

4. März 2004

Überstunden bei Tageszeitungen

Viele Kolleginnen und Kollegen 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. Kein Wunder – nach Angaben der Tageszeitungsverleger sind in den letzten zwei Jahren 14 Prozent der Redakteursarbeitsplätze abgebaut worden.

Viele Kolleginnen und Kollegen haben in dem bisherigen Urlaubsanspruch mit bis zu 35 Tagen eine teilweise Kompensation gesehen. Die veränderte Urlaubsstaffel ab 2004 bietet erst recht Anlass, über die Arbeitszeit und den Ausgleich der Überstunden nachzudenken. In vielen Streikversammlungen bekundeten die Kolleginnen und Kollegen, künftig ihre Überstunden einfordern zu wollen.

Bei einer regionalen Tageszeitung wurde vor rund drei Jahren die nachfolgende Betriebsvereinbarung erstritten. Diese Betriebsvereinbarung ist das Ergebnis einer

Einigungsstelle. Sie hat zwei Besonderheiten:

Zum einen wird der Ressortleiter zu Dienstplänen verpflichtet. Man hat sich für jedes Ressort auf so genannte Referenzarbeitszeiten festgelegt. Manches Ressort beginnt um 12.30 Uhr, die anderen um 10.30 Uhr, wieder andere um 14.15 Uhr mit entsprechenden Endzeiten. In die Referenzarbeitszeiten sind unbezahlte Pausen von 30 bzw. 45 Minuten eingearbeitet.

Ferner ist der Arbeitgeber verpflichtet, schriftliche Aufzeichnungen der Redakteure über ihre tatsächlich geleistete Arbeitszeit abzuzeichnen.

Diese Verpflichtung ist keine „Großzügigkeit“ der Einigungsstelle, sondern folgt aus dem Arbeitszeitgesetz.

Nachfolgend die Betriebsvereinbarung im Wortlaut:

**Betriebsvereinbarung
zwischen ... GmbH & Co. KG
und dem Betriebsrat ...**

I.

1. Die nachstehende Arbeitszeitregelung gilt für Redakteure der Zeitung ...
2. Für die einzelnen Ressorts der Redaktion ... hat der Arbeitgeber die aus der Anlage 1 zu dieser Betriebsvereinbarung ersichtlichen Referenzarbeitszeiten festgelegt. Dieser Festlegung stimmt der Betriebsrat ausdrücklich zu.
3. Die Ressortleiter stellen entweder wöchentliche oder monatliche Dienstpläne auf. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich dieser Dienstpläne gilt als gewahrt, wenn der einzelne Dienstplan vom Ressortleiter abgezeichnet ist und dem Betriebsrat - sofern er dies im Einzelfall verlangt - vor dem Inkrafttreten vorgelegt worden ist.
4. Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt, aus Gründen der Aktualität und Qualität der Berichterstattung jedem der Redakteure außerhalb der in den Dienstplänen bzw. Referenzzeiten festgelegten Arbeitszeiten oder an Stelle dieser Arbeitszeiten oder über diese Arbeitszeiten hinaus Einzelaufträge zu erteilen.

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Erteilung der Einzelaufträge und der Weisungen hinsichtlich der Ausführung dieser Einzelaufträge besteht nicht.

II.

Der Arbeitgeber wird die von jedem Redakteur tatsächlich geleistete Arbeitszeit dokumentieren, und zwar in der Weise, dass der Ressortleiter schriftliche Aufzeichnungen abzeich-

net, die für jeden gearbeiteten Tag das Ausmaß der Abweichung von der täglichen Regelarbeitszeit (7,3 Stunden) erkennen lassen.

Das Ergebnis wird wöchentlich saldiert. Der Saldo ist wöchentlich vom Ressortleiter abzuzeichnen.

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

III.

Diese Vereinbarung tritt am 1.01.2001 in Kraft. Sie ist jederzeit mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende kündbar und hat Nachwirkung.

Überstunden

Bei Tageszeitungsredakteuren und -redakteurinnen beträgt die Arbeitszeit laut § 7 Manteltarifvertrag (MTV) Tageszeitungen 36,5 Stunden. 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 thema-

tischen Vorbereitung auf Interviews, Pressekonferenzen, Theateraufführungen o.ä. aufwendet.

- Zur Arbeitszeit gehören die erforderlichen Fahrtzeiten, soweit sie an einem Tag insgesamt die Zeit überschreiten, welche der Redakteur/die Redakteurin für die tägliche Fahrtzeit zwischen Wohnsitz 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 Redakteur/die Redakteurin 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 Gerichtshofes Arbeitszeit.

Verbreiteter ist die Rufbereitschaft: Der Redakteur/die Redakteurin 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/die Redakteurin 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.

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/die Redakteurin Anspruch auf ein so genanntes „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/Sportredakteurinnen. 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 Verlages. Ein Selbstvorstellungsrecht gibt es allerdings nicht.

Die Ansprüche, die aus der Nichteinhaltung 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 Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen.

Formular

Das Formular geht von einer Wochenbasis aus. **Es wird in dem**

Verlag verwandt, dessen Betriebsvereinbarung dokumentiert wurde.

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, sind keine fiktiven Arbeitsstunden anzusetzen; denn diese Stunden sind bereits in der Woche berücksichtigt worden, in der sie als Überstunden anfielen.

Es ist wichtig, dass alle Überstunden notiert und zum Ausgleich angemeldet werden, denn jammernd am Arbeitsplatz zu sitzen hilft nicht. Die Situation ändert sich dadurch überhaupt nicht, solange nur geklagt, aber nichts unternommen wird.

Das Landesarbeitsgericht Frankfurt hat bereits 1992 ein wichtiges Urteil (zum Bundesangestelltentarifvertrag - BAT, AZ 13 S 1362/91) gefällt, das sich alle Vorgesetzten ins Stammbuch schreiben lassen müssen:

„Keinesfalls kann es gebilligt werden, dass in Kenntnis des Arbeitgebers geleistete Mehrarbeit unbezahlt bleibt, weil man ihre Dokumentation erschwert oder unterdrückt, eine anweisungsgemäß angefertigte Dokumentation unbeachtet lässt oder formale Aspekte in den Vordergrund stellt, wenn sich die Betroffenen endlich dazu durch-

ringen, mit ihren Ansprüchen hervorzutreten. Wo immer dergleichen geschieht, gebietet es nicht nur die Fürsorgepflicht, sondern die Hauptleistungspflicht des beklagten Landes, zu Gunsten derjenigen, welche die Überarbeit tatsächlich geleistet haben, für klare Verhältnisse zu sorgen und notfalls gegen zur Eigenmächtigkeit neigende Vorgesetzte, die sich ‚das Gesetz des Handelns ...‘ von Verwaltung ‚nicht aus der Hand nehmen lassen wollen‘, disziplinarisch und/oder im Regresswege vorzugehen.“

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 so genannte Tendenzschutzregelung des § 118 BetrVG muss allerdings auch bei diesem Mitbestimmungstatbestand beachtet werden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) und auch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) haben entschieden, dass der Betriebsrat bei der Ausübung seines Mitbestimmungsrechtes hinsichtlich der Arbeitszeit von Redakteurinnen und Redakteuren lediglich Folgendes beachten muss: Der Arbeitgeber ist berechtigt, Andrucktermine und Ressortkonferenzen ohne Beteiligung des Betriebsrates 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 dieses 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).

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 und man die Arbeit aufnimmt, so beginnt die elfstündige Ruhezeit nach dem Ende des Arbeitseinsatzes von vorne zu laufen (§ 5 AZG).

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“, dass die Arbeitnehmer alle Gesetze und Tarifverträge einhalten. Der Auskunftsanspruch des Betriebsrates und die Dokumentationspflicht bestehen auch bei „Vertrauensarbeitszeit“ (BAG 1 ABR 13/02 vom 06.05.2003).

Redaktion: Gerda Theile
(Tel. 0228/2 01 72-11)

Sie finden unser BR-Info sowie die Tarifverträge
Redakteure/Redakteurinnen
Tageszeitungen auch auf der DJV-Homepage (www.djv.de)

