



# SPLIN Policy Brief #2

Co-enforcement von Arbeitsstandards in der  
Bauwirtschaft und in der Internationalen Seeschifffahrt –  
Lessons learnt und Möglichkeiten der Übertragbarkeit



Februar 2021

SPLIN analysierte herausragende Initiativen von Sozialpartnern und Sozialpartnerinstitutionen in Zusammenarbeit mit Arbeitsaufsichtsbehörden, die einen Co-Enforcement-Ansatz verfolgen. Co-Enforcement-Maßnahmen können als koordinierte Bestrebungen von staatlichen Aufsichtsbehörden und Sozialpartnern definiert werden, die die Kontrolle und Sicherung von Arbeitsstandards zum Ziel haben. SPLIN hat gute Praxen von Co-Enforcement aus zwei Branchen ausgewählt: der Bauwirtschaft und der internationalen Seeschifffahrt. In beiden Branchen kommen komplexe und transnationale Geschäftsmodelle vor, die Gesetzeslücken nutzen, um ArbeitnehmerInnenrechte und fairen Wettbewerb zu untergraben. Innovative Kontrollpraktiken haben das Potential die bessere Durchsetzung von Arbeitsstandards befördern. Schlussfolgerungen, Lehren und Optionen für die Übertragbarkeit von Co-Enforcement Maßnahmen basieren auf folgenden Fallstudien:

- Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, (BUAK), Österreich
- Kommission für ArbeitnehmerInnenschutz und Prävention (Comisión de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales y Contratación, COPREVAS), Spanien
- Die Vereinbarung über Arbeitssicherheit 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), Polen
- Inspektoren-Netzwerk der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF)

## ZENTRALE MERKMALE DER CO-ENFORCEMENT MASSNAHMEN

1. Die von uns analysierten guten Praktiken des Co-Enforcement sind auf **langjährige, kontinuierliche und gezielte Bestrebungen** dieser Institutionen zurückzuführen, bestimmte Ziele auf der politischen, organisatorischen und Umsetzungsebene zu erreichen: nämlich die Sicherung und Verbesserung von Arbeitsstandards in den jeweiligen Branchen und einen faireren Wettbewerb der Unternehmen im Sinne guter Beschäftigung. Institutionen wie BUAK, COPREVAS oder ITF haben sich als starke Gremien entwickelt und gleichzeitig über Jahrzehnte hohe Kapazitäten, Kompetenzen und Durchschlagskraft bei der Umsetzung ihrer Politik erworben.
2. Sozialpartner (-institutionen) und staatliche Aufsichtsbehörden kooperieren nicht nur bei einzelnen gemeinsamen Kontrollen, sondern **gestalten Ziele und Verfahren der Kontrollinstrumente** mit, sei es auf der politischen Ebene, um gesetzliche Regelungen einzuführen oder zu ändern, oder auf der operativen Ebene der konkreten Ausgestaltung der Maßnahmen. Die Arbeitsaufsichtsbehörden profitieren von zusätzlichen personellen Ressourcen, der Fachkompetenz und dem langjährigen Erfahrungswissen der Sozialpartner.
3. Sozialpartner (-institutionen) sind mit Kontrollkompetenzen ausgestattet und **können ihre Branchenkenntnisse in die Kontrolltätigkeit einbringen**. Inspektorate haben **gezielte (z.B. sektorale) und umfassende Kompetenzen** (z.B. Inspektion, Überprüfung und Anzeigenlegung). Im Fall der BUAK inspiziert die Sozialpartnerinstitution nicht nur Baustellen, sondern wurde als Anlaufstelle für Sozialansprüche der Beschäftigten gegründet. Als solche ist die Institution ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern vertraut. Die BUAK gilt als vertrauenswürdig und bietet überdies einen sehr niedrigschwelligen Zugang bei der Beratung von BauarbeiterInnen. COPREVAS spielt überdies eine beratende Rolle, indem sie Unternehmen bei der Einhaltung des ArbeitnehmerInnenschutz unterstützt
4. Ziel der **Arbeitgeberorganisationen ist die aktive Förderung und Sicherstellung von regelkonformen Verhalten** der Arbeitgeber. Wenn Arbeitgeberorganisationen an Maßnahmen beteiligt sind, wie beispielsweise Maßnahmen zu kofinanzieren, sind sie sich ihrer Rolle bewusst, ein **regelkonformes Verhalten aller Arbeitgeber** aktiv zu unterstützen und sicherzustellen.
5. Das ITF InspektorInnen-Netzwerk ist ein herausragendes Beispiel dafür, wie **gewerkschaftliche Machtressourcen** (beispielsweise

in Form eines Embargos) **effektiv mit Kontrolltätigkeiten (auch staatlicher Aufsichtsbehörden) verknüpft** werden können, um Arbeitsstandards auf Schiffen zu sichern und zu verbessern.

## ÜBERTRAGBARKEITSPOTENZIALE AUF ANDERE BRANCHEN

In einer Reihe von Stakeholder-Workshops auf nationaler und auf Europäischer Ebene haben wir die Übertragbarkeit der SPLIN-Forschungsergebnisse zu Co-Enforcement auf andere Institutionen und Sektoren analysiert und bewertet. Zwei Sektoren wurden ausgewählt, um die Übertragbarkeitspotenziale zu untersuchen: Straßengüterbeförderung (Polen, Österreich) und Tourismus (Spanien). Der Workshop über die Internationale Seeschifffahrt konzentrierte sich auf die transnationale Zusammenarbeit und die Verbesserung der interinstitutionellen Kooperation zwischen Hafenbehörden und ITF-InspektorInnen.

## ÄHNLICHKEITEN UND UNTERSCHIEDE DER SEKTOREN BEZÜGLICH VERSTÖSSE GEGEN ARBEITSSTANDARDS

In der **Bauwirtschaft** sind als wichtigste und häufigste arbeitsrechtliche Verstöße Scheinselbstständigkeit, Unterentlohnung, einschließlich der Unterentlohnung von entsandten ArbeitnehmerInnen, Verstöße gegen Arbeitszeitregelungen, Unregelmäßigkeiten beim ArbeitnehmerInnenschutz, unangemeldete Erwerbstätigkeit, die falsche kollektivvertragliche Einstufung von ArbeitnehmerInnen und die Gründung von Scheinfirmen, auch im grenzüberschreitenden Kontext, zu nennen.

Im **Straßengütertransport** wurden zwei Probleme hervorgehoben: die Nichteinhaltung des ArbeitnehmerInnenschutzes und die Missachtung von Arbeitszeitregelungen (einschließlich Lenk- und Ruhezeiten) in Polen und die Unterentlohnung in der grenzüberschreitenden Straßengüterbeförderung in Österreich.

Ähnliche Faktoren wie in der Bauwirtschaft tragen auch zum **Lohn- und Sozialdumping in der Straßengüterbeförderung** bei: Nicht-Einhaltung der Entsendezbestimmungen, komplexe grenzüberschreitende Firmenkonstruktionen zur Umgehung von Arbeitsstandards, komplexe Branchenregelungen und stark dezentralisierte Zuständigkeiten von Behörden und Aufsichtsorganen. Im Gegensatz zur Bauwirtschaft ist die grenzüberschreitende Straßengüterbeförderung zudem durch

eine hohe Mobilität der Beschäftigten und durch enge Geschäftsbeziehungen der Unternehmen ins Ausland gekennzeichnet. Während österreichische Transportunternehmen ihre Geschäftstätigkeit hauptsächlich auf inländische Transportleistungen konzentrieren, werden grenzüberschreitende Transporte fast ausschließlich von ausländischen Unternehmen durchgeführt, die auch Tochtergesellschaften oder Subunternehmer österreichischer Unternehmen sein können.

Im **polnischen Straßentransportsektor**, vergleichbar mit dem Baugewerbe, sind die **Gesundheits- und Sicherheitsrisiken der LenkerInnen auf mangelhafte infrastrukturelle Ausstattung und auf zu lange Arbeitszeiten** zurückzuführen. Zwar sind im Transportbereich detaillierte Arbeitszeitregelungen vorhanden (einschließlich Lenk- und Ruhezeiten), das Problem liegt indes in der Umsetzung. Eine bessere Infrastruktur für LKW-FahrerInnen (etwa Pausen-, Verpflegungs- und Unterkunftsmöglichkeiten) würde jedenfalls zur Verbesserung ihrer Gesundheit und auch Sicherheit beitragen. Die treibenden Kräfte hinter den Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der polnischen Bauwirtschaft waren große Unternehmen, die den ArbeitnehmerInnenschutz bei ihren Subunternehmen zu standardisieren und zu verbessern trachteten. Dieser Mechanismus des „trickle down“ ist kaum auf die stark fragmentierte Branche der Straßengüterbeförderung übertragbar.

Bei beiden Verstößen (Nichteinhaltung von Arbeitsschutzstandards, Unterentlohnung), die auch im Straßentransportsektor zu finden sind, gelang es den Sozialpartnern in der Bauwirtschaft in Kooperation mit den staatlichen Aufsichtsbehörden, Maßnahmen und Praktiken zu entwickeln, um die bestehenden Arbeitsstandards und -vorschriften besser durchzusetzen.

Im **asturischen Tourismussektor (HORECA)** (Beherbergung und Gastronomie) stellen **Verstöße gegen Arbeitszeitregelungen** ein zentrales Problem dar. Im Vergleich zur Bauwirtschaft sind Scheinselbstständigkeit und lange Subauftragsketten von geringer Bedeutung. Ein weiterer wichtiger Unterschied zwischen den Sektoren betrifft die öffentlichen Ausschreibungen. Da öffentliche Ausschreibungen in Tourismussektor kaum eine Rolle spielen, müssen sich die Arbeitgeber nicht an Ausschreibungskriterien halten und haben weniger Anreize fairen Wettbewerb zu leben. Das Arbeitsinspektorat in Asturien wiederum fokussiert Kontrollen auf Risikobranchen wie die Baubranche. Beherbergung und Gastronomie werden hingegen vernachlässigt. Während die

Sozialpartner und die Arbeitsaufsichtsbehörde in der Bauwirtschaft in Asturien gezielte Kontrollinstrumente entwickelt haben, um gegen Verstöße von Arbeitsstandards vorzugehen, fehlt eine solche Strategie im Tourismussektor.

## MÖGLICHKEITEN DER ÜBERTRAGBARKEIT

In **Polen** waren die erfolgreichen Vereinbarungen für einen besseren ArbeitnehmerInnenschutz in der Bauwirtschaft, die zwischen den Sozialpartnern in Zusammenarbeit mit der Arbeitsinspektion geschlossen wurden (Vereinbarung für Sicherheit im Baugewerbe (*Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie*, ASC), Vereinbarung für Arbeitssicherheit beim Betrieb von Kränen (*Porozumienie na rzecz Bezpieczeństwa Pracy przy Obsłudze Żurawi*, AOSOC), die Ausgangspunkte für die Diskussion von Möglichkeiten der Übertragbarkeit auf den Straßengüterbeförderungssektor. VertreterInnen sowohl von ArbeitnehmerInnen- als auch von Arbeitgeberorganisationen aus dem Bau- und Straßengütertransport analysierten, durch welche Maßnahmen die Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes der LKW-Fahrer (in Bezug auf Verkehrssicherheit, Ernährung auf langen Fahrten, Gesundheitsprävention) erreicht werden kann. Die erfolgreichen Maßnahmen im Bausektor stießen auf großes Interesse. In Polen, einem Land mit allgemein schwach entwickelten industriellen Beziehungen, ist die Straßengüterbeförderung nochmals als besonders problematisch hervorzuheben. Hier vertreten sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberverbände ein relativ kleines Branchensegment, da kleine Transportunternehmen den Sektor dominieren und kaum durch die Sozialpartner vertreten sind. Darüber hinaus ist ein sozialer Dialog unter Einschluss des Staates in Polen nicht existent.

---

Eine zentrale Empfehlung aus der Diskussion der polnischen Stakeholder aus der Bau- und Straßengüterbeförderungsbranche war daher, fokussierte, überschaubare und finanzierbare Initiativen mit dem Schwerpunkt auf Gesundheitsprävention und Verkehrssicherheit zu starten, an denen wenige, aber einflussreiche Sozialpartnerorganisationen beteiligt sind.

---

Einerseits müssen die ArbeitnehmerInnenvertreter im Straßengüterverkehr ihre Machtressourcen nutzen, die sich aus Marktentwicklungen ergeben. Im Transportwesen ist der Arbeitskräftemangel ein akutes Problem, das die Arbeitgeber dazu veranlassen sollte, **gesundheitsfördernde**

**Maßnahmen zu ergreifen, um LenkerInnen gesund und motiviert im Job zu halten.** Auf der anderen Seite sollten **Unternehmen darin investieren und Sozialpartner sich dafür einsetzen, dass entlang der wichtigsten Verkehrsrouten ausreichende Park- und Übernachtungsinfrastruktur geschaffen wird.** Hinsichtlich der Durchsetzung von Arbeitszeitregelungen (einschließlich Lenk- und Ruhezeitvorschriften) muss die Zusammenarbeit zwischen Kontrollbehörden und Sozialpartnern verbessert werden. Was Letzteres betrifft, so sind einige Fortschritte zu erwarten, wenn die sogenannten „intelligenten Fahrtenstreifen“ in schweren Nutzfahrzeugen eingeführt werden.

In **Österreich** konnte die Sozialpartnerinstitution BUA mit bestimmten Maßnahmen, wie etwa Baustellenkontrollen, und neuen Zuständigkeitsbereichen der Unterentlohnung in der Bauwirtschaft wirksam begegnen. Da diese Institution – nicht zuletzt auch aufgrund ihrer historischen Entstehung - nicht einfach in einer anderen Branche reproduzierbar ist, konzentrierten sich die **konkreten Vorschläge für Co-Enforcement-Praktiken im Straßengüterverkehr vor allem auf eine verstärkte Zusammenarbeit der sektoralen Sozialpartner, die in gemeinsamen Vorschlägen zur Etablierung neuer gesetzlicher Standards zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping mündet.** In Österreich stellen die Sozialpartner häufig Informationen und Fachwissen bei der Vorbereitung neuer politischer Maßnahmen, der Gestaltung der Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsmarktgesetzgebung und der Umsetzung von Rechtsnormen zur Verfügung. Obwohl der Einfluss der Sozialpartnerschaft in Österreich in den letzten Jahrzehnten deutlich abgenommen hat, wird ihre institutionelle Macht bis heute als eine der wichtigsten Ressourcen zur Umsetzung von Veränderungen gesehen.

---

Gemeinsame Vorschläge der Sozialpartner in der Straßengüterbeförderung in Österreich sind die Forderung nach einer einheitlichen Kontrollbehörde für den Straßengüterverkehr, bei der alle Kontrollkompetenzen unter einem (staatlichen) Dach liegen, und die Forderung nach einer Auftraggeberhaftung, wie sie in der Bauwirtschaft gesetzlich umgesetzt wurde.

---

Die hohe **grenzüberschreitende Mobilität der LKW-FahrerInnen und die starke internationale Verflechtung des Straßengüterverkehrssektors** erfordern Regelungskompetenzen auf EU-Ebene, wie sie nach der EU-weiten Liberalisierung des grenzüberschreitenden Straßen-

güterverkehrs umgesetzt wurden. Was fehlt, ist eine effektive Durchsetzung der umfassenden Regelungen und die Bündelung der Kompetenzen bei grenzüberschreitenden Kontrollen. Aus der Seeschifffahrt lassen sich einige Rückschlüsse auf die notwendigerweise transnationale Dimension von Co-Enforcement-Maßnahmen im (grenzüberschreitenden) Straßengüterverkehr ziehen: Das ITF-InspektorInnennetzwerk ist ein sehr wirksames grenzüberschreitendes Kontrollinstrument, das die Arbeitsbedingungen von Seeleuten in der internationalen Schifffahrt verbessert. Dazu haben die **jahrzehntelange internationale Kampagne der ITF gegen das Billigflaggensystem (FOC), die präzise Zielformulierung und Gestaltung von Kontrollverfahren und Schulungen sowie die erfolgreiche grenz- und gewerkschaftsübergreifende Zusammenarbeit** der InspektorInnen beigetragen. Darüber hinaus verfügen die nationalen Hafenbehörden über Kompetenzen, auch Arbeitsstandards zu überprüfen (u.a. auf der Grundlage einer internationalen Konvention, der ILO Maritime Convention 2006). Parallelen in den Arbeitsbedingungen der beiden Transportbranchen sind offensichtlich. Zwar lassen sich langjährig gewachsene institutionelle Lösungen - wie BUAK oder COPREVAS - nicht einfach in einer anderen Branche reproduzieren, doch könnten Initiativen zur Sicherung von Arbeitsstandards in der grenzüberschreitenden Straßengüterbeförderung auf erfolgreiche Maßnahmen und Konzepte der ITF zurückgreifen.

Für den **Tourismussektor (HORECA) in Asturien, Spanien**, wurden zwei Möglichkeiten der Übertragbarkeit von Erfahrungen aus der Bauindustrie gesehen: (1) eine bessere Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen, fairen Wettbewerb und die Sicherung von Arbeitsstandards zu gewährleisten, und (2) die Entwicklung einer regelmäßigen Zusammenarbeit und eines Informationsaustauschs zwischen Sozialpartnern und Arbeitsaufsichtsbehörde.

**Die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden im asturischen Tourismussektor sind eher konfliktreich und nicht kooperativ. Ein sozialpartnerschaftliches gemeinsames Gremium zur Finanzierung gemeinsamer und strategischer Initiativen – wie COPREVAS in der Bauwirtschaft – ist nicht vorhanden. Überdies fehlen gesetzlichen Regelungen, die auf eine bessere Sicherung von Arbeitsstandards im Sektor abzielen.** Dazu kommt, dass die mehrheitlich kleinen HORECA-Unternehmen weniger Anreize haben, gemeinsam Maßnahmen zur Förderung eines fairen Wettbewerbs zu entwickeln, da öffentliche

Ausschreibungen nur eine marginale Rolle in ihrem Geschäft spielen.

---

**Eine verbesserte und gezielte Zusammenarbeit zwischen den HORECA-Sozialpartnern erscheint daher vorerst unrealistisch, da die Beziehungen von Konkurrenz und unterschiedlichen Interessen geprägt sind und daraus folgend die Idee einer auf konsensorientierten Prinzipien basierenden Industrie nicht fördern.**

---

Hinsichtlich der Option, eine regelmäßige Zusammenarbeit und einen Informationsaustausch zwischen den Sozialpartnern und der Arbeitsaufsichtsbehörde zu etablieren, können zwei Schlussfolgerungen gezogen werden:

---

**Die Arbeitgeberorganisationen begrüßen und unterstützen die Kampagnen der Arbeitsinspektion im Tourismussektor. Im Gegensatz dazu sahen die Gewerkschaften nur ein geringes Potenzial für eine effektive Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und der Arbeitsinspektion.**

---

Die Arbeitgeberorganisationen im Tourismus äußerten sich zwar positiv über ihre Zusammenarbeit mit der Arbeitsaufsichtsbehörde, diese besteht allerdings ausschließlich aus Informationsaustausch über spezifische Kampagnen, ohne aktive Beteiligung der Arbeitgeberorganisationen. Die Gewerkschaften führten hingegen verschiedene Gründe für ihre schlechte Zusammenarbeit mit der Behörde an: unzureichende personelle Ressourcen der Arbeitsaufsichtsbehörde, um Unternehmen zu kontrollieren, kaum Reaktionen auf formelle Beschwerden von Gewerkschaften sowie geringe Kenntnisse über Belange des ArbeitnehmerInnenschutzes im Tourismussektor.

### **STARKE INSTITUTIONEN UND KLASSENKOMPROMISS: GRENZEN DER ÜBERTRAGBARKEIT**

Die Beispiele BUAK (als starke Sozialpartnerinstitution in der Bauwirtschaft), ITF (als starke transnationale Gewerkschaft im Transportwesen) und COPREVAS (paritätisches Gremium auf Grundlage starker Arbeitsbeziehungen im Bau) zeigen, dass staatliche Behörden von komplementärem

Wissen und Kompetenzen profitieren, die solche Sozialpartner(-institutionen) in der Kontrolle und Durchsetzung von Arbeitsstandards einbringen.

---

**Co-Enforcement-Ansätze brauchen starke Arbeitsbeziehungen, Sozialpartner oder Sozialpartnerinstitutionen.**

---

Während Österreich oft als Beispiel für gut funktionierende Arbeitsbeziehungen genannt wird, hängt **der Erfolg der Sozialpartner bei der Verbesserung von Arbeitsbedingungen auch in hohem Maße von der institutionellen Macht** der Sozialpartner ab. Die institutionelle Macht der Sozialpartner in Österreich variiert allerdings von Branche zu Branche. In der Bauwirtschaft ist die Bedeutung der Sozialpartner, nicht zuletzt durch die gemeinsame Sozialpartnerinstitution BUAK, relativ hoch, in der Straßengüterbeförderung existiert hingegen keine solche Institution. Der Einfluss der Sozialpartner in der Straßengüterbeförderung wird von ihnen selbst, sowohl was die Ziele als auch was die konkrete Umsetzung der Kontrollen der staatlichen Aufsichtsbehörden betrifft, als gering eingestuft. Daher fokussieren die österreichischen Transport-Sozialpartner oft auf Forderungen an den Gesetzgeber. In Polen ist der soziale Dialog hingegen wenig entwickelt, **in der Bauwirtschaft ebneten starke Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften jedoch den Weg für konkrete und gezielte Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen**. In Spanien scheint Tourismus (HORECA) ein Sektor zu sein, in dem der soziale Dialog und die Kollektivvertragsverhandlungen weniger umfassend sind als in der Bauwirtschaft, über den Kollektivvertrag

hinaus werden keine sektoralen Strategien entwickelt. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Tourismus Sozialpartner eine der Bauwirtschaft ähnliche Initiative (COPREVAS) starten, ist daher gering.

---

**Sozialpartnerschaftliche Interventionen können auf einem breiten und gut ausgehandelten Konsens beruhen, aber sie müssen auch die inneren Widersprüche des Klassenkompromisses verarbeiten.**

---

Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen verfolgen unterschiedliche Interessen. In diesem Zusammenhang besteht die Gefahr, dass **die Kompromissbereitschaft der Sozialpartner die Ziele und Instrumente zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen verwässert** oder dass die Vorstellungen so weit auseinander liegen und keine Einigung erzielt werden kann. Letzteres lässt sich im spanischen Tourismussektor beobachten, der eher konfliktreiche Arbeitsbeziehungen aufweist.

Gleichzeitig bezieht die ITF ihre Stärke und die Effektivität des ITF-InspektorInnennetzwerks **aus einem konfliktiven Ansatz, der auf gewerkschaftliche Machtressourcen zurückgreift**, d.h. auf die Assoziations- und strukturelle Macht der Seeleute- und Hafenarbeitergewerkschaften. Die Androhung von einem Embargo oder die Befürchtung einer tatsächlichen Umsetzung eines Embargos, das Schiffe am Anlegen hindert und somit hohen ökonomischen Schaden produziert, sowie die logische Parteilichkeit der ITF gegenüber den ArbeiterInnen sind erfolgreiche Strategien, um bessere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen in der Branche zu erreichen.

## POLICY POINTERS

- Für eine erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung von Co-Enforcement-Maßnahmen sind die Einbeziehung und das Engagement starker AkteurInnen (in Bezug auf Mitglieder, institutionelle Macht, Instrumente) wesentlich.
- Ein sektoraler Zugang erleichtert die Entwicklung maßgeschneiderter Maßnahmen, um die Durchsetzung von Arbeitsstandards zu verbessern.
- Verfolgung einer Strategie, die gezielte (z. B. ArbeitnehmerInnenschutz, Mindestarbeitsstandards) und finanzierbare Co-Enforcement-Initiativen startet, insbesondere in Branchen mit schwachen Institutionen der Sozialpartner.
- Die transnationale und institutionenübergreifende Zusammenarbeit muss über einmalige Ereignisse hinausgehen. Die Entwicklung und die Umsetzung von Co-Enforcement-Maßnahmen, mit dem Ziel, eine nachhaltige Praxis zu etablieren, braucht Zeit.
- Die in SPLIN untersuchten Beispiele sind institutionell „gewachsene“ und verankerte Interventionen, deren Wirksamkeit auch auf der Stärke, Beharrlichkeit und langjährigen Erfahrung der beteiligten institutionellen Akteure beruht.



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

## **SPLIN Policy Brief #2**

### **Co-enforcement von Arbeitsstandards in der Bauwirtschaft und in der Internationalen Seeschifffahrt – Lessons learnt und Möglichkeiten der Übertragbarkeit**

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.

