

Arbeitszeit !?

Eines der häufigsten Streitthemen betrifft die Arbeitszeit.

Dabei ist vieles gesetzlich klar geregelt – und dennoch entstehen regelmäßig Missverständnisse.

Fakten, Missverständnisse und Lösungen und nicht zu vergessen: es gibt für die Unternehmen auch eine Aufzeichnungspflicht!



□ **Stunden pro Woche**

Die Wochenarbeitszeit ist im jeweiligen Manteltarifvertrag des Bundeslands festgelegt.

In NRW beträgt sie z. B. für Vollzeitkräfte **39,5 Stunden – ohne Pausen.**

Ein typisches Rechenbeispiel:

Dienstag bis Freitag: 9:00–18:00 Uhr → 9 Std./Tag = 36 Std.

Samstag: 9:00–16:00 Uhr → 7 Std.

Gesamt: 43 Stunden – scheinbar zu viel?

Doch: **Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit**, auch wenn sie im Salon verbracht werden.

Rechnet man täglich 1 Stunde Pause hinzu, ergibt sich:

39,5 Std. Arbeitszeit + 5 Std. Pause = 44,5 Std. Anwesenheit.

□ **Leistung vs. Gegenleistung**

Nicht die Arbeitszeit allein zählt – sondern der **Umsatz**, der damit erzielt wird.

Der vereinbarte Lohn muss durch entsprechende Leistung gedeckt sein.

Das wird oft vergessen.

□ Probearbeit

Laut Wirtschaftsministerium NRW gilt:

Probearbeit ist zu entlohnen – auch bei Bewerbern über die Agentur für Arbeit.

□ Feiertage

„Ich konnte diesen Monat keine 172 Stunden leisten – wegen Feiertagen!“

Ein häufiger Irrtum:

Feiertage sind bereits in der vereinbarten Arbeitszeit enthalten.

Der Mitarbeiter hat frei – und erhält dennoch vollen Lohn.

Der Umsatz muss entsprechend **vor- oder nachgearbeitet** werden.

□ Weiterbildung

Hier unterscheidet die Rechtsprechung:

Vom Betrieb angeordnet → Ausgleichspflicht – Zeitaufwand muss erstattet werden

Frei gewählt vom Mitarbeiter → kein Anspruch auf Ausgleich

□ Monatsarbeitszeit

Da Monate nicht exakt vier Wochen haben, gilt:

Wochenarbeitszeit × 4,35 = Monatsarbeitszeit

Diese Formel schafft Klarheit und ist gesetzlich anerkannt.

□ Arbeitszeitkonto

In einigen Tarifverträgen vorgesehen:

Gleitzeit über ein Zeitkonto.

Arbeitgeber können in ruhigen Zeiten freistellen – und bei Bedarf Stunden nachfordern.

Die genauen Regeln stehen im jeweiligen Tarifvertrag.

□ Überstunden

Überstunden sind zulässig – aber:

Sie müssen vergütet werden!

Entweder durch Freizeitausgleich oder zusätzliche Bezahlung.

Manche Tarifverträge sehen sogar Zuschläge vor.

□□ Lage der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird grundsätzlich vom Unternehmer festgelegt

–

idealerweise **im Dialog mit dem Team** und **orientiert am Kundenverhalten**.

Denn:

„Morgenstund hat Gold im Mund“ war gestern.

Heute kommen viele Kunden lieber **nachmittags oder abends** – besonders in Städten.

Wer flexibel bleibt, bleibt gefragt.