

757 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXI. GP

Ausgedruckt am 23. 10. 2001

Regierungsvorlage

Abkommen zwischen der Regierung der Republik Österreich und der Regierung der Tschechischen Republik über den Austausch von Arbeitnehmern zur Erweiterung der beruflichen und sprachlichen Kenntnisse

ABKOMMEN

zwischen der Regierung der Republik Österreich und der Regierung der Tschechischen Republik über den Austausch von Arbeitnehmern zur Erweiterung der beruflichen und sprachlichen Kenntnisse

Die Regierung der Republik Österreich und die Regierung der Tschechischen Republik (in der Folge „Vertragsparteien“ genannt),

von dem Wunsche geleitet, die guten nachbarschaftlichen Beziehungen durch den gegenseitigen Austausch von Arbeitnehmern zur Erweiterung ihrer beruflichen und sprachlichen Kenntnisse (in der Folge „Praktikanten“ genannt) weiter auszubauen,

sind wie folgt übereingekommen:

Artikel 1

- (1) Praktikanten im Sinne dieses Abkommens sind Arbeitnehmer, die
 - a) Staatsbürger der Republik Österreich mit Wohnsitz in der Republik Österreich oder Staatsbürger der Tschechischen Republik mit Wohnsitz in der Tschechischen Republik sind,
 - b) eine Berufsausbildung besitzen oder eine Praxis in der einschlägigen Fachrichtung nachweisen,
 - c) zur Vervollkommnung ihrer Berufs- und Sprachkenntnisse eine vorübergehende Beschäftigung im anderen Staat (in der Folge „Gastland“ genannt) ausüben und
 - d) bei Aufnahme der Beschäftigung nicht jünger als 18 und nicht älter als 35 Jahre sind.
- (2) Die zuständigen Stellen für die Durchführung dieses Abkommens (in der Folge „zuständige Stellen“ genannt) sind:
 - in der Republik Österreich: das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit der Republik Österreich;
 - in der Tschechischen Republik: das Ministerium für Arbeit und Sozialangelegenheiten der Tschechischen Republik.
- (3) Die zuständigen Stellen der Vertragsparteien können nachgeordnete Dienststellen zur Durchführung dieses Abkommens ermächtigen.
- (4) Die zuständigen Stellen beider Vertragsparteien arbeiten bei der Durchführung dieses Abkommens eng zusammen. Zur Erörterung von Fragen, die mit der Durchführung dieses Abkommens zusammenhängen, wird eine gemischte österreichisch-tschechische Kommission (in der Folge „Kommission“ genannt) eingesetzt, welche aus je fünf Mitgliedern beider Staaten besteht. Dieser Kommission gehört auch ein Vertreter der jeweiligen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an. Die Kommission tritt auf Antrag der zuständigen Stelle einer Vertragspartei abwechselnd in der Republik Österreich und in der Tschechischen Republik zusammen.

Artikel 2

- (1) Die Dauer der Zulassung als Praktikant richtet sich nach den Erfordernissen der angestrebten Erweiterung der beruflichen und sprachlichen Kenntnisse. Sie beträgt mindestens sechs Monate und

höchstens ein Jahr, kann jedoch, sofern es die jeweilige Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zulassen, bis zu insgesamt 18 Monate verlängert werden. Die im Artikel 1 Abs. 4 genannte Kommission kann innerhalb dieses Rahmens für bestimmte Berufe Mindest- und Höchstdauern empfehlen.

(2) Sofern ein Beschäftigungsverhältnis ohne Verschulden des Praktikanten vorzeitig beendet wird, bemüht sich die zuständige Stelle des Vertragsstaates, auf dessen Gebiet die Beschäftigung ausgeübt wird, ihn in ein anderes, gleichwertiges Arbeitsverhältnis zu vermitteln.

(3) Arbeitgeber, die einen Praktikanten auf Grund dieses Abkommens beschäftigen wollen, haben der nach dem Ort der Beschäftigung zuständigen Stelle unverzüglich Beginn und Ende der Beschäftigung sowie deren wesentliche Lohn- und Arbeitsbedingungen mit Gegenzeichnung des Praktikanten schriftlich zu melden.

Artikel 3

(1) Die Zulassung zur Beschäftigung als Praktikant erfolgt durch die zuständige Stelle des Staates, in welchem die Beschäftigung ausgeübt werden soll.

(2) Die Beschäftigung eines Praktikanten wird durch einen Arbeitsvertrag gestaltet, den der Arbeitgeber mit dem Praktikanten entsprechend den anzuwendenden Rechtsvorschriften des Gastlandes abschließt.

(3) Beschäftigungszeiten, die auf Grund einer Zulassung als Praktikant erworben werden, sind auf Beschäftigungszeiten, mit denen auf Grund sonstiger Rechtsvorschriften Berechtigungen zur Ausübung einer Beschäftigung erworben werden, nicht anrechenbar.

(4) Die Zulassung ist zu untersagen, wenn

- a) Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass keine Beschäftigung nach Maßgabe dieses Abkommens aufgenommen werden soll, oder
- b) keine Gewähr gegeben erscheint, dass bei der Beschäftigung des Praktikanten die am Ort der Beschäftigung für Arbeitnehmer mit vergleichbaren Qualifikationen geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften eingehalten werden, oder
- c) der Praktikant nicht auf einem Arbeitsplatz im Betrieb seines Arbeitgebers beschäftigt werden soll.

(5) Die Praktikantenbewilligung ist zu widerrufen, wenn Tatsachen eintreten oder nachträglich bekannt werden, welche eine Versagung rechtfertigen. Die Rechtswirkungen des Widerrufs treten erst mit jenem Zeitpunkt ein, der sich aus den die Rechte des Praktikanten aus dem Arbeitsverhältnis sichernden gesetzlichen Bestimmungen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung ergibt.

Artikel 4

(1) Praktikanten, die nach diesem Abkommen zur Arbeit zugelassen werden können, richten an die zuständige Stelle ihres Staates ein Vermittlungsgesuch. Die Regeln über das Verfahren im Zusammenhang mit der Ausstellung der Praktikantenbewilligungen werden von den zuständigen Stellen in einer Verfahrensordnung festgelegt und nach Bedarf periodisch überprüft.

(2) Die zuständigen Stellen der Vertragsparteien fördern den Austausch und bemühen sich, eine geeignete Beschäftigung für die Praktikanten zu finden; sie teilen die Ergebnisse ihrer Bemühungen der zuständigen Stelle der jeweils anderen Vertragspartei mit.

Artikel 5

Auf die Beschäftigung eines Praktikanten sind sämtliche Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechtes, des Arbeitnehmerschutzrechtes einschließlich der besonderen Rechtsvorschriften über die Beschäftigung von Jugendlichen, des Arbeits- und Betriebsverfassungsrechtes sowie der kollektiven Rechtsgestaltung auf dem Gebiet des Arbeitsrechtes und sämtliche sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Vertragsstaates, in dem der Praktikant die Beschäftigung ausübt, anzuwenden.

Artikel 6

(1) Die Zahl der Praktikanten, die auf jeder Seite jährlich zugelassen werden können, sowie deren allfällige Aufteilung auf Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen ist unter Bedachtnahme auf allenfalls bestehende Höchstzahlen, insbesondere einer bestehenden Landeshöchstzahl für die Beschäftigung von Ausländern, sowie unter Berücksichtigung der jeweiligen Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes durch Notenwechsel der zuständigen Stellen festzusetzen. Entsprechende Vorschläge werden von der im Artikel 1 Abs. 4 genannten Kommission erarbeitet.

(2) Sofern die für ein Kalenderjahr festgesetzte Zahl nicht erreicht wird, werden die nicht in Anspruch genommenen Arbeitsplätze nicht auf das folgende Jahr übertragen. Eine Verlängerung der Dauer der Beschäftigung nach Artikel 2 Abs. 1 gilt nicht als Neuzulassung.

(3) Sofern in einem Staat Höchstzahlen für die Beschäftigung von Ausländern bestehen, sind die Zulassungen für die Beschäftigung als Praktikant auf diese Höchstzahlen anzurechnen.

Artikel 7

Die Arbeitsvermittlung im Sinne dieses Abkommens ist für den Praktikanten kosten- und gebührenfrei. Im Übrigen finden hinsichtlich der Kosten und der Entrichtung von Gebühren die Rechtsvorschriften beider Staaten Anwendung.

Artikel 8

Die Verpflichtung der Praktikanten, die in beiden Staaten geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere über die Einreise, den Aufenthalt und die Ausreise von Fremden, einzuhalten, bleibt von diesem Abkommen unberührt.

Artikel 9

Jede Vertragspartei kann die Durchführung dieses Abkommens aus wichtigen Gründen im Hinblick auf die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes vorübergehend ganz oder teilweise aussetzen. Die Aussetzung ist der anderen Vertragspartei unverzüglich auf diplomatischem Wege mitzuteilen. Die Gültigkeit der bereits ausgestellten Praktikantenbewilligung bleibt unberührt. Die Aussetzung des Abkommens kann drei Monate nach der Mitteilung in Kraft treten.

Artikel 10

(1) Dieses Abkommen unterliegt der Genehmigung gemäß den innerstaatlichen Vorschriften beider Staaten. Es tritt am ersten Tag des dritten Monats in Kraft, der auf den Monat folgt, in dem die Vertragsparteien einander schriftlich auf diplomatischem Weg mitteilen, dass die entsprechenden innerstaatlichen Voraussetzungen für das In-Kraft-Treten gegeben sind.

(2) Dieses Abkommen gilt für unbestimmte Zeit. Jede Vertragspartei kann es jederzeit schriftlich auf diplomatischem Wege kündigen. Das Abkommen endet sechs Monate nach Zustellung der Kündigung an die andere Vertragspartei.

(3) Die auf Grund dieses Abkommens bereits ausgesprochenen Zulassungen bleiben für den gewährten Zeitraum von einer Kündigung unberührt.

ZU URKUND DESSEN haben die Bevollmächtigten dieses Abkommen unterzeichnet und mit Siegeln versehen.

GESCHEHEN zu Wien, am 24. August 2001, in zwei Urschriften, jede in deutscher und in tschechischer Sprache, wobei beide Texte in gleicher Weise authentisch sind.

Für die Regierung der Republik Österreich:

Dr. Martin Bartenstein

Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit

Für die Regierung der Tschechischen Republik:

Dr. Vladimír Špidla

Vizepremierminister und Minister für Arbeit und Sozialangelegenheiten

DOHODA

mezi vládou Rakouské republiky a vládou české republiky o výměnné zaměstnanců za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí

Vláda Rakouské republiky a vláda české republiky (dále jen „smluvní strany“),
vedeny pøáním dále rozvíjet dobré sousedské vztahy formou vzájemné výměnné zaměstnanců za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí (dále jen „stávisté“),
se dohodly takto:

•lánek 1

- (1) Stáýisté ve smyslu této dohody jsou zaměstnanci, kteří:
- jsou občany Rakouské republiky s trvalým pobytem v Rakouské republice nebo občany České republiky s trvalým pobytem v České republice,
 - mají ukončené odborné vzdělání nebo prokázají praxi v příslušném oboru,
 - za účelem zdokonalení odborných a jazykových znalostí vykonávají přechodné zaměstnání v druhém státě (dále jen „hostitelský stát“) a
 - při nástupu do zaměstnání nejsou mladší 18 let a starší 35 let.
- (2) Příslušnými orgány zodpovědnými za provádění této dohody (dále jen „příslušné orgány“) jsou
- v Rakouské republice: Spolkové ministerstvo hospodářství a práce Rakouské republiky;
 - v České republice: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.
- (3) Příslušné orgány smluvních stran mohou prováděním této dohody pověřit podřízené orgány.

(4) Příslušné orgány obou smluvních stran budou při provádění této dohody úzce spolupracovat. K projednávání otázek souvisejících s prováděním této dohody bude ustanovena smíšená rakousko – česká komise (dále jen „Komise“), která bude složena z pěti členů každého státu. Členem Komise bude i zástupce zaměstnavatelů a zaměstnanců. Komise se bude scházet na návrh příslušného orgánu jedné ze smluvních stran, střídavě v Rakouské republice a v České republice.

•lánek 2

(1) Povolení k zaměstnání stáýisty se uděluje na dobu, která je potřebná pro rozšíření odborných a jazykových znalostí, o něž usiluje. Délka není nejmenší šest měsíců a nejdéle jeden rok, pokud to však situace a vývoj na trhu práce umožní, lze ji prodloužit na celkem 18 měsíců. Komise uvedená v článku 1 odstavci 4 může u této doby doporučit pro některé profese minimální a maximální délky zaměstnání.

(2) Jestliže je pracovní poměr ukončen předčasně bez zavinění stáýisty, bude příslušný orgán státu, na jehož území bylo zaměstnání vykonáváno, usilovat o to, aby bylo stáýistovi zprostředkováno jiné rovnocenné zaměstnání.

(3) Zaměstnavatelé, kteří na základě této dohody chtějí zaměstnat stáýistu, jsou povinni zaslat neprodleně příslušnému orgánu v místě zaměstnání písemné oznámení o zahájení a ukončení zaměstnání, jakož i základních mzdových a pracovních podmínkách opatřené spolupodpisem stáýisty.

•lánek 3

(1) Povolení k zaměstnání uděluje stáýistovi příslušný orgán státu, v němž má být zaměstnání vykonáváno.

(2) Zaměstnání stáýisty se bude řídit pracovní smlouvou, kterou uzavře zaměstnavatel se stáýistou v souladu s právními předpisy hostitelského státu.

(3) Doby zaměstnání získané na základě povolení k zaměstnání stáýisty se nezapočítávají do dob zaměstnání, které na základě jiných právních předpisů opravňují k výkonu zaměstnání v hostitelském státě.

- (4) Povolení k zaměstnání se neudělí, jestliže:
- se zjistí skutečnosti, které opravňují domněnku, že zaměstnání nemá být zahájeno podle pravidel této dohody, nebo
 - není záruka, že při zaměstnávání stáýisty budou dodrženy mzdové a pracovní podmínky, včetně podmínek stanovených právními předpisy o sociálním pojištění platné v místě zaměstnání pro zaměstnance se srovnatelnou kvalifikací, nebo
 - stáýista nemá být zaměstnán na pracovním místě v podniku svého zaměstnavatele.

(5) Povolení k zaměstnání stáýisty se odejme, jestliže nastanou nebo se dodatečně zjistí skutečnosti, které opravňují k jeho odejmutí. Právní účinnost odejmutí povolení k zaměstnání stáýisty nabude platnosti dnem, který vyplývá ze zákonných norem nebo z ustanovení kolektivních smluv hájících práva stáýisty v pracovním poměru.

•lánek 4

(1) Stáýisté, kteří mohou být na základě této dohody přijati do zaměstnání, si podají žádost o zprostředkování práce u orgánu svého státu příslušného k provádění této dohody. Pravidla pro postup udělování povolení k zaměstnání stáýisty budou stanovena příslušnými orgány v metodickém pokynu a podle potřeby periodicky prováděována.

(2) Pøislušné orgány smluvních stran budou podporovat výmšnu stáýistů a usilovat o to, aby bylo stáýistům zprostøedkováno vhodné zaměstnání; výsledky svého úsilí oznámí pøislušnému orgánu druhé smluvní strany.

•lánek 5

Na zaměstnání stáýisty se vztahují všechna ustanovení právních pøedpisů o pracovních smlouvách, o ochraně zaměstnanců, včetně zvláštních ustanovení o zaměstnávání mladistvých, ustanovení podnikových stanov týkajících se práv zaměstnanců, jakož i pracovníprávních nároků vyplývajících z kolektivních smluv, a všechny právní pøedpisy o sociálním pojištní státu, na jehož území je stáýista zaměstnán.

•lánek 6

(1) Počet stáýistů, kteří mohou být v každém státě každoročně přijati do zaměstnání, stejně jako jejich pøípadné rozdělení podle hospodářských odvětví nebo skupin povolání, se stanoví výmšnou nót mezi pøislušnými orgány, vždy pøitom se zøetelem k existujícím kvótám stanoveným pro zaměstnávání cizinců, zejména pak ke kvótám určeným pro jednotlivé země, jakož i s pøihlédnutím ke konkrétní situaci a vývoji na trhu práce. Pøislušné návrhy vypracuje Komise uvedená v článku 1 odstavci 4.

(2) V pøípadě, že se počet stáýistů stanovený na jeden kalendářní rok nevyčerpá, nesmí být nevyužitá pracovní místa pøevedena do následujícího roku. Prodloužení doby zaměstnání podle článku 2 odstavce 1 se nepovažuje za nové přijetí stáýisty.

(3) V pøípadě, že v jednom ze států jsou stanoveny kvóty pro zaměstnávání cizinců, započítávají se povolení k zaměstnávání stáýistů do těchto maximálních počtů.

•lánek 7

Zprostøedkování zaměstnání pro stáýistu ve smyslu této dohody je bezplatné. Jinak se na náklady a úhradu poplatků vztahují právní pøedpisy každého z obou států.

•lánek 8

Touto dohodou zůstává nedotčena povinnost stáýistů dodržovat právní pøedpisy platné v obou státech, které upravují zejména vstup, pobyt a vycestování cizinců.

•lánek 9

Obě smluvní strany mohou z důvodu vážné situace na trhu práce a jejího vývoje provádění této dohody pøechodně zcela nebo zčásti pozastavit. Pozastavení musí být oznámeno neprodleně diplomatickou cestou druhé smluvní straně. Již udělená povolení k zaměstnání stáýistů zůstávají v platnosti. Pozastavení dohody vstupuje v platnost tři měsíce po jeho oznámení.

•lánek 10

(1) Tato dohoda podléhá schválení v souladu s vnitrostátními pøedpisy obou států. Vstoupí v platnost prvním dnem třetího měsíce následujícího po měsíci, v němž si smluvní strany písemně diplomatickou cestou oznámí, že byly splněny podmínky stanovené vnitrostátními právními pøedpisy pro její vstup v platnost.

(2) Tato dohoda se sjednává na dobu neurčitou. Každá ze smluvních stran může Dohodu kdykoli písemně diplomatickou cestou vypovědět. V takovém pøípadě Dohoda pozbývá platnosti šest měsíců ode dne, kdy bylo druhé smluvní straně doručeno písemné oznámení o její vypovědi.

(3) Povolení k zaměstnání stáýistů vydaná na základě této dohody zůstávají v platnosti do uplynutí lhůt v nich uvedených.

Na důkaz toho zmocněnci dohodu podepsali a opatřili pečeti.

Dáno ve Vídni dne 24. srpna 2001 ve dvou původních vyhotoveních, každé v jazyce německém a českém, pøičemž obě znění mají stejnou platnost.

Za vládu Rakouské republiky:

Dr. Martin Bartenstein

Spolkový ministr hospodářství a práce

Za vládu české republiky:

Dr. Vladimír Špidla

6

757 der Beilagen

Místopøedseda vlády a ministr práce a sociálních vřcí

Vorblatt

Problem:

In den mit dem Ministerium für Arbeit und Sozialangelegenheiten der Tschechischen Republik mit Unterbrechungen geführten bilateralen Gesprächen wurde von beiden Seiten die Notwendigkeit erkannt, die guten nachbarschaftlichen Beziehungen weiter auszubauen und auch auf den Bereich der Beschäftigung von Arbeitskräften auszudehnen. Dabei wurde vor allem festgestellt, dass das geltende Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) jungen tschechischen Arbeitskräften keine ausreichenden Möglichkeiten bietet, ihre im Heimatland erworbenen beruflichen Kenntnisse durch eine befristete Beschäftigung in Österreich zu erweitern. Ein derartiger Know-how-Transfer hätte aber auf beiden Seiten positive Effekte für den Arbeitsmarkt und die wirtschaftlichen Beziehungen. In diesem Sinne soll jungen Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung im Rahmen der Gegenseitigkeit die Möglichkeit geboten werden, ihre Berufs- und Sprachkenntnisse durch eine befristete Beschäftigung im jeweils anderen Land zu erweitern.

Ziel und Inhalt:

Durch ein Abkommen zwischen Österreich und der Tschechischen Republik soll der Austausch junger Arbeitnehmer im Rahmen von Jahreshöchstkontingenten erleichtert werden. Arbeitskräften zwischen 18 und 35 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung soll die Möglichkeit geboten werden, auf Grund eines befristeten Arbeitsverhältnisses im jeweils anderen Vertragsstaat ihre beruflichen und sprachlichen Kenntnisse zu erweitern. Dieser Arbeitskräfteaustausch soll nach dem Vorbild des Gastarbeitnehmerabkommens mit der Schweiz und dem 1998 abgeschlossenen Praktikantenabkommen mit Ungarn geregelt werden.

Alternative:

Keine.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Aus beschäftigungspolitischer Sicht ist nicht zu erwarten, dass durch die Zulassung einer quantitativ – durch jährlich festgelegte Kontingente – beschränkten Anzahl tschechischer Praktikanten Substitutionsprozesse am Arbeitsmarkt in Gang gesetzt werden. Vielmehr wird der mit der zeitlich befristeten Zulassung junger, fertig ausgebildeter tschechischer Fachkräfte verbundene Know-how-Transfer positive Effekte für den Wirtschaftsstandort Österreich bringen. Weiters wird dieses Abkommen die Möglichkeit schaffen, den Bedarf einiger Branchen an zusätzlichen Fachkräften, die am inländischen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, abzudecken. Die Auswirkungen dieses Abkommens sind daher – wie die bisherigen Erfahrungen mit einem inhaltlich gleichen Abkommen mit Ungarn bestätigen – als positiv einzuschätzen.

Kosten:

Aus dem Abschluss dieses Abkommens erwachsen dem Bund voraussichtlich keine Mehreinnahmen oder Mehrausgaben. Da die Bescheinigung über die Zulassung als Praktikant nach diesem Abkommen die Beschäftigungsbewilligung nach dem AuslBG ersetzt, werden sich die Entlastung bei der Administration des AuslBG und der zusätzliche Verwaltungsaufwand für die Vollziehung des Abkommens kostenneutral verhalten. Mit dem Abkommen ist keine Änderung der sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche der Praktikanten verbunden.

Die bereits bestehende administrative Infrastruktur für die Vollziehung der geltenden einschlägigen Abkommen mit Ungarn und der Schweiz kann auch für die Vollziehung dieses und allenfalls weiterer, vom Regelungsinhalt her ähnlicher Abkommen herangezogen werden.

EU-Konformität:

Als bilateraler Vertrag mit einem Nicht-EU-Staat auf einem nicht durch EU-Recht geregelten Sachgebiet ist der Vertrag mit EU-Recht vereinbar.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

I. Das Abkommen enthält gesetzändernde und gesetzergänzende Bestimmungen und bedarf daher gemäß Artikel 50 Abs. 1 B-VG der Genehmigung durch den Nationalrat. Es hat nicht politischen Charakter und ist der unmittelbaren Anwendung im innerstaatlichen Rechtsbereich zugänglich, sodass eine Erlassung von weiteren Gesetzen gemäß Artikel 50 Abs. 2 B-VG nicht erforderlich ist. Verfassungsändernde Bestimmungen sind im Abkommen nicht enthalten. Eine Zustimmung des Bundesrates gemäß Artikel 50 Abs. 1 zweiter Satz B-VG ist nicht erforderlich, da keine Angelegenheiten geregelt werden, die den selbständigen Wirkungsbereich der Länder betreffen. Die Zuständigkeit des Bundes zum Abschluss des Abkommens ergibt sich aus Artikel 10 Abs. 1 Z 2 B-VG („äußere Angelegenheiten“).

II. Österreich hat bis zu seinem Beitritt zur EU im Rahmen von Gastarbeiterabkommen mit zehn europäischen Staaten einen gegenseitigen Austausch junger Arbeitnehmer zum Zweck der Erweiterung ihrer Berufs- und Sprachkenntnisse gepflogen. Diese Abkommen sind – mit Ausnahme jenes mit der Schweiz – als Folge der mit dem EU-Beitritt Österreichs wirksam gewordenen Arbeitnehmerfreizügigkeit erloschen. Im Bestreben, die bilateralen Beziehungen zu den östlichen Nachbarländern zu intensivieren und dabei angesichts einer zunehmenden wirtschaftlichen Verflechtung auch Wege einer engeren Zusammenarbeit im Bereich des Arbeitsmarktes zu suchen, hat das seinerzeitige Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch mit dem tschechischen Ministerium für Arbeit und Sozialangelegenheiten Gespräche über Möglichkeiten eines Arbeitskräfteaustausches begonnen. Diese Gespräche waren längere Zeit unterbrochen und wurden erst im Februar 1997 wieder aufgenommen. Dabei wurden mehrere Ansätze über eine engere Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Beschäftigung erörtert. Nachdem die tschechischen Vorschläge eines möglichst umfassenden, alle Arbeitsmarktbereiche betreffenden Abkommens über den Austausch von Arbeitskräften wegen seiner weit reichenden Auswirkungen auf den österreichischen Arbeitsmarkt als zu weitgehend erschienen, wurden die Gespräche mit einer eingeschränkteren Zielsetzung fortgeführt und schließlich – mit Blick auf die gleichzeitig mit Ungarn erfolgreich geführten Verhandlungen – Einvernehmen erzielt, den Arbeitskräfteaustausch vorerst – im Rahmen von Jahreskontingenten – und eingeschränkt auf Praktikanten und Grenzgänger (dazu wurde ein eigenes Abkommen ausgearbeitet) zu beschränken.

III. 1998 wurde mit der Republik Ungarn als erstem Nachbarland ein Praktikantenabkommen abgeschlossen. Gegenstand dieses Abkommens ist der erleichterte Austausch von jungen Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung für ein befristetes Praktikum im anderen Land. Als Vorbild dienten die seinerzeitigen Gastarbeiterabkommen. Mit dem nunmehr vorliegenden Abkommen soll der Austausch junger österreichischer und tschechischer Arbeitnehmer zur Förderung und Erweiterung ihrer bereits erworbenen Berufs- und Sprachkenntnisse durch eine befristete Beschäftigung im jeweils anderen Vertragsstaat ermöglicht werden. Dementsprechend sollen im Rahmen eines jährlich durch Notenwechsel festzusetzenden Kontingentes Praktikanten, die nicht älter als 35 Jahre sind, zu einer befristeten Beschäftigung zugelassen werden. Die Festsetzung der Kontingenzahl soll unter Bedachtnahme auf bestehende Höchstzahlen für die Ausländerbeschäftigung und die jeweilige Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erfolgen. Bei der Zulassung der Praktikanten im Einzelfall wird keine Arbeitsmarktprüfung mehr vorgenommen. Die Beschäftigungsdauer des Praktikanten richtet sich nach der beruflichen Tätigkeit, ist jedoch mit einem Jahr befristet und kann ausnahmsweise auf bis zu 18 Monate verlängert werden. Die Beschäftigung als Praktikant soll zu keiner weiteren Integration auf dem Arbeitsmarkt führen. Der Praktikant erwirbt mit seiner Beschäftigung keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung beim selben oder bei einem anderen Arbeitgeber. Die Arbeitsverhältnisse von Praktikanten müssen unter den gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie unter Einhaltung sämtlicher sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften, die für vergleichbare inländische Arbeitnehmer gelten, eingegangen werden.

Besonderer Teil

Zu Art. 1:

Als Praktikant im Sinne dieses Abkommens gilt nur, wer Staatsangehöriger einer der beiden Vertragsstaaten ist und dort seinen Wohnsitz, eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Alter zwischen 18 und 35 Jahren und die Absicht hat, die bereits erworbenen Berufs- und Sprachkenntnisse im jeweils anderen Staat im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses zu vervollkommen. Demnach findet das Ab-

kommen auf Personen, die kein Arbeitsverhältnis eingehen (zB Volontäre und Ferialpraktikanten) keine Anwendung.

Die Abs. 2 bis 4 bestimmen als für die Durchführung des Abkommens zuständige Stellen das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und das Ministerium für Arbeit und Sozialangelegenheiten der Tschechischen Republik. Diesen Stellen bleibt es jedoch vorbehalten, sich nachgeordneter Stellen zur Durchführung des Abkommens zu bedienen. Auf österreichischer Seite ist vorgesehen, das auch für die Administration des AusLBG zuständige Arbeitsmarktservice Österreich mit der Durchführung des Abkommens zu betrauen. Die dafür erforderliche administrativ-technische Infrastruktur ist bereits für die Vollziehung des einschlägigen Praktikantenabkommens mit Ungarn geschaffen worden. Durch die Zusammensetzung der zu bildenden gemischten tschechisch-österreichischen Kommission wird eine verantwortliche Mitwirkung der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei der Erarbeitung von Grundsätzen für die Vollziehung des Abkommens sichergestellt.

Zu Art. 2:

Im Falle einer Verlängerung des Zeitraumes, für den ein Praktikant zugelassen werden soll, ist auf die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes, insbesondere im betreffenden Berufszweig, Bedacht zu nehmen. Eine Verlängerung wird dann in Betracht kommen, wenn der Ausbildungszweck im Laufe eines Jahres ausnahmsweise nicht erreicht werden kann.

Die gemischte tschechisch-österreichische Kommission hat bei Empfehlungen für eine Mindest- und Höchstdauer der Beschäftigung bei bestimmten Berufen die durch die Ausbildung im Heimatstaat bereits erworbenen Berufskennnisse der Praktikanten sowie die auf Grund dieser Ausbildung allenfalls vorgeschriebene oder zumindest übliche Dauer einer Praxis in einem Betrieb entsprechend zu berücksichtigen.

Hat der Praktikant nicht bereits im Zulassungsgesuch einen konkreten Arbeitgeber bekannt gegeben, hat sich die zuständige Stelle zu bemühen, den Praktikanten auf einen seiner beruflichen Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz zu vermitteln. Wird ein Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf der Zulassungsdauer ohne Verschulden des Praktikanten beendet, und ist das Ausbildungsziel noch nicht erreicht, so ist der Praktikant für die restliche Dauer der Zulassung auf einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz zu vermitteln. Als Beginn der Beschäftigung gilt spätestens der Tag der Arbeitsaufnahme, als Beendigung der Beschäftigung das tatsächliche Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Urlaub, Karenzurlaub und Krankenstand während eines aufrechten Beschäftigungsverhältnisses oder sonstige das Beschäftigungsverhältnis nicht unterbrechende Umstände gelten nicht als Beendigung der Beschäftigung.

Als wesentliche Lohn- und Arbeitsbedingungen sind jedenfalls die Höhe des Entgelts, der anzuwendende Kollektivvertrag und die kollektivvertragliche Einstufung, das zeitliche Ausmaß der Arbeitsverpflichtung und eine allfällige Befristung, die Kündigungsfristen und -termine, soweit sich diese nicht durch Gesetze oder Kollektivvertrag ergeben, und die berufliche Tätigkeit des Ausländers bekannt zu geben. Die Meldung hat weiters Name, Adresse und Art des Betriebes sowie Name und Geburtsdatum des Praktikanten zu enthalten.

Zu Art. 3:

Über die Zulassung entscheidet die zuständige Stelle des Vertragsstaates, in dem die Beschäftigung ausgeübt werden soll, auf der Grundlage des von der zuständigen Stelle des anderen Vertragsstaates übermittelten Zulassungsgesuches.

Abs. 2 stellt klar, dass einer Zulassung zu einer Beschäftigung als Praktikant ein Arbeitsverhältnis zu Grunde liegen muss, bei dem alle im jeweiligen Vertragsstaat anzuwendenden lohn-, arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften eingehalten werden.

Abs. 3 legt fest, dass die Beschäftigung als Praktikant nach diesem Abkommen eine Sonderform der Ausländerbeschäftigung ist, die – auch bei Verlängerung der Zulassung – nicht dazu führt, dass der Praktikant auf Grund seiner Beschäftigung eine höhere Integrationsstufe erreicht und damit einen Anspruch auf eine Arbeitserlaubnis oder einen Befreiungsschein nach dem AusLBG erwirbt.

Abs. 4 soll sicherstellen, dass die erleichterte Zulassung zu einer Beschäftigung ausschließlich Praktikanten im Sinne dieses Abkommens und nach den in diesem Abkommen geregelten Voraussetzungen zugute kommen soll. Bei begründeter Annahme, dass diese Voraussetzungen im Einzelfall nicht vorliegen, ist die Bewilligung zu verweigern. Insbesondere ist sie zu verweigern, wenn nach den Umständen des Einzelfalles keine Gewähr gegeben erscheint, dass der Praktikant eine Beschäftigung zu den geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie unter Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften aufnehmen wird. Eine Nichteinhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen liegt jedenfalls vor, wenn der

Praktikant durch Abweichungen von zwingenden arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften benachteiligt wird.

Treten versagungsrelevante Tatsachen erst nach Ausstellung der Praktikantenbewilligung ein, oder werden zum Zeitpunkt der Ausstellung bereits vorhandene versagungsrelevante Umstände erst während einer laufenden Beschäftigung bekannt, soll die ausstellende Stelle die Befugnis haben, die eingeräumte Berechtigung wieder zu entziehen. Die Entziehung stellt einen gravierenden Eingriff in die durch die Praktikantenbewilligung eingeräumten Rechte sowohl für den in Beschäftigung stehenden Praktikanten als auch für den Arbeitgeber dar und soll daher nur in den Fällen des Abs. 4 zulässig sein. Die Entziehung soll erst zu jenem Zeitpunkt wirksam werden, der sich bei frühestmöglicher Kündigung durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für das jeweilige Beschäftigungsverhältnis geltenden gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Kündigungsfristen bzw. -termine und des gemäß § 105 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes in der geltenden Fassung vorgesehenen Zeitraumes ergibt. Dadurch sollen einerseits die Ansprüche des Praktikanten aus dem Arbeitsverhältnis gewahrt bleiben und andererseits dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Praktikanten für jenen Zeitraum ermöglicht werden, für den er bei ordnungsgemäßer Kündigung noch Leistungen an den Praktikanten zu erbringen hat.

Zu Art. 4:

Die einzelnen für die Zulassung zu einer Beschäftigung als Praktikant notwendigen Verfahrensschritte sind in einer eigenen Verfahrensordnung festzulegen. Das Zulassungsgesuch ist von der zuständigen Stelle des Heimatstaates des Zulassungswerbers entgegenzunehmen und von dieser an die zuständige Stelle des Staates, in dem die Beschäftigung ausgeübt werden soll, weiterzuleiten.

Die Zulassung zur Beschäftigung als Praktikant erfolgt durch die zuständige Stelle des Staates, in dem die Beschäftigung ausgeübt werden soll.

Die Bescheinigung über die Zulassung ersetzt im Rahmen ihres Geltungsbereiches und ihrer Geltungsdauer die Beschäftigungsbewilligung nach dem AuslBG.

Hinsichtlich des Abs. 2 wird auf die Erläuterungen zu Artikel 2 Abs. 2 verwiesen, wo bereits auf die Aufgabe der zuständigen Stellen, den Praktikanten auf einen seinem Beruf entsprechenden Arbeitsplatz zu vermitteln, hingewiesen wurde. Die Ergebnisse der jeweiligen Vermittlungsbemühungen sollen der zuständigen Stelle des anderen Vertragsstaates in geeigneter Weise zur Kenntnis gebracht werden.

Zu Art. 5:

Durch diese Bestimmung wird klargestellt, dass der Arbeitgeber bei der Beschäftigung eines Praktikanten sämtliche in Betracht kommende Bestimmungen des Arbeitsrechtes, insbesondere die geltenden lohn- und arbeits- sowie die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, einzuhalten hat.

Zu Art. 6:

Die Zahl der Praktikanten, die pro Kalenderjahr höchstens zugelassen werden können, ist durch Notenaustausch des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Ministeriums für Arbeit und Sozialangelegenheiten der Tschechischen Republik festzusetzen. Vorschläge hierfür erarbeitet die gemischte tschechisch-österreichische Kommission unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage und der Ausschöpfung der Höchstzahlen, insbesondere der Landeshöchstzahlen nach dem AuslBG. Die Zulassungen werden auf die jährliche Bundeshöchstzahl und die jeweilige Landeshöchstzahl angerechnet.

Zu Art. 7:

Auf das Zulassungsverfahren finden die Bestimmungen des Gebührengesetzes 1957 in der geltenden Fassung und der Bundes-Verwaltungsabgabenverordnung 1983 in der geltenden Fassung Anwendung. Die Vermittlung auf einen geeigneten Arbeitsplatz gemäß Artikel 2 Abs. 2 und Artikel 4 Abs. 2 ist unentgeltlich.

Zu Art. 8:

Die Zulassung zu einer Beschäftigung nach diesem Abkommen enthebt den Praktikanten nicht der Verpflichtung, den jeweils geltenden Vorschriften über die Einreise, den Aufenthalt und die Ausreise nachzukommen. Der Praktikant hat insbesondere die einschlägigen Bestimmungen des Fremdenengesetzes 1997 in der geltenden Fassung einzuhalten. Praktikanten nach diesem Abkommen können gemäß § 2 Z 3 der Fremdenengesetz-Durchführungsverordnung in der geltenden Fassung die erforderliche Aufenthaltserlaubnis nach sichtvermerksfreier Einreise im Inland beantragen.

757 der Beilagen

11

Zu Art. 9:

Im Interesse beschäftigungspolitischer Zielsetzungen, insbesondere unter Bedachtnahme auf die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes, wird jedem Vertragsstaat das Recht eingeräumt, die Durchführung bzw. Anwendung des Abkommens in seiner Gesamtheit oder hinsichtlich einzelner seiner Bestimmungen vorübergehend auszusetzen. Es handelt sich dabei um eine bei derartigen Abkommen übliche Bestimmung, die mögliche Anlässe für eine Kündigung mit dauernder Wirkung möglichst einschränken soll.

Zu Art. 10:

Diese Bestimmung enthält die völkerrechtlich üblichen Bestimmungen hinsichtlich des In-Kraft-Tretens, der Geltungsdauer und Kündigung des Abkommens.