

2. Juni 2015

# Überstunden bei Tageszeitungen

Viele Journalistinnen und Journalisten 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 meldet in seinem Jahrbuch (2014/15) 11.136 Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen. Im Boomjahr 2000 waren es 15.306 Journalisten. Die Zahl der Volos sank von 1.378 auf 966. Die Anzahl der Zeitungsausgaben reduzierte sich im gleichen Zeitraum weniger stark, nämlich von 1.576 auf 1.528 Ausgaben.

## Überstunden

Bei Tageszeitungsredakteuren 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 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.

### **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.

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. 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.

**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 durchringen, 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 sog. 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 Mitbestimmungsrechts hinsichtlich der Arbeitszeit von Redakteurinnen und Redakteuren lediglich Folgendes beachten muss: Der Arbeitgeber ist berechtigt, Andrucktermine 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.**

### **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

☎ 0228/2 01 72 11; E-Mail: [the@djv.de](mailto:the@djv.de)

---

## - Betriebsräteseminare 2015

### **22. September 2015, Würzburg:**

#### **Teilzeit und Befristung – Rechte des Betriebsrats**

---

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz beruht auf europarechtlichen Vorgaben (Teilzeitrichtlinie vom Dezember 1997/97/81/EG und Richtlinie über befristete Arbeitsverhältnisse 1999/70/EG vom Juni 1999). In dem Seminar werden die Rechte des Betriebsrats geklärt.

**Referentin:** Gerda Theile, DJV Bonn

**Tagungsort:** **Würzburg, GHOTEL**

**Seminargebühr:** ca. 250,- Euro (inklusive 1 Vorabendübernachtung, Verpflegung (ohne Abendessen) und Seminarunterlagen)

**Anmeldeschluss:** 14. August 2015

### **30. November 2015, Dresden:**

#### **Zu laut, zu eng – Rechte des Betriebsrats bei der Arbeitsplatzgestaltung**

---

In den §§ 90, 91 BetrVG ist die Beteiligung des Betriebsrats bei der Gestaltung der Arbeitsplätze geregelt. In dem Seminar geht es um das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

**Referentin:** Gerda Theile, DJV Bonn

**Tagungsort:** **Dresden, L Hotel Dresden Altstadt**

**Seminargebühr:** ca. 250,- Euro (inklusive 1 Vorabendübernachtung, Verpflegung (ohne Abendessen) und Seminarunterlagen)

**Anmeldeschluss:** 26. Oktober 2015

Weitere Informationen zu den Seminaren sowie ein Anmeldeformular finden Sie im [BR-Info Nr. 8/2014](#).