

II-3227 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen
des Nationalrates XV. Gesetzgebungsperiode

A N T R A G

Präs.: 1981 -12- 16

No. 1451A

der Abgeordneten .Braun..Steinbauer..Frischenschlager...
und Genossen betreffend ein Bundesgesetz mit dem das
Rundfunkgesetz 1974 und das Arbeitsverfassungsgesetz
geändert werden.

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz vom mit dem das
Rundfunkgesetz 1974 und das Arbeitsverfassungsgesetz
geändert werden.

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Bundesgesetz vom 10. Juli 1974, BGBl. Nr. 397/1974,
über die Aufgaben und die Einrichtung des Österreichischen
Rundfunks zuletzt geändert durch
BGBl.Nr. 314/1981, wird geändert wie folgt:

1. Die Absätze 2 und 3 des § 17 haben zu lauten:

"(2) Programmgestaltende Mitarbeiter im Sinne dieses
Bundesgesetzes sind alle Personen, die an der
inhaltlichen Gestaltung von Hörfunk- und Fernseh-
sendungen mitwirken.

(3) Journalistische Mitarbeiter im Sinne dieses Bundes-
gesetzes sind alle Personen, die an der journalisti-
schen Gestaltung von Programmen im Hörfunk und

- 2 -

Fernsehen mitwirken, insbesondere Redakteure, Reporter, Korrespondenten und Gestalter."

2. Dem § 17 sind die Absätze 4 bis 6 anzufügen; diese haben zu lauten:

"(4) Programmgestaltende und journalistische Mitarbeiter im Sinne dieses Bundesgesetzes sind entweder Arbeitnehmer oder freie Mitarbeiter des Österreichischen Rundfunks.

(5) Für journalistische und programmgestaltende Mitarbeiter des Österreichischen Rundfunks gelten auch dann, wenn sie in einem Arbeitsverhältnis zum Österreichischen Rundfunk stehen, sofern die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit während eines Zeitraumes von sechs Monaten im Monatsdurchschnitt nicht mehr als vier fünftel des 4,3-fachen, der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt, folgende Bestimmungen:

1. Befristete Arbeitsverhältnisse können ohne zahlenmäßige Begrenzung und auch unmittelbar hintereinander abgeschlossen werden, ohne daß hiedurch ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entsteht.
2. Beabsichtigt das Unternehmen, ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis nicht mehr abzuschließen, so ist der Arbeitnehmer von dieser Absicht schriftlich zu verständigen. Die Verständigung hat, wenn ab Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses mit oder ohne Unterbrechungen ein Zeitraum von nicht mehr als drei Jahren verstrichen ist, vier Wochen vor

- 3 -

- 3 -

Ende des laufenden Arbeitsverhältnisses zu erfolgen. Beträgt dieser Zeitraum ab Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre, so hat die Verständigung acht Wochen und wenn der Zeitraum mehr als fünf Jahre beträgt, hat die Verständigung zwölf Wochen vor Ablauf des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu erfolgen. Erfolgt die Verständigung nicht oder nicht rechtzeitig, so gebührt ein Entschädigungsanspruch. Dieser beträgt bei einer Verständigungsfrist von vier Wochen 8,33 %, bei einer Verständigungsfrist von acht Wochen 16,66 % und bei einer Verständigungsfrist von zwölf Wochen 24,99 % des vom Österreichischen Rundfunk im letzten Jahr bezogenen Entgelts.

- (6) Erstrecken sich befristete Arbeitsverhältnisse im Sinne des Abs. 5 ab Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses mit oder ohne Unterbrechungen über einen Zeitraum von fünf Jahren, so gebührt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung, es sei denn das Arbeitsverhältnis endet durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung des Arbeitnehmers. Die Abfertigung beträgt bei einer Dauer von mehr als fünf Jahren ab Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses ein zwölftel, bei einer Dauer von mehr als zehn Jahren ein neuntel, bei mehr als fünfzehn Jahren ein sechstel, bei mehr als zwanzig Jahren zwei neuntel und bei mehr als fünfundzwanzig Jahren ein drittel jenes Entgeltes, das der Arbeitnehmer in den letzten drei Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten hat. Der Abfertigungsanspruch entsteht mit der Verständigung im Sinne des Absatzes 5, Ziffer 2 und wird mit Ablauf der dort genannten Fristen fällig.

- 4 -

- 4 -

Auf diese Abfertigung ist eine nach anderen Bestimmungen allenfalls gebührende Abfertigung anzurechnen.

Artikel II

Das Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973, BGBl.Nr.22/1974, betreffend die Arbeitsverfassung, zuletzt geändert durch Artikel VI des Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 354/1981, wird geändert wie folgt:

Nach § 133 ist ein § 133 a einzufügen; dieser hat zu lauten:

"Betriebe des Österreichischen Rundfunks

§ 133 a. (1) In Betrieben des Österreichischen Rundfunks, in denen Arbeitsverhältnisse mit journalistischen und programmgestaltenden Mitarbeitern gemäß § 17 Abs. 5 des Rundfunkgesetzes, BGBl.Nr.397/1974, **jeweils** nur auf bestimmte Dauer abgeschlossen werden, endet das Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitgliedes, das diesem Personenkreis angehört, ohne seine Zustimmung nicht vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates. Die Bestimmungen der §§ 62, 64 sowie 120 bis 122 bleiben unberührt.

- 5 -

- 5 -

Artikel III

Inkrafttreten

Dieses Bundesgesetz tritt am *1. Februar 1982*
in Kraft.

Artikel IV

Vollziehung

(1) Mit der Vollziehung sind betraut:

1. Hinsichtlich des Artikels I, Z. 1 die gemäß Artikel III des Rundfunkgesetzes mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes betrauten obersten Organe.
2. Hinsichtlich des Artikels I, Z. 2 und hinsichtlich des Artikels II der Bundesminister für soziale Verwaltung.

In formeller Hinsicht wird beantragt, diesen Antrag unter Verzicht auf die erste Lesung dem Verfassungsausschuß zuzuweisen.

Erläuternde Bemerkungen

Auf Grund des Rundfunkgesetzes (vergleiche insbesondere §§ 2 ff) trifft den Österreichischen Rundfunk die gesetzliche Verpflichtung zur umfassenden Information der Allgemeinheit, zur Einrichtung und Aufrechterhaltung von mindestens 3 Hörfunk- und 2 Fernsehprogrammen und eines ausreichenden Auslandsdienstes auf Kurzwelle. Der gesetzliche Programmauftrag verpflichtet den Österreichischen Rundfunk unter anderem auch zur angemessenen Berücksichtigung der Vielfalt der im öffentlichen Leben vertretenen Meinungen, zu eigenen Kommentaren unter Wahrung des Grundsatzes der Objektivität zur Verbreitung von Volks- und Jugendbildung, zur Förderung von Kunst und Wissenschaft sowie der Darbietung von einwandfreier Unterhaltung.

Dieser Programmauftrag kann nur erfüllt werden, wenn das Unternehmen seine Vertragsbeziehungen zu den, das Programm gestaltenden Mitarbeitern ausreichend flexibel gestalten kann. In der Vergangenheit hat sich nun gezeigt, daß diese für die Erfüllung des Programmauftrages unbedingt notwendige Flexibilität nicht immer gewährleistet ist. Die Eigenart der Beschäftigung bei der Programmerstellung im Österreichischen Rundfunk bringt es mit sich, daß die notwendige Klarheit über die Rechtsnatur der Vertragsbeziehungen zwischen dem Unternehmen und den, an der Programmerstellung journalistisch oder programmgestaltend Mitwirkenden nicht immer gegeben ist. Die Feststellung, ob Beschäftigung aufgrund eines Arbeitsvertrages, eines freien Dienstvertrages oder eines Werkvertrages vorliegt, ist umso schwieriger, als es nicht darauf ankommt, wie der Vertrag bezeichnet sondern wie er inhaltlich gestaltet wird. Diese Schwierigkeiten haben dazu geführt, daß die Flexibilität bei der Gestaltung der Vertragsbeziehungen zu den journalistischen und programmgestaltenden Mitarbeitern zum Teil verlorengel-

-2-

gangen ist. Die vom Österreichischen Rundfunk zur Vermeidung der Ausweitung der Dienstposten ergriffenen Maßnahmen, wie insbesondere die Einführung zeitlicher Beschäftigungslimits haben sich unter anderem deshalb als nicht ausreichend erwiesen, weil es für die Anwendung arbeitsrechtlicher Bestimmungen im allgemeinen auf ein bestimmtes Beschäftigungsausmaß nicht ankommt.

Durch die vorliegende Novellierung des Rundfunkgesetzes soll dem Österreichischen Rundfunk die Möglichkeit gegeben werden, mit jenen journalistischen und programmgestaltenden Mitarbeitern deren Beschäftigungsausmaß einen bestimmten Umfang nicht übersteigt, befristete Arbeitsverhältnisse in beliebiger Zahl abzuschließen zu können. Die nach der Rechtsprechung bei wiederholten Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen eintretende Wirkung, daß diese "Kettendienstverträge" in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit umgedeutet werden, soll damit für den im § 17 Abs. 5 genannten Personenkreis ausgeschlossen werden. Darüber hinaus werden noch einige arbeitsrechtliche Probleme geregelt, die sich aus dieser Art der Beschäftigung ergeben. Zu den einzelnen Bestimmungen ist zu bemerken:

- 3 -

Zu Artikel I (§ 17 Rundfunkgesetz):

Die Absätze 2 bis 4 entsprechen im wesentlichen den bisherigen Absätzen 2 und 3 des § 17 Rundfunkgesetzes. Insbesondere der Begriff der journalistischen und programmgestaltenden Mitarbeiter soll durch die Neuordnung keine Einschränkung erfahren. Im Interesse einer Verdeutlichung der unterschiedlichen Möglichkeiten der Vertragsgestaltung wird in Abs. 4 eine Unterscheidung innerhalb der journalistischen und programmgestaltenden Mitarbeiter zwischen Arbeitnehmern und jenen Personen getroffen, die ohne Arbeitnehmer zu sein, auf Grund anderer vertraglicher Beziehungen (zB Werkverträge) für den ORF tätig sind. Innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer sind wieder - ohne daß dies im Gesetz ausdrücklich erwähnt zu werden braucht - Personen zu unterscheiden, für die das Angestelltengesetz gilt und andere, die zwar Arbeitnehmer sind, auf deren Arbeitsverhältnis jedoch das Angestelltengesetz keine Anwendung findet. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Ausmaß ihrer Beschäftigung weniger als 20-Wochenstunden beträgt (vgl. Artikel III, Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 3.7.1975, BGBl.Nr. 418/1975).

Abs. 5 sieht - wie schon erwähnt - für jene journalistischen und programmgestaltenden Mitarbeiter, die durchschnittlich nicht mehr als 32-Wochenstunden arbeiten (dies bezogen auf eine 40-stündige wöchentliche Normalarbeitszeit) die Möglichkeit vor, unbeschränkt Kettenarbeitsverträge abzuschließen, ohne daß die sachliche Rechtfertigung nachgewiesen werden müßte. Damit soll dem ORF die notwendige Dispositionsfreiheit beim Einsatz der für die Programmerstellung erforderlichen Mitarbeiter gewährleistet werden. Die Beschäftigungsgrenze von 4/5 der Normalarbeitszeit entspricht den Notwendigkeiten des

- 4 -

- 4 -

Unternehmens und ergibt sich aus den bisherigen Erfahrungen, die der Rundfunk beim Einsatz der journalistischen und programmgestaltenden Mitarbeiter gemacht hat.

Als weitere Sondervorschrift wird im Abs. 5 Z. 2 die Verpflichtung des Arbeitgebers vorgesehen, den Arbeitnehmer zu verständigen, wenn der ORF nicht mehr beabsichtigt, den Mitarbeiter weiterzubeschäftigen. Die Frist bis zu der diese Verständigung zu erfolgen hat, richtet sich nach dem Zeitraum, der seit dem Zeitpunkt verstrichen ist, als der Mitarbeiter erstmals eine Tätigkeit beim ORF aufgenommen hat. Die Senktion für die Verletzung dieser Verpflichtung besteht in einem Entschädigungsanspruch des Mitarbeiters, dessen Höhe davon abhängt, wie lange diese Frist ist.

Abs. 6 schafft eine besondere Abfertigungsregelung, die deshalb erforderlich ist, weil bei Abschluß von befristeten Dienstverträgen, der für den Erwerb des Abfertigungsanspruches erforderliche Zeitraum insbesondere dann nicht erworben werden kann, wenn zwischen den einzelnen befristeten Dienstverhältnissen Unterbrechungszeiträume liegen (vgl. § 23 Abs. 1, vorletzter Satz Angestelltengesetz, in der Fassung BGBl.Nr. 107/1979). Gegenüber der allgemeinen Abfertigungsregelung wird der Arbeitnehmer aber auch insofern günstiger gestellt als die für die Entstehung und die Höhe des Anspruches erforderlichen Zeiträume unter Einbeziehung der Unterbrechungszeiträume berechnet werden. Andererseits erwirbt in Abweichung von der Systematik des Angestelltengesetzes ein Mitarbeiter im Sinne des Abs. 5 einen Abfertigungsanspruch erst nach mindestens fünfjähriger Dauer, gerechnet ab dem Zeitpunkt der erstmaligen Aufnahme der Beschäftigung beim ORF.

- 5 -

- 5 -

Sollten auch nach dem Angestelltengesetz oder dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz Abfertigungsansprüche zustehen (dies wäre z.B. denkbar, wenn ein einzelnes befristetes Arbeitsverhältnis mindestens 3 Jahre gedauert oder wenn mehrere befristete Arbeitsverhältnisse in unmittelbarer zeitlicher Aufeinanderfolge diesen Zeitraum überschreiten) dann gebührt auch die Abfertigung nach diesen Bestimmungen. Es findet jedoch eine gegenseitige Anrechnung statt, damit nicht ein- und dieselbe Beschäftigung zu mehreren Abfertigungsansprüchen führt.

Zu Artikel II (Novellierung des Arbeitsverfassungsgesetzes):

Durch die Möglichkeit zum Abschluß von Kettendienstverträgen auch für ORF-Mitarbeiter entsteht im Bereiche der Arbeitsverfassung auch jene Problematik, die für Schauspieler durch § 133 ArbVG bewältigt wurde. Da der befristete Arbeitsvertrag das Arbeitsverhältnis auch dann beendet, wenn ein Kündigungsschutz besteht, ist für jene Medienmitarbeiter, die als Betriebsratsmitglieder gewählt werden, eine besondere Schutzvorschrift erforderlich. Dieser Schutz soll durch § 133 a dadurch gewährleistet werden, daß das Arbeitsverhältnis bis zur Beendigung der Funktion als Mitglied des Betriebsrates erstreckt wird.