Bereitschaftszeit Arbeitszeit: Wann zählt sie wirklich?

Category: Online-Marketing
geschrieben von Tobias Hager | 9. Februar 2026



Bereitschaftszeit Arbeitszeit: Wann zählt sie wirklich?

Du sitzt im Büro, hast nichts zu tun, darfst aber auch nicht gehen. Willkommen in der Grauzone der Arbeitswelt: der Bereitschaftszeit. Viele Arbeitgeber lieben sie, Arbeitnehmer hassen sie – und das Gesetz? Das zuckt mit den Schultern. In diesem Artikel klären wir, wann Bereitschaftszeit wirklich als Arbeitszeit zählt, was Gerichte dazu sagen und warum dein Chef nicht einfach auf Zuruf deine Freizeit kapern darf. Bereit? Dann los.

- Was Bereitschaftszeit genau ist – und wie sie sich von Rufbereitschaft

unterscheidet
- Wann Bereitschaftszeit laut Arbeitszeitgesetz als echte Arbeitszeit gilt
- Rechtsprechung des EuGH und BAG: Die Urteile, die du kennen musst
- Wie Bereitschaftszeit vergütet werden muss – und was dein Arbeitsvertrag damit zu tun hat
- Warum viele Unternehmen bei der Arbeitszeiterfassung tricksen – und was das für dich bedeutet
- Wie du deine Rechte als Arbeitnehmer durchsetzt, ohne direkt den Anwalt zu holen
- Was Arbeitgeber beachten müssen, um nicht in die juristische Falle zu tappen
- Checkliste: Wann ist Bereitschaftszeit wirklich Arbeitszeit?
- Die größten Mythen über Bereitschaftsdienst im Klartext entlarvt

Bereitschaftszeit vs. Arbeitszeit: Was sagt das Arbeitszeitgesetz wirklich?

Fangen wir mit den Basics an – die allerdings oft schon falsch verstanden werden. Die sogenannte Bereitschaftszeit beschreibt den Zeitraum, in dem ein Arbeitnehmer sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten hat, um im Bedarfsfall sofort mit der Arbeit beginnen zu können. Klingt nach „du darfst nichts tun, aber auch nicht weggehen“. Und genau das ist der Knackpunkt.

Nach deutschem Arbeitszeitgesetz (§ 2 ArbZG) gilt jede Zeit, in der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, als Arbeitszeit. Dazu zählt nicht nur das tatsächliche Arbeiten, sondern auch die Zeit, in der der Arbeitnehmer sich bereithalten muss – solange er sich nicht frei bewegen kann. Und hier liegt die juristische Sprengkraft: Sobald du örtlich gebunden bist, zählt die Zeit in der Regel als Arbeitszeit, auch wenn du nur wartest.

Wichtig ist die Abgrenzung zur Rufbereitschaft. Während du bei der Rufbereitschaft theoretisch zu Hause sitzen oder einkaufen gehen kannst, musst du bei der Bereitschaftszeit physisch an einem Ort sein, der vom Arbeitgeber bestimmt wurde – oft der Betrieb selbst oder ein bestimmter Raum. Diese Einschränkung macht den Unterschied. Und sie entscheidet, ob du bezahlt wirst oder nicht.

Das Ganze wird oft durch Tarifverträge, betriebliche Vereinbarungen oder individuelle Arbeitsverträge geregelt. Aber Achtung: Vertragsklauseln dürfen nicht gegen geltendes Recht verstoßen. Wenn der Arbeitsvertrag behauptet, Bereitschaft sei keine Arbeitszeit, obwohl sie es nach Gesetz doch ist, dann hat der Vertrag verloren. Punkt.

EuGH & BAG: Diese Urteile zur Bereitschaftszeit solltest du kennen

Wenn deutsche Gesetze schwammig bleiben, kommt der große Bruder aus Luxemburg ins Spiel: der Europäische Gerichtshof (EuGH). Und der hat in den letzten Jahren für ordentlich Klarheit gesorgt. Besonders wegweisend war das Urteil C-344/19 vom 9. März 2021: Ein Feuerwehrmann, der in Bereitschaft war und innerhalb von acht Minuten einsatzbereit sein musste, bekam recht – seine Bereitschaftszeit galt als Arbeitszeit.

Der EuGH stellte klar: Je stärker die Bewegungsfreiheit des Arbeitnehmers durch die Vorgaben des Arbeitgebers eingeschränkt wird, desto wahrscheinlicher ist die Bereitschaftszeit als Arbeitszeit zu werten. Heißt im Klartext: Je kürzer die Reaktionszeit, je strikter der Aufenthaltsort, desto schlechter für den Arbeitgeber.

Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich dem angeschlossen. Bereits in mehreren Urteilen wurde festgehalten, dass Bereitschaftsdienst – insbesondere wenn er am Arbeitsplatz geleistet wird – voll als Arbeitszeit zu werten ist. Das betrifft nicht nur Feuerwehrleute oder Pflegekräfte, sondern auch IT-Admins, Ärzte, Techniker und jeden, der zwangsweise vor Ort auf Abruf sitzt.

Diese Rechtsprechung hat massive Auswirkungen auf Arbeitszeitmodelle und Vergütungssysteme. Arbeitgeber müssen umdenken – und viele tun es nicht. Denn wer Bereitschaftszeit nicht korrekt einordnet, riskiert teure Nachzahlungen, Vertragsnichtigkeiten und im schlimmsten Fall: ein Strafverfahren wegen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz.

Bereitschaftszeit vergüten: Was ist erlaubt – und was nicht?

Okay, wir wissen jetzt: Bereitschaftszeit kann Arbeitszeit sein. Aber wie sieht’s mit der Bezahlung aus? Auch hier gilt: Es kommt drauf an – und zwar auf die Art der Tätigkeit, die tarifvertragliche Regelung und die tatsächliche Belastung während der Bereitschaft.

Grundsätzlich muss jede geleistete Arbeitszeit vergütet werden. Punkt. Das bedeutet: Wenn Bereitschaftszeit als Arbeitszeit gilt, dann ist sie auch zu bezahlen. Wie hoch? Das kann variieren. In vielen Tarifverträgen wird ein reduzierter Stundensatz für Bereitschaftszeit vereinbart, meistens zwischen 25 % und 75 % des regulären Lohns. Aber: Diese Regelung muss explizit vereinbart sein und darf nicht zu einer sittenwidrigen Vergütung führen.

Ohne Tarifvertrag sieht es komplizierter aus. Hier gilt der Mindestlohn als Untergrenze – auch für Bereitschaftszeit. Wenn dein Chef glaubt, dass du für zehn Stunden Bereitschaft mit 20 Euro pauschal abgespeist werden kannst, obwohl du ortsgebunden bist – dann ist das schlicht illegal. Und du solltest das nicht hinnehmen.

Und falls du jetzt denkst: „Aber ich hab das doch unterschrieben!“ – keine Sorge. Unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag sind rechtlich nicht bindend. Ein Verzicht auf gesetzlich garantierte Vergütung ist nicht möglich. Wenn du bereitstehst – und zwar im Sinne des Gesetzes – dann musst du dafür auch bezahlt werden. Alles andere ist Schwarzarbeit im feinen Zwirn.

Checkliste: Wann ist Bereitschaftszeit wirklich Arbeitszeit?

Du willst wissen, ob deine Bereitschaftszeit als Arbeitszeit zählt? Dann prüfe die folgenden Punkte – und zwar gründlich:

- Musst du dich an einem bestimmten Ort aufhalten, den der Arbeitgeber vorgibt?
- Ist deine Reaktionszeit bei einem Einsatz so kurz, dass du den Aufenthaltsort nicht verlassen kannst?
- Wirst du regelmäßig während der Bereitschaft tatsächlich eingesetzt?
- Entscheidet dein Arbeitgeber darüber, wann und wo du einsatzbereit sein musst?
- Hast du während der Bereitschaft kaum oder keine Möglichkeit zur freien Freizeitgestaltung?

Wenn du mehr als zwei dieser Fragen mit „Ja“ beantworten kannst, stehen die Chancen sehr gut, dass deine Bereitschaftszeit rechtlich als Arbeitszeit gilt. Und das bedeutet: Anspruch auf Vergütung, Anrechnung auf die Höchstarbeitszeit und Schutz durch das Arbeitszeitgesetz.

Was Arbeitgeber (endlich) verstehen müssen – juristische Risiken inklusive

Liebe Arbeitgeber, dieser Abschnitt ist für euch. Wer Bereitschaftszeit falsch einordnet, spart kurzfristig vielleicht Geld – riskiert aber langfristig alles. Denn Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz sind kein Kavaliersdelikt. Sie können zu Bußgeldern, Vertragsnichtigkeiten und in Extremfällen sogar zu strafrechtlichen Konsequenzen führen.

Unternehmen, die Bereitschaftszeiten als Freizeit deklarieren, obwohl die Mitarbeitenden örtlich gebunden sind, handeln grob fahrlässig. Gerade in Branchen mit häufigem Bereitschaftsdienst (Pflege, IT, Energie, Notdienst, etc.) ist das Risiko extrem hoch. Die Rechtsprechung ist klar – und Arbeitnehmer werden zunehmend informiert und klagefreudig.

Was also tun? Erstens: Bereitschaftsmodelle sauber prüfen lassen – am besten durch echte Arbeitsrechtler, nicht durch die HR-Abteilung mit Copy-Paste-Verträgen. Zweitens: Arbeitszeiterfassung einführen, die auch Bereitschaftsdienste korrekt dokumentiert. Drittens: Offene Kommunikation mit dem Team, statt Heimlichtuerei. Nichts killt Motivation schneller als versteckte Ausbeutung.

Wer als Unternehmen langfristig Mitarbeiter halten, Arbeitsrecht einhalten und juristische Risiken vermeiden will, kommt an einer sauberen Lösung nicht vorbei. Bereitschaft ist nicht das Problem – die Ignoranz gegenüber dem Gesetz schon.

Fazit: Bereitschaftszeit ist keine Grauzone – sondern klares Arbeitsrecht

Bereitschaftszeit ist mehr als nur „Herumsitzen gegen nichts tun“. Sie ist ein fester Bestandteil vieler Arbeitsverhältnisse – und rechtlich klar geregelt. Wer glaubt, dass man Mitarbeitende auf Abruf halten kann, ohne dafür zu zahlen oder Arbeitszeit anzurechnen, lebt in einer Fantasie. Und die wird spätestens beim nächsten Arbeitsgerichtsprozess platzen.

Für Arbeitnehmer heißt das: Informieren, dokumentieren, notfalls klagen. Für Arbeitgeber: Prüfen, anpassen, sauber arbeiten. Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit – jedenfalls dann, wenn du nicht frei entscheiden kannst, was du mit deiner Zeit machst. Und genau das ist der Maßstab, mit dem Gerichte urteilen. Nicht mehr, nicht weniger.