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, aufgrund 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 Art. 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 Art. 10 Abs. 1 Z 2 B-VG („äußere Angelegenheiten„).

II. Österreich hat bis zu seinem Beitritt zur EU im Rahmen von Gastarbeitnehmerabkommen 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 Gastarbeitnehmerabkommen. 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 Kontingentzahl 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 vervollkommnen. Demnach findet das Abkommen auf Personen, die kein Arbeitsverhältnis eingehen (z.B. 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 Berufskenntnisse der Praktikanten sowie die aufgrund 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 aufgrund 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 hiefür 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 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 Fremdengesetzes 1997 in der geltenden Fassung einzuhalten. Praktikanten nach diesem Abkommen können gemäß § 2 Z 3 der Fremdengesetz-Durchführungsverordnung in der geltenden Fassung die erforderliche Aufenthaltserlaubnis nach sichtvermerksfreier Einreise im Inland beantragen.

Zu Art. 9:

Im Interesse beschäftigungspolitischer Zielsetzungen, insbesondere unter Bedachtnahme auf die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes, wird jedem Vertragsstaat des 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 Inkrafttretens, der Geltungsdauer und Kündigung des Abkommens.