeit von Rumänien und dem Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit von Griechenland; der italienischen Arbeitsaufsichtsbehörde; der portugiesischen Arbeitsaufsichtsbehörde; der spanischen

Arbeits- und Sozialversicherungsbehörde (ITSS); und der ungarischen Arbeitsaufsichtsbehörde

- im Rahmen der Erbringung länderübergreifender Dienstleistungen: Zusammenarbeit und notwendige technische Unterstützung bei begründeten Informationsanfragen, auch in Fällen von Missbrauch und länderübergreifenden illegalen Aktivitäten
- gegenseitige Unterstützung bei der Überprüfung, ob ein entsendendes Unternehmen über ausreichende logistische und personelle Ressourcen verfügt, um seine Tätigkeit auszuüben, und ob es im Herkunftsmitgliedstaat eine bedeutungstragende Tätigkeit ausübt
- Durchführung spezieller Kontrollkampagnen oder Ausarbeitung von Berichten über die Arbeitsbedingungen der Staatsangehörigen des anderen Staates oder über andere relevante Aspekte
- Austausch von Informationen über die Unternehmen des anderen Staates, die auf seinem Gebiet tätig sind. Gegenseitige Information über Arbeitsunfälle, das Ergebnis der Untersuchungen und die nach solchen Unfällen getroffenen Maßnahmen.

## Ablauf der Annahme und Rolle der einzelnen beteiligten Akteure

Die Ausarbeitung und der Abschluss des Kooperationsprotokolls zwischen der rumänischen und der italienischen Arbeitsaufsichtsbehörde war eines von mehreren Ergebnissen des Projekts EMPOWER<sup>3</sup>, das vom italienischen Institut „Guglielmo Tagliacarne“, dem italienischen Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik und der rumänischen Arbeitsaufsichtsbehörde über einen Zeitraum von 12 Monaten (2009 - 2010) durchgeführt wurde<sup>4</sup>.

Im Falle Italiens ist die Unterzeichnung des Abkommens auch ein Beispiel für eine langfristige Zusammenarbeit, die als direkte Folge des Projekts „EMPOWER – Exchange of Experiences and Implementation of Actions for Posted Workers“ zustande kam.

Das zwischen Rumänien und Spanien ausgehandelte und unterzeichnete „Memorandum of Understanding and Cooperation for the Exchange of information and Cooperation between the Romanian Labour Inspectorate and the Spanish ITSS“ bildet einen Rahmen für die dauerhafte administrative Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen beiden Parteien. Die Absichtserklärung war erforderlich, da eine große Anzahl von Rumänen in Spanien arbeiten bzw. dorthin entsandt werden. Es soll die Arbeitsbedingungen zwischen Rumänen und Einheimischen angleichen.

In ähnlicher Weise zielt das Memorandum of Understanding zwischen der Arbeitsaufsichtsbehörde Rumäniens und der Behörde für Arbeitsbedingungen Portugals darauf ab, einen Rahmen für die administrative Zusammenarbeit sowie den Informationsaustausch zwischen den Parteien über die Durchsetzung des Arbeitsschutzes und der Arbeitsgesetzgebung zu schaffen.

Diese verwaltungstechnischen Abkommen wurden von den unterzeichnenden Institutionen ausgehandelt. Vor der Unterzeichnung wurden die Vereinbarungen dem Außenministerium (im Falle Rumäniens) zur Genehmigung vorgelegt.

Das Kooperationsabkommen zwischen dem rumänischen Ministerium für Arbeit, Familie und soziale Gerechtigkeit und dem Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit der Republik Griechenland wurde von den Arbeitsministern beider Länder unterzeichnet. Das Abkommen trat an dem Tag in Kraft, an dem auf diplomatischem Weg die letzte Notifizierung über den Abschluss der erforderlichen nationalen rechtlichen Verfahren erfolgte.

Die Einhaltung dieser rechtlichen Verfahren war auf rumänischer Seite notwendig für die Anerkennung des Dokument durch die rumänische Regierung.

Für den rumänischen Regierungsbeschluss waren die Stellungnahmen des Außenministeriums und der Sozialpartner ein obligatorischer Schritt.

<sup>3</sup>Das EMPOWER-Projekt wurde durch das EG-Programm PROGRESS finanziert (Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen VP/2009/015, Pilotprojekt - Arbeits- und Lebensbedingungen von entsandten Arbeitnehmern).

<sup>4</sup>Nähere Informationen unter: [https://www.inspectiamuncii.ro/web/itm-teleorman/proiecte/-/asset\\_publisher/bpvOvwn17Oc6/content/proiectul-empower?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fwww.inspectiamuncii.ro%2Fweb%2Fitm-teleorman%2Fproiecte%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_bpvOvwn17Oc6%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-2%26p\\_p\\_col\\_count%3D1](https://www.inspectiamuncii.ro/web/itm-teleorman/proiecte/-/asset_publisher/bpvOvwn17Oc6/content/proiectul-empower?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fwww.inspectiamuncii.ro%2Fweb%2Fitm-teleorman%2Fproiecte%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_bpvOvwn17Oc6%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D1).



## Rechtliche Aspekte auf EU-Ebene und nationaler Ebene, die die Umsetzung des Abkommens negativ oder positiv beeinflussen können

In Abhängigkeit von den nationalen Zuständigkeiten der unterzeichnenden Parteien kann es zu weiteren Verzögerungen kommen, da spezifische Aufgabenbereiche auf nationaler Ebene auf mehrere Akteure aufgeteilt sein können. In Irland beispielsweise werden die Bereiche Arbeitsbeziehungen und Arbeitsschutz von zwei unabhängigen Agenturen bearbeitet, während diese in Rumänien in die Zuständigkeit einer einzigen Behörde fallen.

Gemäß der nationalen Gesetzgebung und Arbeitsweise in Rumänien können Ministerien und die ihnen unterstellten oder von ihnen koordinierten Behörden Protokolle oder Absichtserklärungen mit ähnlichen Institutionen aus anderen Staaten abschließen, wenn:

- sie rechtlich befugt sind, solche Dokumente über eine Kooperation zu unterzeichnen, die in ihren eigenen Gesetzen und/oder in den Satzungen über deren Einrichtung und Arbeitsweise festgelegt sind, und
- diese Protokolle oder Absichtserklärungen gesetzlich verankerte oder sonstige dem Völkerrecht unterliegenden Rechte und Pflichten weder schaffen, noch ändern oder aufheben.

Diese Protokolle oder Absichtserklärungen werden von den unterzeichnenden Institutionen ausgehandelt und bedürfen vor ihrer Unterzeichnung der Stellungnahme des Außenministeriums. Sie treten am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Wenn die zwischen den Institutionen unterzeichneten Vereinbarungen oder Protokolle gesetzlich verankerte oder sonstige dem Völkerrecht unterliegenden Rechte und Pflichten schaffen, ändern oder aufheben, dann fallen sie in den Anwendungsbereich des Gesetzes Nr. 590/2003. Dies betrifft die Verträge in ihrer nachträglich geänderten und ergänzten Fassung, die für ihre Verhandlung, Unterzeichnung und ihr Inkrafttreten einem anderen Verfahren unterliegen.

Dieses Gesetz (Nr. 590/2003) regelt die Bedingungen, unter denen Verträge oder Abkommen abgeschlossen werden können, sowohl auf Regierungs- als auch auf Departementsebene. Zudem legt es alle Verfahren fest, die ab dem Zeitpunkt der Genehmigung von Verhandlungen bis zur Unterzeichnung der Verträge/Abkommen einzuhalten sind.

Gemäß den Bestimmungen dieses Gesetzes werden die auf Regierungsebene wie auch auf Departementsebene unterzeichneten Verträge der Regierung zur Zustimmung per Regierungsbeschluss vorgelegt.

Alle Protokolle, Absichtserklärungen und Vereinbarungen, die Gegenstand der Analyse in diesem Projekt waren, setzen auf einen Informationsaustausch in elektronischer Form in Übereinstimmung mit der nationalen Gesetzgebung zum Umgang mit personenbezogenen Daten, die in jedem Unterzeichnerstaat in Kraft sind.

In Rumänien sind die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten und zum freien Verkehr solcher Daten seit 2001 in Kraft. Sie wurden nach dem Beitritt Rumäniens zur Europäischen Union aktualisiert und mit den Bestimmungen der europäischen Gesetzgebung harmonisiert (Verordnung (EU) 2016/679 – Datenschutz-Grundverordnung).

Mit dem Start des IMI-Pilotmoduls für die Entsendung von Arbeitnehmern im Jahr 2011 hat die rumänische Arbeitsaufsichtsbehörde begonnen, dieses System für den Austausch der gemäß der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern erforderlichen Informationen zu nutzen. Von den insgesamt 93 Informationsanfragen, die im Jahr 2011 bei der Arbeitsaufsichtsbehörde eingingen, wurden 25 über das IMI-System verwaltet<sup>5</sup>.

Seit 2012 werden Informationsanfragen zu entsandten Arbeitnehmern von/nach Italien über das IMI-System verwaltet. Seit 2013 umfasst der Informationsaustausch über das IMI-System auch die Anfragen bezüglich der Entsendung von/nach Ungarn, Spanien, Portugal und Griechenland<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Siehe: <https://www.inspectiamuncii.ro/raport-anual-al-activitatii-inspectiei-muncii> - Arbeitsbericht der Arbeitsaufsichtsbehörde für das Jahr 2011.

<sup>6</sup> Siehe: <https://www.inspectiamuncii.ro/raport-anual-al-activitatii-inspectiei-muncii> - Arbeitsbericht der Arbeitsaufsichtsbehörde für die Jahre 2012 und 2013.

Mit der Verabschiedung und dem Inkrafttreten der Durchsetzungsrichtlinie EU/2014/67 wurde die Nutzung des IMI-Systems verpflichtend, und alle Arbeitsaufsichtsbehörden sind rechtlich verpflichtet, Informationsanfragen aus anderen Mitgliedstaaten über das System zu beantworten.

In Übereinstimmung mit Art. 21 der Richtlinie können die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung und Überwachung der Beschäftigungsklauseln und -bedingungen für entsandte Arbeitnehmer gemäß Art. 3 der Richtlinie 96/71/EG auf bilaterale Abkommen oder Vereinbarungen über die Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe zwischen den zuständigen Behörden zurückgreifen. Die Rechte und Pflichten der betroffenen Arbeitnehmer und Unternehmen bleiben von solchen Abkommen oder Vereinbarungen unberührt.

Im Zusammenhang mit den oben genannten bilateralen Abkommen oder Regelungen sind die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten angehalten, weitestgehend das IMI-System zu nutzen. Wenn eine zuständige Behörde in einem der betroffenen Mitgliedstaaten das IMI-System für seine Kommunikation nutzt, wird dieses, soweit möglich, auch für alle weiteren erforderlichen Maßnahmen genutzt.

Die Nutzung des IMI-Systems ist unkompliziert und hat den Vorteil, dass alle europäischen und nationalen Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten eingehalten werden.

Gemäß den aus dem Fragebogen des Expertenausschusses für die Entsendung von Arbeitnehmern hervorgegangenen Daten sind in den meisten Mitgliedstaaten (Österreich, Belgien, Bulgarien, Tschechische Republik, Deutschland, Spanien, Finnland, Litauen, Luxemburg, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Estland, Dänemark, Kroatien, Frankreich, Niederlande) bilaterale Abkommen oder gemeinsame Erklärungen mit anderen Mitgliedstaaten über Entsendung von Arbeitnehmern und die administrative Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Behörden in Kraft. Viele dieser Mitgliedstaaten geben an, diese Vereinbarungen anstelle des IMI-Systems oder zusätzlich zu diesem zu nutzen.

Zahlreiche Mitgliedstaaten (Tschechische Republik, Deutschland, Ungarn, Irland, Italien, Litauen, Lettland, Malta, Portugal, Schweden, Slowakei, Zypern und die Niederlande) kommunizieren im Bereich der Verwaltungszusammenarbeit jedoch ausschließlich über das IMI-System, weil es in Ermangelung anwendbarer bilateraler Vereinbarungen eine praktikable Lösung ist<sup>7</sup>.

Auch Rumänien nutzt den Informationsaustausch über das IMI-System mit allen Mitgliedstaaten, unabhängig von der Existenz bilateraler Kooperationsabkommen. So stammten im Jahr 2019<sup>8</sup> die meisten IMI-Informationsanfragen aus Österreich (242), Belgien (103), Frankreich (52) und Italien (49).

Im selben Zeitraum hat die Kommunikationsstelle innerhalb der Arbeitsaufsichtsbehörde 34 Auskunftersuchen (IMI) zur Entsendung von Arbeitnehmern für transnationale Dienstleistungen an die entsprechenden Stellen in Italien, Frankreich, Deutschland, den Niederlanden, Ungarn, Bulgarien, Schweden, Belgien usw. gesendet.

---

<sup>7</sup> Siehe: Europäische Kommission (2019), op. cit.

<sup>8</sup> Siehe: <https://www.inspectiamuncii.ro/raport-anual-al-activitatii-inspectiei-muncii> - Arbeitsbericht der Arbeitsaufsichtsbehörde für das Jahr 2019.

## Umgesetzte Maßnahmen zur Beseitigung von Hindernissen

Die Priorisierung bestimmter Vereinbarungen sollte Verzögerungen möglichst ausgleichen. Sie sollte objektiv erfolgen und die Größe der Diaspora und die Anzahl der Entsendungen berücksichtigen. Sobald die Analyse durch die zuständigen Stellen abgeschlossen ist, sollte die verhandelnde Partei die nachgeordneten Behörden darum bitten, mit der gebotenen Sorgfalt vorzugehen. Schwierigkeiten ergeben sich hier, wenn das Abkommen auf Regierungsebene unterzeichnet wird und zahlreiche verschiedene Akteure (Ministerien und Agenturen) einzubinden sind.

## Ergebnisse

Die unterzeichnenden Parteien nutzen das IMI-System für den sicheren Austausch von Informationen im Geltungsbereich der Abkommen zwischen der rumänischen Arbeitsaufsichtsbehörde und den Arbeitsaufsichtsbehörden aus IT, ES und EL.

Im Bereich der Zusammenarbeit mit HU und PT wurde die Nutzung des IMI-Systems mit herkömmlichen Systemen für den sicheren Austausch von Informationen kombiniert.

Seit Januar 2016 betrug der Umfang des Informationsaustauschs 310 IMI-Anfragen, die die rumänische Arbeitsaufsichtsbehörde von verschiedenen Institutionen aus den Unterzeichnerstaaten der zu analysierenden Abkommen erhielt<sup>9</sup>:

- Griechenland – 3 Anfragen
- Ungarn – 4 Anfragen
- Italien – 283 Anfragen
- Spanien – 20 Anfragen

Seit Januar 2016 stellte die rumänische Arbeitsaufsichtsbehörde über das IMI-System 92 Informationsanfragen an:

- Ungarn – 8 Anfragen
- Italien – 79 Anfragen
- Spanien – 5 Anfragen

Die Notwendigkeit, innerhalb eines festen, durch die Richtlinie 2014/67/EU vorgegebenen Zeitfensters zu antworten, führte zusammen mit der Einordnung der angeforderten Informationen in konkrete Kategorien vermehrt zu zielgerichteten Inspektionen, um die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zu überprüfen. Außerdem konnten die Inspektoren deutlich besser Missbrauch oder Unregelmäßigkeiten bei der Entsendung von Arbeitnehmern aufdecken.

In Bezug auf andere Aktivitäten, die auf der Grundlage der Absichtserklärung über die Zusammenarbeit mit Spanien durchgeführt wurden, organisierte die Arbeitsaufsichtsbehörde im Rahmen des Austauschs von bewährten Praktiken einen Workshop, um die spanische Herangehensweise an die Arbeit der Aufsichtsbehörden vorzustellen.

Das wichtigste Ergebnis des EMPOWER-Projekts war der Abschluss eines Protokolls über die Kooperation zwischen der rumänischen Arbeitsaufsichtsbehörde und der italienischen Generaldirektion für die Koordinierung von Inspektionsaktivitäten des italienischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik.

Zu den im Protokoll festgehaltenen Maßnahmen gehört die Ausarbeitung eines Leitfadens für Arbeitsinspektoren und Arbeitgeber: *Vademecum – Posting of workers in the European Union* und die Organisation von nationalen Workshops für die Arbeitsinspektoren in Bukarest, Iași und Timișoara.

<sup>9</sup> Von der Arbeitsaufsichtsbehörde übermittelte Daten, die aus der Befragung der IMI-Plattform resultieren.

## ÜBER DAS PROJEKT

Die Ziele des ISA-Projekts sind die Förderung und Stärkung der transnationalen Zusammenarbeit zwischen Behörden und verschiedenen Akteuren, die an der Entsendung von Arbeitnehmern im Bausektor beteiligt sind. Dafür wird die Ausarbeitung von Abkommen zum Austausch von Informationen über Kontrollmöglichkeiten und die Erleichterung der Entsendung von Arbeitnehmern gefördert.

Das Projekt baut auf den Praktiken auf, die zwischen Branchenfonds in Italien, Deutschland, Österreich und Frankreich bestehen. Die Branchenfonds in diesen Ländern haben mit Unterstützung der Regierungen Vereinbarungen ausgehandelt und abgeschlossen, die die für die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland erforderlichen Verfahren vereinfachen und gleichzeitig sicherstellen, dass die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer ins Ausland entsenden, die Zahlung aller fälligen Lohnbestandteile (wie z. B. Urlaubsgeld) vornehmen und die bei Bedarf eine problemlose Prüfung der entsprechenden Informationen im Entsendeland ermöglichen.

[www.isaproject.eu](http://www.isaproject.eu)



Das Projekt wird mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission durchgeführt.  
Die hier geäußerten Meinungen geben ausschließlich die Ansicht der Verfasser wider.  
Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der hierin enthaltenen Informationen.