

1. Oktober 2019

# Arbeitszeit in den Redaktionen

Viele Journalistinnen und Journalisten, insbesondere bei Tageszeitungen verschenken jährlich den Gegenwert eines Kleinwagens, denn die Überstunden, die weder durch Geld noch durch Freizeit ausgeglichen werden, summieren sich auf beachtliche Summen. 45 Stunden pro Woche statt der tariflichen 36,5 Stunden sind eher die Regel als die Ausnahme – mit steigender Tendenz. Das geben selbst die Arbeitgeber inzwischen zu. Der BDZV meldete in seinem Jahrbuch (2018/19) 10.986 Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen. Im Boomjahr 2000 waren es 15.306 Journalisten. Die Zahl der Volos sank von 1.378 auf 901. Die Anzahl der Zeitungsausgaben reduzierte sich im gleichen Zeitraum ähnlich stark, nämlich von 1.576 auf 1.452 Ausgaben.

Bei der Arbeitszeit ist zwischen dem vergütungsrechtlichen Teil und der ordnungspolitischen Arbeitszeit zu unterscheiden. Deutlich wird dies bei der Frage, wie Reisezeit zu werten ist: Die Zeit, die man mit der Fahrt zum Termin verbringt, ist Arbeitszeit (BAG 5 AZ R 553/17 vom 17.10.2018; DJV-Datenbank Juri 12144). Die übliche Zeit für die Fahrt von der Wohnung zum Arbeitsplatz muss abgezogen werden, wenn der Arbeitnehmer direkt von zu Hause zum Termin fährt. Davon zu unterscheiden ist die ordnungspolitische Seite der Reisezeit. Bei der Frage, ob die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden, wird differenziert, ob man transportiert wird oder die Belastungen des Selberfahrens hat.

## Vergütung

Bei Tageszeitungsredakteuren beträgt die Arbeitszeit laut § 7 Manteltarifvertrag (MTV) Tageszeitungen 36,5 Stunden; bei Zeitschriften sind laut Arbeitsgesetz 36 Stunden vorgesehen. Was darüber hinausgeht, ist Mehrarbeit.

## Arbeitszeit

Journalistische Arbeitszeit ist die Zeit, die der Redakteur/die Redakteurin

- zur Erledigung dienstlicher Aufgaben in der Redaktion (am üblichen Arbeitsplatz) verbringt,
- im Rahmen des Aufgabengebietes außerhalb der Redaktion für Besuche von Veranstaltungen, die Wahrnehmung von Terminen, die Teilnahme an Besprechungen, für Recherchen, das Schreiben von Artikeln oder mit der thematischen Vorbereitung auf Interviews, Pressekonferenzen, Theateraufführungen o.ä. aufwendet.

- Zur Arbeitszeit gehören die erforderlichen Fahrtzeiten, soweit sie an einem Tag insgesamt die Zeit überschreiten, die der Redakteur für die tägliche Fahrtzeit zwischen Wohnung und Arbeitsplatz üblicherweise aufwenden würde (so das BAG in *Arbeitsrechtliche Praxis* Nr. 1 und Nr. 3 zu § 611 BGB - Wegezeit).
- Zeiten der angeordneten Bereitschaft: Es wird unterschieden zwischen Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.

Arbeitsbereitschaft bedeutet, dass der Journalist in der Redaktion anwesend sein muss, allerdings nicht die volle angespannte Tätigkeit zu entfalten braucht, aber jederzeit bereit sein muss, in den Arbeitsprozess einzugreifen (z.B. Warten auf eine mögliche veränderte Nachrichtenlage). Diese Arbeitsbereitschaft ist Arbeitszeit.

Der Bereitschaftsdienst kommt in der Praxis dagegen kaum vor. Bereitschaftsdienst bedeutet, dass der Redakteur/die Redakteurin in der Verwendung der Zeit, nicht aber bei der Wahl des Aufenthaltsortes frei ist. Diese Zeit ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs Arbeitszeit.

Verbreiteter ist die Rufbereitschaft: Der Redakteur ist verpflichtet, sich an einem selbst gewählten Ort auf Abruf zur Arbeit bereit zu halten, zum Beispiel per Handy.

Bei einer Rufbereitschaft kann der Redakteur nicht frei über die Zeit verfügen. Gleichwohl wird diese Phase nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gewertet. Der MTV Tageszeitungen regelt die Vergütung für diese Leistung nicht. Arbeitszeit ist es dagegen unstrittig, sobald man die Arbeit aufnimmt und sei es auch nur dadurch, dass man feststellt, der Brand ist für ein Foto zu weit entfernt. Auch diese kurzfristige Belastung führt dazu, dass der Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden wieder von vorne beginnt (§ 5 Arbeitszeitgesetz).

### **Arbeitsfreier Tag**

Im MTV Tageszeitungen ist eine Fünf-Tage-Woche vorgesehen. Es ist auch geregelt, wie die beiden freien Tage pro Monat zu verteilen sind. Einmal im Kalendermonat müssen diese beiden freien Tage ein volles Wochenende (also Samstag und Sonntag) umfassen. Einmal pro Monat hat der Redakteur Anspruch auf ein sog. „unechtes Wochenende“ (Freitag und Samstag oder Sonntag und Montag). Einmal pro Monat können die zusammenhängenden beiden freien Tage auf beliebige Tage in der Woche fallen (z.B. Mittwoch und Donnerstag oder Donnerstag und Freitag). In der übrigen Zeit des Kalendermonats müssen die beiden freien Tage nicht zusammenhängend gewährt werden.

Eine Sonderregelung gilt für Sportredakteure. Sie haben Anspruch auf neun freie Wochenenden im Kalenderjahr. Urlaubswochenenden können nicht auf diese neun freien Wochenenden angerechnet werden. In einer Protokollnotiz ist festgehalten, dass als Sportredakteur im Sinne dieser tariflichen Bestimmung nur derjenige gilt, der nach dem Arbeitsvertrag ausschließlich für Sportberichterstattung zuständig ist.

Wichtig ist, dass die zwei freien Tage zwar nach Absprache mit dem zuständigen Vorgesetzten, jedoch unter Abwägung der persönlichen Belange des Redakteurs zu nehmen sind. Damit haben die persönlichen Wünsche des Redakteurs im Regelfall Vorrang vor den Vorstellungen des Verlags. Ein Selbstvorstellungsrecht gibt es allerdings nicht.

Ähnliche Regelungen stehen in anderen Redakteurstarifen.

Die Ansprüche, die aus der Nicht-Einhaltung der Fünf-Tage-Woche entstehen, bleiben Freizeitansprüche. Sie verwandeln sich nicht in Geldansprüche.

Lediglich die Überstunden werden nach Zeitablauf zu Geldansprüchen. Wer an einem Wochenende arbeitet, hat Anspruch darauf, dass die freien Tage ebenfalls an einem Wochenende gewährt werden.

„Freie Tage sind nur solche, an denen der Arbeitnehmer vollkommen von seiner Arbeitspflicht freigestellt ist, an denen er nicht arbeitet, an denen nicht einmal eine Arbeitsbereitschaft, ein Bereitschaftsdienst oder eine Rufbereitschaft bestehen“ - so das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, AZ 6 Sa 78/88 zum Manteltarifvertrag Redakteure an Tageszeitungen.

## **Nachweis**

Wer Ansprüche geltend macht, muss beweisen, dass ihm diese Ansprüche zustehen. Demzufolge muss der Redakteur nachweisen, dass die tarifliche Arbeitszeit überschritten wurde.

**Die EU-Richtlinie zur Arbeitszeit verpflichtet den Arbeitgeber, die tatsächliche Arbeitszeit zu erfassen und zwar muss die Arbeitszeit gemessen werden, damit objektive und verlässliche Daten über die vom einzelnen Arbeitnehmer geleistete Arbeit vorliegen (EuGH vom 14.05.2019; C-55/18). Eine Vertrauensarbeitszeit ist nicht mehr möglich. Das deutsche Arbeitszeitgesetz muss in Kenntnis des erwähnten EU-Urteils gelesen werden; denn die Umsetzungsfrist für die EU Richtlinie Arbeitszeit ist längst abgelaufen.**

Für die nachweisbar geleistete Mehrarbeit besteht Anspruch auf Freizeit und nach Zeitablauf auf Bezahlung – der MTV Tageszeitungen sieht vor, dass die Überstunden vorrangig in Freizeit ausgeglichen werden. Wenn dies nicht geschieht, besteht ein Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung der Überstunden. Der Zeitausgleich wegen der Überstunden hat möglichst innerhalb der folgenden zwei Wochen zu erfolgen. Als Ausgleich sind vorrangig freie Tage vorgesehen, wenn der Anspruch acht Stunden und mehr beträgt. Ist der Zeitausgleich bis zum Ablauf der folgenden zwei Kalendermonate nicht erfolgt, so ist eine finanzielle Abgeltung vorzunehmen. Die Abgeltung erfolgt mit einem finanziellen Stundenzuschlag. Pro Überstunde ist dann 1/122 des vereinbarten Monatsgehalts zu zahlen.

Notwendig ist auch, dass die Überstunden im Voraus angeordnet oder nachträglich gebilligt werden. Es reicht nicht aus, wenn die zeichnungsberechtigten Vorgesetzten Monate später über den Umfang der Überstunden informiert werden.

Die durch Urlaub, Krankheit und gesetzliche Feiertage ausfallende Arbeitszeit gilt laut MTV Tageszeitungen als geleistet. Es sind daher für diese Anlässe beim Arbeitszeiterfassungsbogen fiktive Arbeitszeiten einzusetzen. Bei einer betrieblichen Soll-Arbeitszeit von 36,5 Stunden beträgt dieser Faktor 7,3 (Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage). Werden Überstunden in Form von Freizeit ausgeglichen, so sind keine fiktiven Arbeitsstunden anzusetzen; denn diese Stunden sind bereits in der Woche berücksichtigt worden, in der sie als Überstunden anfielen.

## **Betriebsrat**

Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen, so entscheidet die Einigungsstelle. Die sog. Tendenzschutzregelung des § 118 BetrVG muss allerdings auch bei diesem Mitbestimmungsstatbestand beachtet werden. Das

Bundesarbeitsgericht (BAG) und auch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) haben entschieden, dass der Betriebsrat bei der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts hinsichtlich der Arbeitszeit von Redakteurinnen und Redakteuren lediglich Folgendes beachten muss: Der Arbeitgeber ist berechtigt, Andrucktermine, Aktualisierungszeiten der Online-Redaktion und Ressortkonferenzen ohne Beteiligung des Betriebsrats festzulegen. Die Verteilung der Arbeitszeit muss also um diese Daten „herumgestrickt“ werden. Ferner muss dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt werden, aus Aktualitätsgründen von der vereinbarten Arbeitszeit abzuweichen. Ein solcher Aktualitätsgrund liegt allerdings nicht vor, wenn in Folge ständiger Unterbesetzung die Arbeit nicht geschafft werden kann.

Entschieden wurde das anlässlich eines Einigungsstellenverfahrens, das vom Betriebsrat der Wirtschaftswoche angestrengt worden war. Die Einigungsstelle führte zu einer Betriebsvereinbarung, nach der die Redakteure an vier Tagen acht Stunden und an einem Tag sechseinhalb Stunden pro Tag arbeiteten. An welchem Tag der Redakteur verkürzt arbeiten sollte, war der Vereinbarung zwischen Redakteur und Ressortleiter vorbehalten worden. Im Übrigen war vorgesehen, dass die Chefredaktion aus Aktualitätsgründen vom vereinbarten Plan abweichen konnte. Auch das Bundesverfassungsgericht bestätigte, dass die Einigungsstelle dem § 118 BetrVG ausreichend Rechnung getragen habe (BAG ABR 101/88; BVerfG 1 BvR 694/90 vom 15.12.1999).

**Auch die Neue Westfälische erstritt sich eine Betriebsvereinbarung Arbeitszeit Redakteure per Einigungsstelle (siehe BR-Info 4/2011); zur Rufbereitschaft siehe BR-Info 1/2015.**

Wichtig ist, dass wie bei der Neuen Westfälischen und seitdem bei weiteren Titeln, der Arbeitgeber verpflichtet wird, Dienstpläne zu machen und diese vom Betriebsrat genehmigen zu lassen.

Wer als Betriebsrat nur die Arbeitszeit-Erfassung regelt, lässt dem einzelnen Redakteur mit der Abnahme der Überstunden allein. Der Dienstplan ist ein Überstunden-Begrenzungsinstrument – denn einen Arbeitstag ab 9.00 Uhr mit Ratssitzung am Abend würden Sie als Betriebsrat nicht genehmigen.

Der Dienstplan schafft planbare Freizeit und damit Verlässlichkeit in den privaten Beziehungen.

## **Arbeitszeitgesetz**

Der Betriebsrat hat gemäß § 80 BetrVG darauf zu achten, dass die Gesetze und die Tarifverträge eingehalten werden.

Die werktägliche Arbeitszeit (d.h. von Montag bis Samstag) darf acht Stunden pro Tag nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu maximal zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt der Acht-Stunden-Werktag erreicht wird (§ 3 AZG). Zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss eine **ununterbrochene** Ruhezeit von elf Stunden bestehen. Fahrzeiten werden in diese elf Stunden nicht mit eingerechnet. Wird die Ruhezeit unterbrochen, weil nachts die Polizei anruft, so beginnt die elfstündige Ruhezeit nach dem Ende des Arbeitseinsatzes von vorne zu laufen (§ 5 AZG). Dies gilt auch dann, wenn kein Arbeitseinsatz erfolgt.

## **Arbeitgeber-Pflicht**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitszeit, die über acht Stunden hinausgeht, aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens **zwei Jahre** aufzubewahren (§ 16 Abs. 2 AZG). **Wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig diese Aufzeichnungen**

**nicht oder nicht richtig erstellt oder nicht für die vorgeschriebene Dauer aufbewahrt, begeht eine Ordnungswidrigkeit.** Die Ordnungswidrigkeit kann pro Verstoß mit einer Geldbuße bis zu 15.000 Euro geahndet werden. Zuständig für die Überwachung dieses Gesetzes ist das Amt für Arbeitsschutz. Der Arbeitgeber kann sich gegenüber dem Betriebsrat dieser Auskunftspflicht gemäß § 5 AZG sowie den Dokumentationspflichten gemäß § 16 AZG nicht dadurch entziehen, indem er sagt, „er vertraue“ darauf, dass die Arbeitnehmer alle Gesetze und Tarifverträge einhalten. Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats und die Dokumentationspflicht bestehen auch bei „Vertrauensarbeitszeit“ (BAG 1 ABR 13/02 vom 06.05.2003). Die Mitarbeiter haben eine Mitwirkungspflicht an dieser gesetzlichen Dokumentationspflicht des Arbeitgebers.

Redaktion: Gerda Theile

☎ 0228/20172 – 11; E-Mail: [the@djv.de](mailto:the@djv.de); [www.djv.de/startseite/info/beruf-betrieb/personal-und-betriebsraete/betriebsraete.html](http://www.djv.de/startseite/info/beruf-betrieb/personal-und-betriebsraete/betriebsraete.html)