# Bereitschaftsdienst Arbeitszeit: Regeln, Rechte und Risiken verstehen

Category: Online-Marketing
geschrieben von Tobias Hager | 12. Februar 2026



# Bereitschaftsdienst Arbeitszeit: Regeln,

# Rechte und Risiken verstehen

Du sitzt um 3 Uhr nachts im Pyjama auf der Couch, das Handy vibriert – Notruf. Du bist nicht wirklich bei der Arbeit, aber irgendwie doch? Willkommen im juristischen Bermuda-Dreieck namens Bereitschaftsdienst. Zwischen Arbeitszeit, Ruhezeit, Mindestlohn und völliger Verwirrung kämpfen Arbeitgeber und Arbeitnehmer um Definitionen, Rechte und Euros. Höchste Zeit, diesen Graubereich auszuleuchten – technisch, juristisch und praxisnah. Ohne Bullshit, aber mit System.

- Was Bereitschaftsdienst ist – und warum viele ihn mit Rufbereitschaft verwechseln
- Warum Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit gilt (ja, das kostet Geld!)
- Die Unterschiede zwischen aktiver und passiver Arbeitszeit
- Wie der EuGH und das BAG das Thema völlig neu definiert haben
- Wie du als Arbeitgeber rechtssicher planst – und als Arbeitnehmer nicht über den Tisch gezogen wirst
- Was der Mindestlohn mit Bereitschaft zu tun hat – Spoiler: sehr viel
- Welche Risiken drohen, wenn du Bereitschaft falsch abrechnest
- Warum digitale Zeiterfassung kein “Nice-to-have”, sondern Pflicht ist
- Tools und Systeme, die dir beim Bereitschaftsdienst den Hintern retten

# Bereitschaftsdienst vs. Rufbereitschaft: Zwei Paar Schuhe mit ähnlichem Geruch

Beginnen wir mit dem Klassiker: Bereitschaftsdienst ist nicht gleich Rufbereitschaft. Auch wenn beide Begriffe gerne synonym verwendet werden – juristisch und praktisch liegen Welten dazwischen. Beim Bereitschaftsdienst hält sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort auf – meist am Arbeitsplatz selbst oder in unmittelbarer Nähe. Er ist verpflichtet, bei Bedarf sofort die Arbeit aufzunehmen. Die Arbeitsbereitschaft ist also kontinuierlich gegeben, auch wenn gerade keine aktive Tätigkeit ausgeführt wird.

Rufbereitschaft hingegen bedeutet: Der Arbeitnehmer kann sich an einem Ort seiner Wahl aufhalten. Er muss lediglich erreichbar sein und im Fall eines Einsatzes innerhalb einer definierten Zeitspanne zur Arbeit erscheinen. Klingt entspannter? Ist es auch – vor allem rechtlich. Denn während Rufbereitschaft nur dann als Arbeitszeit gilt, wenn tatsächlich gearbeitet wird, zählt Bereitschaftsdienst vollständig zur Arbeitszeit – auch wenn du dabei Netflix schaust oder Sudoku spielst.

Die Unterscheidung ist kein Semantik-Spiel, sondern hat konkrete Auswirkungen auf Bezahlung, Arbeitszeitkonten, Ruhezeiten und Schichtplanung. Wer Bereitschaftsdienst als Rufbereitschaft deklariert, um Lohnkosten zu sparen, spielt mit juristischem Feuer – und verliert spätestens vor dem Arbeitsgericht.

Praxis-Tipp: Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit. Punkt. Und wer das nicht versteht oder ignoriert, riskiert nicht nur Nachzahlungen, sondern auch Bußgelder und Imageverluste. Willkommen im digitalen Zeitalter, in dem Arbeitnehmer Rechte haben – und Tools, um sie durchzusetzen.

# Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit – und zwar die volle Packung

Die Frage, ob Bereitschaftsdienst zur Arbeitszeit zählt, ist längst entschieden – und zwar auf höchster europäischer Ebene. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in mehreren Urteilen klargestellt: Wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich an einem bestimmten Ort aufzuhalten und dort einsatzbereit zu sein, handelt es sich um Arbeitszeit im Sinne der EU-Arbeitszeitrichtlinie. Und das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese Linie übernommen – mit weitreichenden Folgen für die Praxis.

Was bedeutet das konkret? Ganz einfach: Bereitschaftsdienst ist nicht etwa “halbe Arbeit” oder “nur ein bisschen Anwesenheit”, sondern vollwertige Arbeitszeit. Das heißt: Er zählt zur maximal zulässigen Wochenarbeitszeit, er muss dokumentiert werden, er ist vergütungspflichtig – und er beeinflusst die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten. Wer also einen Mitarbeiter 12 Stunden Bereitschaft schiebt und danach gleich zur Frühschicht einplant, begeht einen klaren Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz.

Die juristische Logik dahinter ist brutal einfach: Wenn du nicht frei über deine Zeit verfügen kannst, gehört sie nicht dir – sondern deinem Arbeitgeber. Und damit ist sie Arbeitszeit. Das gilt selbst dann, wenn du während des Bereitschaftsdienstes keinen Finger rührst. Die bloße Einschränkung deiner Freizeit reicht aus, um die Zeit als vergütungspflichtig zu deklarieren.

Für Arbeitgeber bedeutet das: Bereitschaftsdienste müssen in die Arbeitszeiterfassung integriert, bei der Schichtplanung berücksichtigt und korrekt vergütet werden. Für Arbeitnehmer heißt es: Du hast Anspruch auf Bezahlung – auch wenn du während des Bereitschaftsdienstes nur wartest. Klingt fair? Ist es auch.

# Vergütung, Mindestlohn und Dokumentation im Bereitschaftsdienst

Jetzt wird’s richtig unangenehm – zumindest für Arbeitgeber, die es mit der Arbeitszeiterfassung nicht so genau nehmen. Denn Bereitschaftsdienst ist nicht nur Arbeitszeit, sondern auch vergütungspflichtig. Und zwar mindestens mit dem gesetzlichen Mindestlohn. Das bedeutet: Jede Stunde, die du im Bereitschaftsdienst verbringst – ob aktiv oder passiv – muss mit mindestens 12,41 Euro (Stand 2024) entlohnt werden. Alles darunter ist illegal. Punkt.

Und ja, das gilt auch dann, wenn du “nur da bist”. Es spielt keine Rolle, ob du 10 Minuten oder 10 Stunden wirklich gearbeitet hast. Sobald du im Bereitschaftsdienst bist, läuft die Uhr – und der Lohn. Die Praxis, Bereitschaftsdienste mit Pauschalen oder “Anerkennungszuschlägen” abzuspeisen, ist rechtlich höchst fragwürdig. Wenn dadurch der Mindestlohn unterschritten wird, ist das schlichtweg ein Gesetzesverstoß.

Noch schlimmer wird es, wenn keine ordnungsgemäße Zeiterfassung erfolgt. Seit dem bahnbrechenden Urteil des Bundesarbeitsgerichts im September 2022 sind Arbeitgeber verpflichtet, die gesamte Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter systematisch zu erfassen – inklusive Bereitschaftsdienst. Wer das nicht tut, lebt gefährlich. Die Arbeitsgerichte fackeln nicht lange, wenn es um Nachzahlungen oder Bußgelder geht.

Die Lösung ist simpel, aber unbequem: Digitale Zeiterfassungssysteme, die auch Bereitschaftsdienst lückenlos dokumentieren. Es gibt zahlreiche Tools – von simplen Apps bis zu komplexen Workforce-Management-Plattformen – die genau das ermöglichen. Wer hier spart, spart an der falschen Stelle. Und riskiert im Zweifel sechsstellige Nachforderungen.

# Rechtssichere Planung von Bereitschaftsdiensten: Was Arbeitgeber beachten müssen

Bereitschaftsdienst ist nicht nur ein arbeitsrechtliches Thema, sondern auch ein organisatorischer Albtraum – wenn er falsch geplant wird. Denn neben Arbeitszeit und Vergütung spielen noch weitere Faktoren eine Rolle: Ruhezeiten, Höchstarbeitszeiten, Ausgleichsregelungen und tarifliche Vorschriften. Wer hier den Überblick verliert, landet schnell in der Illegalität – ob bewusst oder nicht.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gibt klare Grenzen vor: Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 10 Stunden (inklusive Bereitschaftsdienst), die

wöchentliche Grenze liegt bei 48 Stunden im Schnitt. Danach ist Feierabend – oder juristisch gesagt: ein Verstoß mit Bußgeldgefahr. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen müssen mindestens 11 Stunden Ruhezeit liegen – und die kann durch Bereitschaftsdienst nicht einfach "ausgehebelt" werden.

Tarifverträge können bestimmte Abweichungen zulassen – vor allem im Gesundheitswesen, in der Pflege oder bei Rettungsdiensten. Aber auch hier gilt: Nur weil etwas "immer schon so gemacht wurde", heißt das noch lange nicht, dass es rechtlich haltbar ist. Arbeitgeber sollten sich nicht auf mündliche Überlieferungen oder Excel-Tabellen verlassen, sondern auf fundierte Rechtsberatung und moderne Schichtplanungstools setzen.

Eine rechtssichere Planung von Bereitschaftsdiensten erfordert:

- Klare Definitionen von Arbeitszeit, Bereitschaft und Rufbereitschaft
- Dokumentation aller Zeiträume – auch passiver Phasen
- Berücksichtigung der gesetzlichen Ruhezeiten
- Tarifliche Regelungen schriftlich fixieren
- Regelmäßige Schulung von Führungskräften und Disponenten

Fazit: Bereitschaftsdienst ist kein organisatorisches Nebenprodukt, sondern ein komplexer Bestandteil der Arbeitszeitgestaltung. Wer ihn nach Bauchgefühl plant, wird früher oder später verklagt. Oder zahlt – mit Geld, Ruf und Mitarbeitern.

# Die häufigsten Fehler im Umgang mit Bereitschaft – und wie du sie vermeidest

Fehler im Umgang mit Bereitschaftsdienst sind keine Ausnahme, sondern die Regel. In vielen Unternehmen herrscht gefährliches Halbwissen, das sich über Jahre hinweg festgesetzt hat – oft mit fatalen Folgen. Hier sind die fünf häufigsten Fehler – und wie du sie vermeidest:

1. Bereitschaftsdienst wird nicht als Arbeitszeit gewertet:
   Damit verstoßen Unternehmen direkt gegen geltendes Arbeitsrecht. Lösung: Schulungen und klare interne Richtlinien.
2. Fehlende oder lückenhafte Zeiterfassung:
   Ohne digitale Systeme ist eine rechtssichere Dokumentation unmöglich. Lösung: Einführung zertifizierter Zeiterfassungstools.
3. Unzulässige Pauschalvergütung:
   Wenn die Pauschale den Mindestlohn unterschreitet, wird es teuer. Lösung: Stundenbasierte Abrechnung inklusive passiver Zeiten.
4. Missachtung von Ruhezeiten:
   Bereitschaft endet – und nach 2 Stunden beginnt die Frühschicht? Illegal. Lösung: Automatisierte Schichtplanung mit Ruhezeitlogik.
5. Verwechslung mit Rufbereitschaft:
   Der Klassiker. Lösung: Juristisch eindeutige Definitionen und

Kommunikation im Unternehmen.

Die gute Nachricht: Alle Fehler sind vermeidbar. Die schlechte: Man muss sich damit beschäftigen. Wer das tut, spart langfristig – Geld, Ärger und Gerichtskosten.

# Fazit: Zeit, der Realität ins Auge zu sehen

Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit. Das ist keine Meinung, sondern geltendes Recht. Unternehmen, die sich davor drücken, riskieren nicht nur Klagen, sondern auch immense finanzielle Schäden. Arbeitnehmer wiederum sollten ihre Rechte kennen – und einfordern. Das ist kein Kampf, sondern ein Ausgleich. Zwischen Einsatz und Entschädigung. Zwischen Verantwortung und Rechtssicherheit.

In einer Arbeitswelt, die zunehmend digital, flexibel und komplex wird, brauchen wir Klarheit – und Systeme, die diese Komplexität beherrschbar machen. Bereitschaftsdienst darf kein blinder Fleck mehr sein. Weder in der Lohnabrechnung noch in der Unternehmenskultur. Wer 2024 immer noch glaubt, man könne Anwesenheit unbezahlt “durchlaufen lassen”, hat den Schuss nicht gehört – juristisch und menschlich. Willkommen in der Realität. Willkommen bei 404.