

Grenzgängerabkommen mit Tschechien (8. 6. 2005)

Abkommen zwischen der Regierung der Republik Österreich und der Regierung der Tschechischen Republik über die Beschäftigung in Grenzzonen

BGBI III 2005/83, ausgegeben am 6. 6. 2005

Trotz des Beitritts Tschechiens zur EU im Jahr 2004 unterliegt die Zulassung von tschechischen Arbeitnehmern zum österreichischen Arbeitsmarkt im Wesentlichen ebenso wie die Zulassung sonstiger ausländischer Arbeitskräfte den Regeln des AuslBG (vgl. ARD 5493/1/2004). Das vorliegende Abkommen bietet nun unter Bedachtnahme auf die jeweilige Situation am Arbeitsmarkt einer beschränkten – jährlich durch Notenwechsel festzusetzenden – Anzahl von Grenzgängern die Möglichkeit, innerhalb der im Abkommen abschließend aufgezählten Grenzzonen eine Beschäftigung bei Arbeitgebern mit Betriebssitz in diesen Grenzzonen aufzunehmen. Das Abkommen tritt mit 1. 7. 2005 in Kraft.

Grenzgänger

Grenzgänger iSd Art 3 des Grenzgängerabkommens sind österreichische bzw. tschechische Staatsbürger, die

- ihren ständigen Wohnsitz seit mindestens einem Jahr in einer der im Abkommen festgelegten Grenzzone haben, in die sie täglich zurückkehren, und
- eine Beschäftigung in einer Grenzzone des anderen Staates ausüben.

Als Beschäftigung ist die Verwendung des Grenzgängers in einem Dienstverhältnis zu verstehen. In Hinblick auf die Zielsetzung des Abkommens ist seine Anwendung auch für die Beschäftigung von Ferialpraktikanten und Volontären ausgeschlossen.

Die Zahl der Grenzgänger, die aufgrund dieses Abkommens im Gebiet beider Staaten zugelassen werden, sowie deren allfällige Aufteilung auf einzelne Grenzzonen, Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen werden von den zuständigen Stellen jährlich durch Notenwechsel festgelegt. Die nach diesem Abkommen zugelassenen tschechischen Grenzgänger sind auf die Höchstzahlen des AuslBG (Bundeshöchstzahl, Landeshöchstzahlen) anzurechnen.

Zulassungsverfahren

Für die Zulassung als Grenzgänger hat der Bewerber ein schriftliches Ansuchen an die zuständige Stelle seines Staates zu richten, das alle für seine Prüfung erforderlichen Angaben und auch die Art der beabsichtigten Beschäftigung sowie den Namen des Arbeitgebers zu enthalten hat. Die zuständige Stelle überprüft sodann, ob das Ansuchen allen Formalerfordernissen entspricht und leitet es an die zuständige Stelle des Gastlandes weiter, die eine Grenzgängerbewilligung ausstellt, sofern alle Voraussetzungen für die Grenzgängereigenschaft und keine Versagungsgründe vorliegen (siehe dazu unten).

Die zuständigen Stellen sind in der Tschechischen Republik das Ministerium für Arbeit und Sozialangelegenheiten und in Österreich das BMWA. Nachgeordnete Dienststellen können zur Durchführung des Abkommens ermächtigt werden. Diesbezüglich ist auf österreichischer Seite vorgesehen, dass auch für die Vollziehung des AuslBG zuständige AMS mit der Durchführung des

Abkommens zu betrauen; eine diesbezügliche Verordnung bleibt noch abzuwarten.

Grenzgängerbewilligung

Die Grenzgängerbewilligung kann mit einer Gültigkeitsdauer bis zu einem Jahr ausgestellt und um jeweils höchstens ein Jahr verlängert werden, soweit dadurch das für das jeweilige Kalenderjahr festgelegte Kontingent nicht überschritten wird. Sie ersetzt im Rahmen ihres Geltungsbereiches und ihrer Geltungsdauer die Beschäftigungsbewilligung nach dem AuslBG.

Die Grenzgängerbewilligung berechtigt den Grenzgänger zur Aufnahme einer Beschäftigung in einer Grenzzone. Bei wechselndem Beschäftigungsort kann die Beschäftigung unter Bedachtnahme auf die Arbeitsmarktlage im betreffenden Beschäftigungszweig und die im Gastland geltenden Rechtsvorschriften auch außerhalb der Grenzzone zugelassen werden, sofern sich der Betriebssitz des Arbeitgebers in der Grenzzone befindet.

Beschäftigungszeiten, die aufgrund einer Grenzgängerbewilligung zurückgelegt werden, sind auf Beschäftigungszeiten, mit denen aufgrund sonstiger Rechtsvorschriften Berechtigungen zur Ausübung einer Beschäftigung im Gastland erworben werden, nicht anrechenbar (dh der tschechische Grenzgänger erwirbt dadurch keinen Anspruch auf eine Arbeitserlaubnis oder einen Befreiungsschein nach dem AuslBG).

Arbeitgeberpflichten

Auf die Beschäftigung eines Grenzgängers sind sämtliche Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts, des Arbeitnehmerschutzrechts, des Arbeits- und Betriebsverfassungsrechts sowie der kollektiven Rechtsgestaltung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und sämtliche sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Beschäftigungsstaates anzuwenden.

Arbeitgeber, die einen Grenzgänger aufgrund 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 Grenzgängers schriftlich zu melden.

Die Meldung hat jedenfalls zu enthalten:

- Name und Geburtsdatum des Grenzgängers,
- Name, Adresse und Art des Betriebes,
- Höhe des Entgelts,
- anzuwendender Kollektivvertrag und Einstufung,
- Arbeitszeitausmaß,
- abweichende Kündigungsfristen und –termine und eine allfällige Befristung.

Urlaub, Karenzurlaub und Krankenstand während eines aufrechten Dienstverhältnisses oder sonstige, das Beschäftigungsverhältnis nicht unterbrechende Umstände gelten nicht als Beendigung der Beschäftigung und sind daher nicht zu melden.

Versagung bzw Widerruf der Grenzgängerbewilligung

Die Ausstellung einer Grenzgängerbewilligung ist zu versagen, wenn

- Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass keine Beschäftigung nach Maßgabe des Grenzgängerabkommens aufgenommen werden soll, oder
- keine Gewähr gegeben erscheint, dass bei der Beschäftigung des

Grenzgängers die anzuwendenden Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften eingehalten werden, oder

- der Grenzgänger nicht auf einem Arbeitsplatz im Betrieb seines Arbeitgebers beschäftigt werden soll.

Die Grenzgängerbewilligung ist zu entziehen, wenn Tatsachen eintreten oder nachträglich bekannt werden, die eine Versagung rechtfertigen. Die Rechtswirkungen der Entziehung treten erst mit jenem Zeitpunkt ein, der sich aus den die Rechte des Grenzgängers sichernden gesetzlichen Bestimmungen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung ergibt (dh Berücksichtigung der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine und des gemäß § 105 Abs 1 ArbVG vorgesehenen Zeitraumes).

Wird das Grenzgängerabkommen von einer Vertragspartei aus wichtigen Gründen in Hinblick auf die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes vorübergehend ganz oder teilweise ausgesetzt (zB für bestimmte Grenzzonen, bestimmte Gemeinden, bestimmte Wirtschaftszweige oder bestimmte Berufsarten), bleibt die Gültigkeit bereits erteilter Grenzgängerbewilligungen davon unberührt..