

1114/A XX.GP

Antrag

**der Abgeordneten Dr. Peter Kostelka, Dr. Andreas Khol
und Genossen
betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Journalistengesetz geändert wird**

Der Nationalrat wolle beschließen:
Bundesgesetz, mit dem das Journalistengesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Journalistengesetz, StGBI. Nr. S8/1920, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz
BGBl. Nr.

81/1983. wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift des § 1 „Geltungsgebiet des Gesetzes entfällt. Vor § 1 wird folgender Abschnitt
1
samt Überschrift eingefügt:

**„Abschnitt 1
Angestellte Journalisten“**

2. Die Überschrift des § 13 entfällt.

3. Nach § 15 wird folgender Abschnitt 2 samt Überschrift eingefügt:

**„Abschnitt 2
Ständige freie Mitarbeiter**

§ 16. (1) Ständiger freier Mitarbeiter im Sinne dieses Bundesgesetzes ist: wer - ohne in einem
Arbeitsverhältnis zu stehen - in einem Medienunternehmen oder Mediendienst (ausgenommen im
Österreichischen Rundfunk im Sinne des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 379/1984) an der inhaltlichen
Gestaltung eines Mediums oder der Mitteilungen eines Mediendienstes journalistisch mitwirkt,
sofern er
diese journalistische Tätigkeit ständig und nicht bloß als Nebenbeschäftigung ausübt, im
wesentlichen
persönlich erbringt und über keine unternehmerische Struktur verfügt.

(2) Die in diesem Bundesgesetz verwendeten Begriffe „Medium“, „Medienunternehmen“ und
„Mediendienst“ sind im Sinne des § 1 Z 1, 6 und 7 des Mediengesetzes, BGBl. Nr.314/1981, zu
verstehen.“

Abschluß von Gesamtverträgen für ständige freie Mitarbeiter

§ 17.(1) Durch Gesamtverträge können die Honorarbedingungen und Aufwandsersätze der
ständigen freien Mitarbeiter im Sinne des § 16 sowie die Rechtsbeziehungen der
Gesamtvertragsparteien
geregelt werden. Die Gesamtverträge bedürfen der Schriftform.

(2) Zum Abschluß von Gesamtverträgen sind kollektivvertragsfähige juristische Personen befugt.
Wird einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung die
Kollektivvertragsfähigkeit
zuerkannt und schließt diese einen Gesamtvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende
gesetzliche
Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Fähigkeit zum Abschluß
von
Gesamtverträgen für die Dauer der Geltung und für den Geltungsbereich des von der
Berufsvereinigung
abgeschlossenen Gesamtvertrages.

(3) Die Bestimmungen in Gesamtverträgen können durch Einzelvertrag weder aufgehoben noch
beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Gesamtvertrag nicht ausschließt, nur

gültig, soweit sie für die ständigen freien Mitarbeiter im Sinne des § 16 günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Gesamvertrag nicht geregelt sind.

Geltungsbereich und Gesamtverträge

§ 18. (1) Der Gesamtvertrag erstreckt sich, sofern er nicht anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches auf ständige freie Mitarbeiter im Sinne des § 16 und auf Medienunternehmen (Mediendienste), die zur Zeit des Abschlusses des Gesamtvertrages

(2) Geht der Betrieb oder ein Teil des Betriebes eines Medienunternehmens (Mediendienstes), das (der) einem Gesamtvertrag unterliegt, auf einen Dritten über, so erstreckt sich der Gesamtvertrag auch auf diesen.

Rechtswirkungen der Gesamtverträge

§ 19. (1) Der Gesamtvertrag gilt, soweit er nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regelt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches als Bestandteil der Verträge, die zwischen den ständigen freien Mitarbeitern im Sinne des § 16 und dem Medienunternehmen (Mediendienst) abgeschlossen werden.

(2) Enthält der Gesamtvertrag keine Vorschriften über seinen Wirksamkeitsbeginn, so beginnen seine Rechtswirkungen mit dem auf die Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ folgenden Tage.

(3) Die Rechtswirkungen des Gesamtvertrages treten auch für nichtvertragsangehörige ständige freie Mitarbeiter im Sinne des § 16 ein, die von einem vertragsangehörigen Medienunternehmen (Mediendienst) beschäftigt werden. Dies gilt jedoch nur solange, als für diese ständigen freien Mitarbeiter im Sinne des § 16 nicht ein anderer Gesamtvertrag abgeschlossen wird.

Hinterlegung und Kundmachung von Gesamtverträgen

§ 20. (1) Jeder Gesamtvertrag ist innerhalb von vierzehn Tagen nach seinem Abschluß von der daran

beteiligten Interessenvertretung der ständigen freien Mitarbeiter im Sinne des § 16 in zwei gleichlautenden Ausfertigungen, die von den vertragschließenden Parteien ordnungsgemäß gezeichnet

sein müssen, beim Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales unter Angabe der Anschriften

der vertragschließenden Parteien zu hinterlegen. Auch die an dem Gesamtvertrag beteiligte Interessenvertretung der Medienunternehmen (Mediendienste) ist berechtigt, die von ihr abgeschlossenen

Gesamtverträge beim Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu hinterlegen.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat eine Ausfertigung des bei ihr hinterlegten Gesamtvertrages dem Hinterleger mit der Bestätigung der durchgeführten Hinterlegung

zurückzustellen; eine Ausfertigung ist einem Register der Gesamtverträge einzuverleiben.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat den Abschluß eines jeden bei ihm hinterlegten Gesamtvertrages durch Einschaltung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ binnen einer

Woche nach Vorlage des Gesamtvertrages kundzumachen. Die Kosten der Kundmachung sind von den

vertragschließenden Parteien zu gleichen Teilen zu tragen. Weiters hat das Bundesministerium für Arbeit,

Gesundheit und Soziales jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung des Gesamtvertrages mit Angabe des Datums seiner Kundmachung im "Amtsblatt zur Wiener Zeitung" und der Zahl der Registereintragung unverzüglich zu übermitteln.

(4) Der Hinterleger eines Gesamtvertrages hat je eine Ausfertigung des Gesamtvertrages dem Österreichischen Statistischen Zentralamt in Wien und den nach dem Geltungsbereich des Gesamtvertrages in Betracht kommenden Interessenvertretungen im Medienbereich, sofern diese nicht

selbst Vertragsparteien sind, zu übermitteln.

Abänderung und Verlängerung von Gesamtverträgen

§ 21. (1) § 20 gilt sinngemäß auch für Abänderungen und Verlängerungen von Gesamtverträgen. Geltungsdauer und Verlängerung von Gesamtverträgen

§ 22. (1) Enthält der Gesamtvertrag keine Vorschriften über seine Geltungsdauer, so kann er nach Ablauf eines Jahres jederzeit mit einer Frist von drei Monaten zum letzten eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform und hat gegenüber

der anderen Vertragspartei durch eingeschriebenen Brief zu erfolgen.

(2) Die kündigende Partei hat dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales binnen

drei Tagen nach Ablauf der Kündigungsfrist das Erlöschen des Gesamtvertrages anzuzeigen. Zu dieser

Anzeige ist auch die andere Vertragspartei berechtigt.

(3) Verliert eine Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit, so erlöschen die von ihr abgeschlossenen Gesamtverträge mit dem Tag, an dem die Entscheidung über das Erlöschen der Kollektivvertragsfähigkeit im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ kundgemacht wird.

(4) Ein von einer gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Gesamtvertrag erlischt für die Mitglieder einer zum Abschluß eines Gesamtvertrages fähigen Berufsvereinigung mit dem Tag, an dem

ein von der Berufsvereinigung abgeschlossener Gesamtvertrag wirksam wird.

(5) Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat das Erlöschen des Gesamtvertrages jeweils binnen einer Woche nach dem Einlangen der Anzeige gemäß Abs. 2 sowie nach

dem in Abs. 3 und 4 bezeichneten Tag im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ kundzumachen. Die Kosten der Kundmachung sind von den Vertragsparteien des erloschenen Gesamtvertrages zu gleichen Teilen zu tragen.

(6) Das Erlöschen des Gesamtvertrages ist vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales im Kataster der Gesamtverträge vorzumerken.

Nachwirkung

§ 23. Die Rechtswirkungen des Gesamtvertrages bleiben nach seinem Erlöschen für Vertragsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfaßt waren, so lange aufrecht, als

für diese Vertragsverhältnisse nicht ein neuer Gesamtvertrag wirksam oder nicht ein neuer Einzelvertrag abgeschlossen wird.“

4. Vor der Überschrift des bisherigen § 17 wird folgender Abschnitt 3 samt Überschrift eingefügt:

„Abschnitt 3

Inkrafttreten und Vollziehung“

5. Der bisherige „§ 17 Abs. 1 erhält die Bezeichnung „§ 24 Abs. 1

6. § 24 Abs. 2 und 3 lauten:

„§ 24. (2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales betraut.

(3) Die Bezeichnung Abschnitt 1, die Überschrift zu § 1, die Bezeichnung Abschnitt 2 samt den §§ 16 bis 23, sowie die Bezeichnung Abschnitt 3, die Überschrift zu § 24 und § 24 Abs. 2 und 3 in der

Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999, treten mit 1. September 1999 in Kraft.“

Zuweisungsvorschlag: Ausschuß für Arbeit und Soziales

Begründung

Allgemeiner Teil:

Durch den vorliegenden Entwurf soll die gesetzliche Grundlage für den Abschluß von Gesamtverträgen betreffend die Honorarbedingungen und Aufwandsersätze für ständige freie Mitarbeiter eines Medienunternehmens oder Mediendienstes geschaffen werden. Derzeit enthalten die Kollektivverträge lediglich Honorarempfehlungen, denen jedoch mangels gesetzlicher Deckung keine normative Wirkung zukommt.

Die Zahl der journalistisch tätigen freien Mitarbeiter nimmt stetig zu, etwa 50 % aller professionellen österreichischen Journalisten arbeiten als freie oder ständige freie Mitarbeiter. Zudem zeigen einschlägige

Umfragen, daß freie Mitarbeit der Berufszugang zum Journalistenberuf schlecht hin ist. Da verbindliche

Entlohnungsregelungen fehlen, ist der Druck auf die Mitarbeiter enorm groß, ihre journalistischen Beiträge den Medienunternehmen zu unangemessenen Entgeltbedingungen zu überlassen.

Von der Neuregelung sollen jene journalistischen Mitarbeiter eines Medienunternehmens oder Mediendienstes erfaßt werden, die zwar nicht in einem Arbeitsverhältnis, aber in ihrer Tätigkeit in einem

wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis stehen. Ihre wirtschaftliche Stellung ist mit jener der Heimarbeiter vergleichbar.

Die Regelungen des Heimarbeitsgesetzes über die Heimarbeitsgesamtverträge sind daher auch Vorbild für

die im Entwurf enthaltenen Regelungen über die Gesamtverträge. Entsprechende Regelungen waren

bereits in der Regierungsvorlage vom 13.6.1979 betreffend ein Medienmitarbeitergesetz (vgl. 19 der Blg.

Sten. Prot. NR XV. GP) enthalten; eine parlamentarische Beschlußfassung ist jedoch seinerzeit nicht erfolgt.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung der Materie gründet sich auf die Kompetenztatbestände des

Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG (Arbeitsrecht) sowie auf Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG (Zivilrechtswesen).

Besonderer Teil:

Zu Z 1 und 2 (Abschnitt 1):

Im Hinblick auf die für ständige freie Mitarbeiter vorgesehene Neuregelung - gesetzliche Grundlage für

den Abschluß von Gesamtverträgen - ist die Zusammenfassung der für angestellte Journalisten geltenden

Bestimmungen in einem eigenen Abschnitt 1 samt Überschrift („Angestellte Journalisten“) sinnvoll.

Zu Z 3 (Abschnitt 2):

Zu § 16 (Ständige freie Mitarbeiter):

Von der Neuregelung sollen jene journalistischen Mitarbeiter erfaßt werden, die, ohne Arbeitnehmer zu

sein, in ihrer Tätigkeit in einem Abhängigkeitsverhältnis zu einem Medienunternehmen oder Mediendienst stehen und infolge ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit eines entsprechenden gesetzlichen

Schutzes bedürfen, diese Tätigkeit jedoch nicht bloß als Nebenbeschäftigung ausüben.

Wirtschaftliche Abhängigkeit ist dann anzunehmen, wenn der Mitarbeiter für bestimmte, wenn auch

mehrere, Medienunternehmen (Mediendienste) tätig ist, nicht jedoch, wenn er Beiträge einer nahezu

unbegrenzten ständig wechselnden Anzahl von Medienunternehmen bzw. Mediendiensten liefert oder

Beiträge am „freien Markt“ anbietet. An weiteren - in der Judikatur bereits im Zusammenhang mit der

Qualifizierung einer Person als arbeitnehmerähnlich genannten - Merkmalen sind zu nennen:
Mangel
einer eigenen unternehmerischen Struktur, länger andauernde oder regelmäßige Beschäftigung,
beeinträchtigende vertragliche Bindungen wie Konkurrenzklauseln, pauschalierte Abgeltungen und
Spesenersätze.
Festzuhalten ist, daß nicht sämtliche von der Judikatur einmal genannten Merkmale vorhanden sein
müssen. Es kommt vielmehr auf das Überwiegen der wesentlichen Merkmale unter
Berücksichtigung der
konkreten vertraglichen und faktischen Ausgestaltung des Beschäftigungs(Vertrags)verhältnisses
an.
Ebensowenig ist die Bezeichnung des Vertrages ausschlaggebend. Bei der Prüfung des Vorliegens
der
Tatbestandsvoraussetzungen des § 16 Abs. 1 ist auf das jeweilige Beschäftigungsverhältnis zum
jeweiligen Medienunternehmen (Mediendienst) abzustellen.

Ein Pressefotograf mit Gewerbeschein, der seine Werke am Markt anbietet und/oder laufend für
wechselnde Auftraggeber tätig ist, wird nicht als ständiger freier Mitarbeiter anzusehen sein.
Zu § 17 (Abschluß von Gesamtverträgen für ständige freie Mitarbeiter):
1. § 17 entspricht § 43 Heimarbeitsgesetz, BGBl. Nr.105/1961
2. Die Kollektivverträge

- für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten, Reporter (KV 318/1996),
- für die bei österreichischen Wochenzeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter (KV 319/1996), und
- für die bei österreichischen Zeitschriften angestellten Redakteure/innen, Redakteursaspiranten/innen, Redakteursassistenten/innen und Redaktionssekretäre/iunen (KV 134/1993)

treffen Regelungen für ständige freie Mitarbeiter im Sinne des § 16 nur insofern, als sie (KV für Tageszeitungen und KV für österreichische Wochenzeitungen jeweils in Anhang 3 Punkt 1, KV für österreichische Zeitschriften in § 21) lediglich Empfehlungen des Österreichischen Zeitschriftenverbandes betreffend Honorare für freie Mitarbeiter enthalten.

3. Da die Bestimmungen des ArbVG über die kollektive Rechtsgestaltung auf im Auftrag eines Medienunternehmens oder Mediendienstes und in Unterordnung unter die wirtschaftlichen Zwecke des Medienunternehmens oder der Mediendienstes für ein periodisches Medium tätigen ständigen freien Mitarbeitern im Sinne des § 16 mangels Arbeitnehmerschaft nicht anwendbar sind, wird durch die §§ 17 ff ein dem Heimarbeitsgesamtvertrag nachgebildetes eigenständiges Instrument kollektiver Normsetzung für diesen Personenkreis geschaffen (vgl. auch die §§ 17 bis 23 der Erläuterungen der Regierungsvorlage eines Bundesgesetzes betreffend den arbeitsrechtlichen Schutz von journalistischen und prozessgestaltenden Mitarbeitern von Medienunternehmen, Medienmitarbeitergesetz, 19 der Bld. Sten. Prot. NR XV. GP).

4. Die Bestimmungen über die Gesamtverträge sind eine systemkonforme Weiterentwicklung der für den Kollektivvertrag geltenden Bestimmungen des Arbeitsverfassungsrechts.

5. In Abs. 1 und 2 wird in weitgehender Übereinstimmung mit § 43 des HeimAG der mögliche Inhalt und die Form der Gesamtverträge, die Fähigkeit zum Abschluß von Gesamtverträgen sowie das Verhältnis der von freiwilligen Berufsvereinigungen abgeschlossenen Gesamtverträge zu jenen, die von gesetzlichen Interessenvertretungen abgeschlossen wurden, geregelt.

Die Schriftform und die Unterzeichnung durch die Vertragspartner bilden somit Voraussetzungen für die Wirksamkeit des Gesamtvertrages.

6. Grundsätzlich sind zum Abschluß von Gesamtverträgen kollektivvertragsfähige Interessenvertretungen ermächtigt.

7. Durch Abs. 3 wird entsprechend den für Heimarbeitsgesamtverträge wie auch Kollektivverträge geltenden Bestimmungen die zwingende Wirkung der Normen des Gesamtvertrages festgelegt.

Zu § 18 (Geltungsbereich und Gesamtverträge):

§ 18 entspricht im wesentlichen § 44 HeimAG und regelt in Abs. 1 den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich der Gesamtverträge. Abs. 2 entspricht weitgehend dem § 44 Abs. 2 HeimAG.

Zu § 19 (Rechtswirkungen der Gesamtverträge):

§ 19 entspricht den Abs. 1 bis 3 des § 45 HeimAG und regelt die Normwirkung (Abs. 1), den Wirksamkeitsbeginn (Abs. 2) und die Außenseiterwirkung (Abs. 3).

Zu § 20 (Hinterlegung und Kundmachung von Gesamtverträgen):

§ 20 Abs. 1 bis 3 entspricht im wesentlichen den Abs. 1 bis 3 des § 46 und Abs. 4 dem § 47 HeimAG.

Die Bestimmung regelt die Hinterlegung und Kundmachung der Gesamtverträge.

Zu § 21 (Abänderung und Verlängerung von Gesamtverträgen):

§ 21 entspricht § 48 HeimAG. Die Bestimmungen über die Hinterlegung und Kundmachung gelten sinngemäß auch für Abänderungen und Verlängerungen von Gesamtverträgen.

Zu § 22 (Geltungsdauer und Verlängerung von Gesamtverträgen):

§ 22 entspricht im wesentlichen § 49 HeimAG. Abs. 1 regelt die Geltungsdauer und die Kündigung von

Gesamtverträgen, Abs. 2 die Pflicht zur Anzeige des Erlöschens des Gesamtvertrages infolge der Kündigung, Abs. 3 und 4 regeln den zeitlichen Geltungsbereich der Gesamtverträge, Abs. 5 und 6 die mit

dem Erlöschen von Gesamtverträgen in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten des Bundesministeriums

für Arbeit, Gesundheit und Soziales.

Zu § 23 (Nachwirkung):

In § 23 wird entsprechend § 50 HeimAG die Nachwirkung der Gesamtverträge geregelt.