

28. Mai 2008

Betriebsrat und redaktionelle Arbeitszeit

Nachfolgend dokumentieren wir eine Betriebsvereinbarung zur redaktionellen Arbeitszeit sowie Stellungnahmen der Betroffenen.

Diese Betriebsvereinbarung findet sich bereits im BR-Info 2/2007. Sie wurde allerdings vom Arbeitgeber zum frühest- möglichen Zeitpunkt zu Ende Januar 2008 gekündigt – unter anderem mit der Begründung, die redaktionellen Überstunden, die nunmehr dokumentiert würden, kosteten zuviel Geld.

Es ist dem Betriebsrat gelungen, die Betriebsvereinbarung nahezu unverändert wieder in Kraft zu setzen. Einzige Ausnahme bildet die Mantelredaktion. Für sie gilt die neue Betriebsvereinbarung erst ab 1 November 2008. Die Arbeitsabläufe in der Mantelredaktion dieser Zeitung werden in den Folgemonaten verändert werden, da sie Texte von einer gemeinsamen Mantelredaktion aus Lübeck beziehen. Die nachfolgenden Interviews wurden in der DJV-Verbandszeitschrift des Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommerns *Kiek an*, Ausgabe 2/2007, veröffentlicht.

Betriebsvereinbarung

1. Arbeitszeit

Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit wird bestimmt durch die einschlägigen Manteltarifverträge in der jeweils gültigen Fassung und die arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten. Die Arbeitszeit der Redakteure kann sowohl innerhalb wie auch außerhalb des Redaktionsgebäudes erbracht werden.

2. Betriebszeiten

2.1. Die regelmäßigen Betriebszeiten der Lokalredaktionen, die für die Lokalredakteure verlagsseitig aus Tendenzgründen nach vorheriger schriftlicher Unterrichtung des Betriebsrates geändert werden können, liegen für die Redakteure Sonntag bis Freitag in der Zeit von 10:00 Uhr bis 20:00 Uhr*, für die Lokalredaktion Rostock bis 22:00 Uhr, für Sachbearbeiter Montag bis Freitag in der Zeit von 08:00 Uhr bis 18:00 Uhr.

Die konkreten Arbeitszeiten für Sachbearbeiter ergeben sich für die einzelnen Redaktionen aus der Anlage A.

2.2. Die Betriebszeiten der Mantelredaktion werden rechtzeitig zum Inkrafttreten als Anlage B vom Arbeitgeber nachgereicht.

* Soweit am Sonntag nur ein Redakteur eingesetzt wird, beträgt die Betriebszeit 11:00 – 19:00 Uhr.

2.3. Diese Arbeitszeiten der Sachbearbeiter können bei Bedarf unabhängig von dieser Betriebsvereinbarung geändert werden. Dabei besteht zwischen den Betriebspartnern Einigkeit darüber, dass Änderungen der Arbeitszeit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 2,3 BetrVG unterliegen. Regelmäßige Samstagsarbeit findet derzeit nicht statt. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass bei regelmäßiger Samstagsarbeit der Redakteure die Möglichkeit besteht, unter den Voraussetzungen des § 2 Ziffer 2 MTV Verlagsangestellte für die Sachbearbeiter regelmäßige Samstagsarbeit zu vereinbaren.

3. Dienstpläne Dienstorganisation

Die Dienstpläne (für die Redakteure mit den Wochenend- und Wechseldiensten) werden durch die Redaktions-/Ressortleiter im Voraus aufgestellt und den Mitarbeitern zur Kenntnis gegeben. Die Mitarbeiter sollen dabei angemessen beteiligt werden.

3.1. Die Redaktions-/Ressortleiter stellen entweder wöchentliche oder monatliche Dienstpläne entsprechend der vereinbarten Muster (Anlage C) auf. Aus den Dienstplänen müssen für jeden Mitarbeiter die geplanten Anfangs- und Endzeiten pro Tag ersichtlich sein. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich dieser Dienstpläne gilt als gewahrt, wenn der einzelne Dienstplan vom Redaktions-/Ressortleiter abgezeichnet ist und dem Betriebsrat – sofern er dies im Einzelfall verlangt – vor dem Inkrafttreten vorgelegt worden ist und er nicht - bei Redakteuren aus tendenzneutralen Gründen - widerspricht.

3.2. Redakteure

3.2.1. Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt, aus Gründen der Aktualität und Qualität der Berichterstattung jedem der Redakteure außerhalb der in den Dienstplänen festgelegten Arbeitszeiten oder an Stelle dieser Arbeitszeiten oder über diese Arbeitszeiten hinaus Einzelaufträge zu erteilen. Ein Mitbestimmungsrecht bei der Erteilung der Einzelaufträge und der Weisungen hinsichtlich dieser Einzelaufträge besteht nicht, sofern diese aus tendenzbedingten Gründen erfolgen.

3.2.2. Der Arbeitgeber wird die von jedem Redakteur tatsächlich geleistete Arbeitszeit dokumentieren, und zwar in der Weise, dass der Redaktions-/Ressortleiter unverzüglich schriftliche Aufzeichnungen abzeichnet, die für jeden gearbeiteten Tag das Ausmaß der Abweichung von der täglichen Arbeitszeit laut Dienstplan erkennen lassen.

Das Ergebnis wird wöchentlich saldiert. Der Saldo ist wöchentlich vom Redaktions- bzw. Ressortleiter und vom Mitarbeiter auf Anlage C abzuzeichnen. Dabei ist der kumulierte Gesamtsaldo auszuweisen.

3.2.3. Weist die abgezeichnete Anlage C einen Mehrarbeitssaldo aus, ist der Betriebsrat unaufgefordert durch Vorlage einer Kopie des abgezeichneten Dienstplans unverzüglich zu informieren.

3.2.4. Der Betriebsrat ist berechtigt, im Einzelfall die Kopie eines abgezeichneten Dienstplanes anzufordern.

3.2.5. Im Übrigen wird auf die tarifvertraglichen Regelungen, insbesondere § 7 MTV, in der jeweils geltenden Fassung, Bezug genommen.

3.3. Sachbearbeiter

3.3.1. Die tägliche Arbeitszeit der Sachbearbeiter wird in Wochenplänen aufgestellt, die ihnen mindestens eine Woche vorher zur Kenntnis gegeben werden.

3.3.2. Für die Dokumentation von Abweichungen und die Beteiligung des Betriebsrates gelten 3.2.2. bis 3.2.4. entsprechend.

3.3.3. Die Teilzeit-Mitarbeiter wechseln regelmäßig in den Schichten, sofern sie nicht einvernehmlich die Schichten anderweitig besetzen. Bei Abwesenheit eines Mitarbeiters kann der/die anwesende Mitarbeiter/in täglich bis zu 1/5 der tariflichen Wochenarbeitszeit eingesetzt werden.

3.4. Ausgleichstage sollen zeitnah gewährt und genommen werden. Mehr- und Überstunden sollen möglichst innerhalb von zwei Wochen durch Freizeit ausgeglichen werden. Sollte dies aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich sein, hat der Freizeitausgleich spätestens innerhalb von zwei Monaten zu erfolgen.

Für ein Zeitguthaben in Höhe der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit ist nach Wahl des Mitarbeiters im Einvernehmen mit dem verantwortlichen Leiter ein freier Tag zu gewähren. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der einschlägigen Tarifverträge.

3.5. Überschreitet der Mehrarbeitssaldo eines Mitarbeiters 40 Stunden, so haben Betriebsrat und Arbeitgeber unverzüglich Beratungen aufzunehmen, um Abhilfe zu schaffen.

4. Tendenzgründe

Änderungen aus tendenzbedingten Gründen, die diese Betriebsvereinbarung betreffen, sind dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen.

5. Inkrafttreten/Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung, hinsichtlich der Mantelredaktion am 01.11.2008, in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Rostock, 03.04.2008

Teamwork und Verständnis füreinander

Ich sehe die neue Regelung zwar einerseits als zusätzliche bürokratische Last für den Lokalchef, habe aber inzwischen auch registriert, dass sie die Chance bietet, bestimmte organisatorische Regelungen zur besseren Ausnutzung der Arbeitszeit treffen zu können.

Wenn die Redaktion komplett besetzt ist - aber wann ist das schon mal der Fall? - ist es auch durchaus möglich, angefallene Überstunden relativ zeitnah abgelten zu können. Für die Sommermonate, wenn auch Redakteure mal Sonne genießen wollen und nacheinander Urlaub machen, sieht das gewiss ungünstiger aus.

Fakt ist, dass Überstunden vor allem durch Abendtermine reichlich anfallen; allerdings machen die Kollegen in unterschiedlichem Maße davon Gebrauch, sie penibel abzurechnen. Für mich persönlich gehören mancher Termin und manches Gespräch einfach zum Job dazu. Dennoch kommen im Laufe eines Monats auch für den Redaktionsleiter etliche Überstunden zusammen.

Teamwork in der Redaktion, der Ausgleich individueller Interessen und etwas Verständnis füreinander gestatten manche günstige Regelung - für den einzelnen wie die gesamte Truppe; ohne dass jeder Wunsch auf Ausgleich von Überstunden sofort erfüllt werden kann.

*Steffen Adler,
Leiter der OZ-Lokalredaktion Usedom/Peenezeitung*

Richtige Organisation ist alles

Als Leiter der Lokalredaktionen Wismar/Grevesmühlen habe ich eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ich bin mit verantwortlich dafür, dass der Tarifvertrag erfüllt wird. Dazu zählt unter anderem die Einhaltung der im Tarifvertrag ausgehandelten Arbeitszeit. Sie ist nach meinen Erfahrungen auch entscheidend für die Motivierung der Mitarbeiter. Denn jeder Mitarbeiter hat neben der Arbeit auch das Recht auf Freizeit mit seiner Familie.

Bereits vor über zehn Jahren haben wir uns mit diesem Thema beschäftigt. Wir waren damals unzufrieden, dass angehäufte Überstunden zu mehreren Tagen Ausfall von einzelnen Redakteuren führten. Aus diesem Grund haben wir den Arbeitsablauf optimiert und ein Schichtsystem eingeführt. Schlagartig konnten wir somit die bis dahin angefallenen

Überstunden auf ein Minimum reduzieren. Teilweise fielen überhaupt keine an. Und wenn Überstunden auf Grund von aktuellen Tagesereignissen geleistet werden mussten, wurden diese zeitnah, meistens schon am nächsten Tag abgebummelt. So gab es in Wismar nie Probleme mit der Arbeitszeitregelung. Die abgeschlossene Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung hat unseren eingeschlagenen Weg in Sachen Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit nur bestätigt.

*Peter Preuß,
Leiter der Lokalredaktionen Wismar/Grevesmühlen und Mitglied des OZ-Betriebsrates*

Mehrarbeit darf nicht ausufern

Die neue Regelung zur Erfassung der Arbeitszeit zeigt allen schwarz auf weiß, was in den Redaktionen geleistet wird.

Natürlich sind wir bemüht, Überstunden nicht horrend anzusammeln. Allerdings gibt es Unterschiede. Fährt ein Kollege abends zu einer Gemeindevertretersitzung in den Landkreis, fallen hier logischerweise mehr Überstunden an als bei einer Ausschusssitzung in der Hansestadt.

Ich persönlich finde es nicht tragisch, wenn sich ein kleines (!) Stundenpolster ergibt, zum einen gut für Arzttermine o.ä. Andererseits wird es in unserem Beruf nicht ohne Überstunden gehen. Wichtig ist doch, dass die Mehrarbeit nicht ausufert. Und da funktioniert der Zettel mit der Stundenerfassung doch wie ein Spiegel.

Dass alles funktioniert, hat sicher einerseits mit der Organisation in der Redaktion zu tun (ein guter Chef kommt hier allerdings mit der normalen Arbeitszeit längst nicht mehr aus), andererseits spielt auch die Qualität eine wichtige Rolle. Und hier werden doch sehr unterschiedliche Maßstäbe angesetzt. Für einige scheint nur die Anzahl der Seiten, nicht deren Inhalt zu zählen.

Für mich als Lokalredakteurin wird eins deutlich: Will man eine vernünftige Zeitung machen und nicht zum Zuschaufler von Seiten verkommen, dürfen sich die jetzigen Bedingungen nicht verschlechtern. An den Stunden-Listen sehen wir doch, dass wir an der Verträglichkeitsgrenze angekommen sind.

*Ines Sommer,
OZ-Lokalredaktion Stralsund*

Freizeitausgleich nicht einfach einzutakten

Die Betriebsvereinbarung zur tariflichen Arbeitszeiterfassung wird auch in der Lokalredaktion Grevesmühlen umgesetzt. Dabei wird wie bisher versucht, die tarifliche Arbeitszeit den tagesaktuellen Erfordernissen anzupassen. Es lassen sich aber trotzdem Überstunden nicht vermeiden.

Die Redakteure sehen es als positiv an, dass die anfallenden Überstunden zeitnah in Freizeit abgegolten werden können.

Allerdings zeigt sich auch der Effekt, dass an diesen betreffenden Tagen auf die verbleibenden Kollegen Mehrarbeit zukommt (z.B. Terminverteilung, Themenauswahl, Recherchen, Rubriken). In manchen Fällen wird es schwierig, den Freizeitausgleich ganz zeitnah einzutakten, da auch Urlaub, Sonntagsdienste, eventuelle Krankheitstage, zu beachten sind. Es zeigt sich, dass dann auch freie Mitarbeiter zur Kompensation eingebunden werden.

*Wilfried Erdmann,
Redakteur, OZ-Lokalredaktion Grevesmühlen*

Redaktion: Gerda Theile
 **0228/2 01 72-11**

Sie finden unser BR-Info auch auf der DJV-Homepage www.djv.de

Anlage: Muster-Dienstplan

