



4. Wird aus einem anderen Grund nicht gearbeitet (z.B. Urlaub, Feiertag oder Krankenstand), ist das unter "Sonstiges" zu vermerken. Die Abkürzungen für diese Gründe stehen auf der Kopiervorlage für deine Arbeitszeitaufzeichnungen. Beispiel: 3. Juni 2010 - Feiertag (Fronleichnam), 9. und 10. Juni - Krankenstand

Monat: *Juni*

Jahr: 2010

Tag	Beginn	Pausenbeginn	Pausenende	Ende	Gesamt	Normalarbeitszeit	Mehrarbeit	Überstunden	Sonstiges
1.	07:45	12:00	12:30	16:30					
2.	08:00	12:10	12:40	16:30					
3.									F
4.	08:00	12:00	12:40	16:40					
5.									
6.									
7.	08:00	12:00	12:30	17:00					
8.	08:00	12:00	12:30	16:30					
9.									K
10.									K

5. Die täglichen Arbeitsstunden sind zusammenzurechnen. Die Pausen zählen nicht als Arbeitszeit und sind daher außer Acht zu lassen.

Monat: *Juni*

Jahr: 2010

Tag	Beginn	Pausenbeginn	Pausenende	Ende	Gesamt	Normalarbeitszeit	Mehrarbeit	Überstunden	Sonstiges
1.	07:45	12:00	12:30	16:30	8,25				
2.	08:00	12:10	12:40	16:30	8				
3.									F
4.	08:00	12:00	12:40	16:40	8				
5.									
6.									
7.	08:00	12:00	12:30	17:00	8,50				
8.	08:00	12:00	12:30	16:30	8				
9.									K
10.									K

6. Für Urlaube, Krankenstände u. ä. ist zumindest die Normalarbeitszeit (vorgeschriebene Arbeitszeit ohne Mehrarbeit oder Überstunden) einzutragen

Monat: *Juni*

Jahr: 2010

Tag	Beginn	Pausenbeginn	Pausenende	Ende	Gesamt	Normalarbeitszeit	Mehrarbeit	Überstunden	Sonstiges
1.	07:45	12:00	12:30	16:30	8,25				
8.	08:00	12:00	12:30	16:30	8				
9.					8				K
10.					8				K

7. Beträgt die Arbeitszeit 40 Stunden wöchentlich, ist die Zeit, die über die Tagesarbeitszeit von 8 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden hinausgeht, als Überstunde(n) einzutragen. Bei der Normalarbeitszeit sind 8 Stunden täglich einzutragen.

Monat: *Juni*

Jahr: 2010

Tag	Beginn	Pausenbeginn	Pausenende	Ende	Gesamt	Normalarbeitszeit	Mehrarbeit	Überstunden	Sonstiges
1.	07:45	12:00	12:30	16:30	8,25	8		0,25	
2.	08:00	12:10	12:40	16:30	8	8			
3.									F
4.	08:00	12:00	12:40	16:40	8	8			
5.									
6.									
7.	08:00	12:00	12:30	17:00	8,50	8		0,5	
8.	08:00	12:00	12:30	16:30	8	8			
9.					8				K
10.					8				K

8. Sieht der Kollektivvertrag eine kürzere Arbeitszeit als 40 Stunden vor, kann auch Mehrarbeit entstehen. Im Handel beträgt die Arbeitszeit beispielsweise 38,5 Stunden. In diesem Fall ist die Arbeitszeit von 38,5 auf 40 Stunden als Mehrarbeit zu werten. Mehrarbeit ist auch für Jugendliche zulässig. Erst die Stunden, die über 40 pro Woche liegen, sind in diesem Fall Überstunden.

Monat: *Juni*

Jahr: 2010

Tag	Beginn	Pausenbeginn	Pausenende	Ende	Gesamt	Normalarbeitszeit	Mehrarbeit	Überstunden	Sonstiges
19.	07:45	12:00	12:30	16:45	8,50	8	0,50		
20.	08:00	12:00	12:30	17:00	8,50	8	0,50		
21.	08:00	12:00	12:30	16:30	8	8			
22.	07:45	12:00	12:30	16:30	8,25	8	0,25		
23.	07:45	12:00	12:30	16:30	8,25	6,50	0,25	1,50	

9. Am Monatsende können die Summen der Felder zusammengerechnet werden, und man sieht auf einen Blick, wie viele Stunden geleistet wurden.

Monat: *Juni*

Jahr: 2010

Tag	Beginn	Pausenbeginn	Pausenende	Ende	Gesamt	Normalarbeitszeit	Mehrarbeit	Überstunden	Sonstiges
1.	07:45	12:00	12:30	16:30	8,25	8		0,25	
30.	07:45	12:00	12:30	16:30	8,5	8	0,5		
Summen:					175	167	6,5	1,5	

10. Erhält man die Lohnabrechnung, sollte man kontrollieren, ob alle Stunden der Arbeitszeitaufzeichnung auch mit dieser Abrechnung übereinstimmen. Fehlen Stunden, sollte man diese im Betrieb sofort schriftlich geltend machen. Andernfalls könnten sie verfallen, und man hat dann keinen Anspruch mehr auf die Bezahlung.

Erhält man Zeitausgleich für Überstunden, ist der Zuschlag zu berücksichtigen. Das heißt, man erhält für eine 50%ige Überstunde 1,5 Stunden Zeitausgleich.

Werden im Betrieb Arbeitszeitaufzeichnungen geführt, die nicht alle Stunden aufweisen, sollte man keinesfalls bestätigen, dass diese richtig sind. Würde man die Aufzeichnungen unterschreiben, besteht die Gefahr, dass man keine Nachforderungen stellen kann.

Bei Lehrlingen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, ist für die Berechnung des Überstundenentgelts der niedrigste im Betrieb verrechnete FacharbeiterInnen-Lohn heranzuziehen.