

Die Nacht, die niemand zählt

Arbeitszeit in der Assistenz: was das Arbeitszeitgesetz erlaubt, was es verbietet — und warum ein rechtswidriges Modell kein Sparmodell ist

Lars Tiedemann

Dipl. Heilpädagoge (FH) · AssistUK

22. August 2026

Arbeitsfassung — Teil der Assistenz-Linie innerhalb dieser Reihe.

Dieser Text ist ausdrücklich keine Rechtsberatung. Er ist von einem Heilpädagogen geschrieben, nicht von einem Juristen. Er gibt den Wortlaut des Arbeitszeitgesetzes und veröffentlichte Rechtsprechung wieder und ordnet beides fachlich ein. Eine verbindliche Auskunft für den Einzelfall geben Fachanwaltskanzleien für Arbeitsrecht, Gewerkschaften und die Arbeitsschutzbehörden der Länder. Alle Paragraphen wurden am 22.08.2026 im Gesetzestext nachgelesen.

Inhalt

1. Vorbemerkung: was dieser Text will und was nicht
 2. Warum es individuelle Modelle gibt — und warum sie ernst zu nehmen sind
 3. Die Grundregeln
 4. Drei Begriffe, drei Rechtsfolgen: Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft
 5. Wo § 7 Spielraum schafft — und warum er im Privathaushalt meist verschlossen ist
 6. Die Ausnahme des § 18 — und warum sie zur Assistenz kaum passt
 7. Der Mindestlohn gilt auch für die Nacht
 8. Lange Dienste: was dafür spricht und was dagegen
 9. Meine fachliche Einschätzung zu 24-Stunden-Diensten
 10. Wenn der Kostenträger ein Modell verlangt, das nicht geht
 11. Wer haftet — und wer nicht
 12. Was das für die Planung heißt
 13. Grenzen dieses Textes
 14. Fazit in fünf Sätzen
 15. Literatur (mit Prüfvermerk)
-

1. Vorbemerkung: was dieser Text will und was nicht

Es gibt ein Thema in der Assistenz, über das ungern laut gesprochen wird: die Arbeitszeit. Nicht, weil es niemanden interessierte, sondern weil viele wissen, dass die gelebte Praxis und das Gesetz nicht immer übereinstimmen — und weil das Gespräch darüber unangenehm wird, sobald man genau hinsieht.

Dieser Text sieht genau hin. Er tut es aber nicht, um Menschen an den Pranger zu stellen, die unter schwierigen Bedingungen versuchen, ein Leben möglich zu machen. Er tut es, weil ich in der Beratung immer wieder demselben Muster begegne: Ein Bedarf wird ermittelt, der eine Rund-um-die-Uhr-Begleitung ergibt. Bewilligt wird eine Stundenzahl, die dafür nicht reicht. Und dann liegt es an der Person mit Behinderung und ihren Assistenzkräften, die Lücke irgendwie zu schließen — mit Nächten, die als Bereitschaft laufen, ohne welche zu sein, mit Diensten ohne echte Ruhezeit, mit Absprachen, über die niemand gerne spricht.

Das Risiko dieser Lücke trägt nicht der, der sie verursacht hat. Genau darum geht es hier.

Der Text hat deshalb zwei Teile, die ich sauber trennen möchte. Die Abschnitte 3 bis 7 und 10 bis 12 geben wieder, was im Gesetz steht. Abschnitt 9 ist ausdrücklich als **meine fachliche Einschätzung** gekennzeichnet und beansprucht keine Verbindlichkeit. Wer nur das Erste braucht, kann das Zweite überspringen.

2. Warum es individuelle Modelle gibt — und warum sie ernst zu nehmen sind

Assistenz passt schlecht in ein Arbeitszeitmodell, das für Werkhallen und Büros entworfen wurde. Das Leben, das begleitet wird, hält sich nicht an Schichtgrenzen. Es gibt Nächte, in denen nichts geschieht, und Nächte, in denen alle zwei Stunden etwas ansteht. Es gibt Menschen, für die jeder Wechsel eine Zumutung ist, weil sie ihre Verständigung mit jeder neuen Person neu aufbauen müssen — und für die eine Kraft, die zwei Tage bleibt, mehr wert ist als drei Kräfte, die sich alle acht Stunden ablösen.

Aus guten Gründen sind darum über die Jahre viele individuelle Modelle entstanden: lange Dienste mit hohem Bereitschaftsanteil, Wochenendblöcke, Kräfte, die tageweise einziehen, Konstruktionen, die es in keinem Lehrbuch gibt. **Diese Modelle sind nicht aus Nachlässigkeit entstanden, sondern aus dem Versuch, Kontinuität herzustellen, wo das Regelsystem sie nicht vorsieht.** Wer sie pauschal verurteilt, hat nicht verstanden, worum es geht — und wird von den Beteiligten zu Recht nicht ernst genommen.

Und trotzdem gilt der zweite Satz, der genauso wahr ist: Das Arbeitszeitgesetz kennt keine Ausnahme für gute Absichten. Es schützt die Gesundheit der Beschäftigten, und es tut das auch dann, wenn alle Beteiligten einverstanden sind — Arbeitszeitschutz steht nicht zur Disposition der Vertragsparteien.

Beide Wahrheiten nebeneinander auszuhalten, ist die eigentliche Aufgabe. Sie löst sich nicht dadurch, dass man eine von beiden ignoriert. Wer nur die erste sieht, baut Modelle, die irgendwann auffliegen. Wer nur die zweite sieht, verlangt eine Versorgung, die niemand leisten kann.

3. Die Grundregeln

Das Arbeitszeitgesetz ist überschaubar. Fünf Regeln tragen fast alles.

Höchstarbeitszeit (§ 3). Die werktägliche Arbeitszeit beträgt acht Stunden. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden nicht überschritten werden. Werktage sind dabei Montag bis Samstag — daraus ergibt sich die viel zitierte 48-Stunden-Woche als Durchschnittsgrenze.

Ruhepausen (§ 4). Bei mehr als sechs Stunden mindestens 30 Minuten, bei mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten. Sie dürfen in Abschnitte von je mindestens 15 Minuten

aufgeteilt werden, müssen aber im Voraus feststehen. Länger als sechs Stunden ohne Pause zu arbeiten, ist nicht zulässig.

Ruhezeit (§ 5). Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit stehen **elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit** zu. *Ununterbrochen* heißt: kein einziger Einsatz — ein Klingeln, das die Kraft aus dem Bett holt, setzt die Ruhezeit neu in Gang. In Pflege und Betreuung darf die Ruhezeit auf zehn Stunden verkürzt werden, wenn jede Verkürzung innerhalb eines Kalendermonats durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

Sonn- und Feiertagsruhe (§§ 9–12). Grundsätzlich ist Sonn- und Feiertagsarbeit verboten; für Pflege und Betreuung besteht eine Ausnahme (§ 10). Aber: **Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen arbeitsfrei bleiben**, und für jeden gearbeiteten Sonn- oder Feiertag ist ein Ersatzruhetag zu gewähren.

Aufzeichnungspflicht (§ 16). Arbeitszeit, die über die werktägliche hinausgeht, ist aufzuzeichnen; die Nachweise sind aufzubewahren. Das gilt auch im Privathaushalt.

4. Drei Begriffe, drei Rechtsfolgen: Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft

Kaum etwas stiftet in der Assistenz so viel Verwirrung wie diese drei Wörter, die im Alltag synonym gebraucht werden und rechtlich Verschiedenes bedeuten.

Arbeitsbereitschaft ist wache Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung: Die Kraft ist am Arbeitsplatz, tut gerade nichts, muss aber jederzeit eingreifen können. Das ist vollständig Arbeitszeit.

Bereitschaftsdienst heißt, sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen, wobei die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Auch das ist **vollständig Arbeitszeit** im Sinne des Arbeitszeitgesetzes — die Stunden zählen mit, auch wenn in ihnen nichts passiert. Die *Vergütung* darf geringer sein als für Vollarbeit, weil die Beanspruchung geringer ist; herausrechnen aus der Arbeitszeit darf man sie nicht.

Rufbereitschaft unterscheidet sich davon dadurch, dass die Person ihren Aufenthaltsort frei wählen kann und nur erreichbar sein muss. Sie zählt grundsätzlich nur mit den tatsächlichen Einsätzen als Arbeitszeit. Die Abgrenzung ist allerdings im Einzelfall streitig, und die Richtung der europäischen Rechtsprechung ist eindeutig: Je stärker die Vorgaben die freie Gestaltung der Zeit einschränken — kurze Eintreffzeiten, faktische Ortsbindung, häufige Einsätze —, desto eher liegt Bereitschaftsdienst und damit volle Arbeitszeit vor.

Für die Assistenz ist das die praktisch folgenreichste Unterscheidung überhaupt. Wer nachts im Haus schläft, um bei Bedarf da zu sein, leistet Bereitschaftsdienst, nicht Rufbereitschaft. Damit ist die Nacht Arbeitszeit, sie zählt auf die

Höchst Arbeitszeit an, und sie ist keine Ruhezeit. Der verbreitete Satz »die Nacht läuft ja nur als Bereitschaft« ist deshalb kein Argument für weniger, sondern für mehr Personal.

5. Wo § 7 Spielraum schafft — und warum er im Privathaushalt meist verschlossen ist

Das Gesetz ist nicht starr. § 7 ArbZG lässt ausdrücklich zu, was in der Assistenz oft gebraucht wird: die tägliche Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus zu verlängern, wenn **regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst** anfällt. Auch die Ruhezeiten können angepasst und die Ausgleichszeiträume verändert werden. § 7 Abs. 2a erlaubt sogar, die Acht-Stunden-Grenze ohne Ausgleich zu überschreiten, sofern durch besondere Regelungen sichergestellt ist, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

Das klingt großzügig. Und nun die Bedingung, die in der Praxis fast immer übersehen wird: **All diese Abweichungen sind nur „in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung“ möglich.** Ohne diese Grundlage sind sie nicht eröffnet — auch nicht mit Zustimmung aller Beteiligten, auch nicht bei bestem Willen, auch nicht, wenn es anders gar nicht geht. Nur ausnahmsweise kann die Aufsichtsbehörde Abweichungen bewilligen (§ 7 Abs. 5), und in Notfällen greift § 14.

Daraus folgt ein Satz, der die Beratung im Arbeitgebermodell verändert: **Eine Person, die ihre Assistenzkräfte selbst anstellt, hat in aller Regel weder Tarifvertrag noch Betriebsrat. Ihr stehen die Ausnahmen des § 7 damit nicht offen.** Was ein tarifgebundener Pflegedienst legal fahren darf, darf ein Privathaushalt deshalb noch lange nicht — und der Vergleich »das machen doch alle so« geht ins Leere, weil er ungleiche Rechtslagen vergleicht.

Eine zweite Tür ist schmaler, als sie aussieht. Über die 48-Stunden-Grenze hinaus geht es nur mit **schriftlicher Einwilligung** der beschäftigten Person, die diese mit einer Frist von sechs Monaten widerrufen kann; wer nicht einwilligt, darf deswegen nicht benachteiligt werden (§ 7 Abs. 7). Auch diese Möglichkeit muss ein Tarifvertrag erst eröffnen.

6. Die Ausnahme des § 18 — und warum sie zur Assistenz kaum passt

Es gibt eine Vorschrift, die bestimmte Beschäftigte vollständig aus dem Arbeitszeitgesetz herausnimmt. § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG erfasst

»Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen«.

Auf diesen Satz stützt sich ein großer Teil dessen, was umgangssprachlich »24-Stunden-Betreuung« heißt. Wer ihn genau liest, findet **zwei Voraussetzungen, die beide erfüllt sein müssen**.

Häusliche Gemeinschaft. Die Person muss dort tatsächlich leben — nicht dort arbeiten und danach nach Hause fahren. Eine Kraft im Schichtdienst erfüllt das nicht, auch wenn ihre Schicht 24 Stunden dauert. Der Begriff meint ein gemeinsames Wohnen, nicht eine lange Anwesenheit.

Eigenverantwortlich. Die Person muss selbstverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen — also im Wesentlichen selbst darüber bestimmen, was zu tun ist.

Die zweite Voraussetzung ist für unser Feld die interessantere, weil sie im Widerspruch zum Grundgedanken der Assistenz steht. **Assistenz zeichnet sich gerade dadurch aus, dass die Person mit Behinderung anleitet und entscheidet.** § 78 Abs. 2 SGB IX weist ihr die Entscheidung über Ablauf, Ort und Zeitpunkt der Leistung ausdrücklich zu; im Arbeitgebermodell ist die Anleitungskompetenz sogar Zugangsvoraussetzung. Wo die Assistenzkraft weisungsgebunden umsetzt, was die Person bestimmt, handelt sie nicht eigenverantwortlich.

Daraus ergibt sich eine bemerkenswerte Spannung: **Je besser eine Konstruktion dem Anspruch der Selbstbestimmung entspricht, desto weniger passt die Ausnahme des § 18.** Wer sich auf sie beruft, um lange Dienste zu rechtfertigen, räumt damit indirekt ein, dass nicht die Person die Regie führt, sondern die Kraft. Das ist kein juristisches Wortspiel, sondern eine ernsthafte Frage an das Modell — und, wenn man sie ehrlich beantwortet, oft ein Hinweis darauf, dass es sich um Betreuung handelt und nicht um Assistenz.

7. Der Mindestlohn gilt auch für die Nacht

Ein zweiter Irrtum hält sich hartnäckig: dass Nächte, in denen »nur« jemand da ist, mit einer Pauschale abgegolten werden könnten.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 24. Juni 2021 (5 AZR 505/20) entschieden, dass Betreuungskräfte in Privathaushalten den gesetzlichen Mindestlohn **auch für Bereitschaftsdienst** beanspruchen können — und dass Bereitschaftsdienst gerade darin bestehen kann, im Haushalt der betreuten Person zu wohnen und grundsätzlich zu jeder Tages- und Nachtzeit bei Bedarf tätig werden zu müssen. Ob Bereitschaftszeiten geringer vergütet werden dürfen als Vollarbeit, sei allein Sache des Gesetzgebers; solange er nichts anderes bestimmt, gilt der Mindestlohn.

Praktisch heißt das: Ein Modell, dessen Kalkulation davon lebt, dass die Nächte nichts kosten, ist keine günstige Lösung. Es ist eine **offene Rechnung**, die Jahre später nachgefordert werden kann — samt Sozialversicherungsbeiträgen, für die im Zweifel der Arbeitgeber allein aufkommt.

8. Lange Dienste: was dafür spricht und was dagegen

Damit ist die Rechtslage beschrieben. Die fachliche Abwägung ist damit nicht gemacht, und lange Dienste haben echte Vorteile — sie zu verschweigen wäre unredlich.

Dafür spricht: Jede Übergabe ist eine Stelle, an der Verständigungswissen verloren geht; wer den Tag mit einer Person verbringt statt mit dreien, wird verlässlicher verstanden. Assistenz findet im Privatesten statt — ein kleiner Kreis bedeutet mehr Privatheit, nicht weniger. Feine Zeichen erkennt nur, wer eine Person über längere Strecken erlebt, auch müde, auch schlecht gelaunt, auch krank. Und lange Blöcke ergeben lange freie Blöcke; viele Assistenzkräfte wünschen sich das ausdrücklich, und es ist ein Grund zu bleiben.

Dagegen spricht: Aufmerksamkeit lässt nach, und zwar zuerst bei den feinen Dingen. Wer im selben Raum schläft, in dem er arbeitet, ruht nicht wirklich; das schlägt auf Gesundheit, Krankenstand und Fluktuation durch — und damit auf genau die Kontinuität, die man erreichen wollte. Ohne Tarifgrundlage sind die Ausnahmen nicht eröffnet, und das Risiko trägt der Arbeitgeber. Wenn eine Person alles trägt, ist ihre Krankheit keine Lücke, sondern ein Notfall. Und wo Arbeit und Privatleben in einem Raum liegen, wird Nähe für beide Seiten schwer zu regulieren.

Die Abwägung ist damit nicht »Kontinuität gegen Arbeitsschutz«. Sie ist subtiler und unangenehmer: **Überlange Dienste kaufen kurzfristige Kontinuität auf Kosten der langfristigen.** Wer eine Kraft verschleißt, verliert sie — und mit ihr alles, was sie über die Verständigung der Person wusste.

9. Meine fachliche Einschätzung zu 24-Stunden-Diensten

Der folgende Abschnitt gibt meine fachliche Position wieder. Er ist keine Rechtsauffassung und bindet niemanden.

Bei Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, die Unterstützte Kommunikation nutzen, halte ich Dienste von 24 Stunden für zu lang — **auch dort, wo sie rechtlich darstellbar wären.**

Der Grund liegt nicht in der Belastbarkeit einzelner Menschen. Es gibt Assistenzkräfte, die solche Dienste über Jahre leisten und ausdrücklich wollen, und ich halte sie nicht für unvernünftig. Der Grund liegt in der Art dieser Arbeit.

Wer eine Person unterstützt, die sich über Blicke, kleine Bewegungen oder ein Gerät äußert, arbeitet in einer Daueraufmerksamkeit, die von außen unsichtbar ist. Die Aufgabe besteht nicht darin, Handgriffe zu tun, sondern darin, ein Zeichen nicht zu übersehen — und, schwerer noch, es nicht falsch zu deuten. Diese Leistung ist kognitiv anspruchsvoll und wird in keiner Tätigkeitsbeschreibung sichtbar, weil sie nichts produziert, was man zeigen könnte.

Genau diese Fähigkeit lässt als Erste nach. Müdigkeit macht nicht ungeschickt, sie macht ungeduldig. Sie verkürzt die Wartezeit auf eine Antwort. Sie lässt eine Frage lieber selbst beantworten, als noch einmal nachzufragen. Sie nimmt die naheliegende Deutung statt der zutreffenden. Sie verwechselt Zustimmung mit Nachgeben.

Das Ergebnis ist keine schlechte Pflege. Es ist eine **leise Verschiebung der Entscheidungsmacht** — weg von der Person, hin zur Assistenz. Und sie fällt niemandem auf, weil alles ruhig aussieht: Die Person wird versorgt, sie wirkt zufrieden, es gibt keine Beschwerde. Es gibt sie schon deshalb nicht, weil das Beschweren dieselbe Verständigung voraussetzt, die gerade nicht funktioniert.

Mein Maßstab ist deshalb nicht, ob eine Kraft 24 Stunden durchhält. Er lautet: **Hat die Person in der zweiundzwanzigsten Stunde noch dieselbe Chance, verstanden zu werden, wie in der zweiten?** Nach meiner Erfahrung hat sie das nicht.

Daraus folgt keine Ablehnung langer Dienste überhaupt. Es folgt daraus, dass die Nacht als das behandelt werden muss, was sie ist: entweder echte Ruhezeit — dann braucht es eine zweite Kraft — oder Arbeitszeit, dann muss sie geplant, bezahlt und ausgeglichen werden. Was nicht geht, ist die dritte Variante, die in der Praxis am häufigsten vorkommt: die Nacht, die niemand zählt.

10. Wenn der Kostenträger ein Modell verlangt, das nicht geht

Hier liegt der Anlass für diesen Text. In der Beratung entsteht der Druck zu überlangen Diensten selten in der Wohnung — er entsteht in der Kostenrechnung.

Das Muster ist immer ähnlich. Der Bedarf ergibt eine Rund-um-die-Uhr-Begleitung. Bewilligt wird eine Stundenzahl, die dafür nicht reicht, oft mit dem Hinweis, die Nacht sei ja »nur Bereitschaft«. Und dann bleibt der Person und ihren Kräften die Aufgabe, die Differenz zu überbrücken.

Dazu drei Feststellungen, die ich für die wichtigsten dieses Textes halte.

Erstens: Ein Träger darf einen Bedarf anders bewerten — er darf seiner Bewilligung nicht unterstellen, dass die Leistung unter rechtswidrigen Bedingungen erbracht wird. Das Arbeitszeitgesetz ist zwingendes öffentliches Recht; es steht nicht zur Disposition der Beteiligten und erst recht nicht zur Disposition einer Kostenkalkulation. Eine Bewilligung kann kein Gesetz aufheben.

Zweitens: Damit ist der Personalbedarf eine Rechtsfolge, keine Wunschgröße. Wenn aus Höchstarbeitszeit, Ruhezeit und der Anrechnung des Bereitschaftsdienstes folgt, dass eine Woche nur mit drei Kräften zu besetzen ist, dann ist der Bedarf drei Kräfte — unabhängig davon, was günstiger wäre. Diese Rechnung ist nachprüfbar, und sie gehört schriftlich in den Antrag: mit Stundenplan, Ruhezeiten und Vertretung.

Drittens verschiebt genau diese Rechnung die Begründungslast. Nicht die Person muss erklären, warum sie mehr Personal möchte. Der Träger muss erklären, wie die von ihm selbst festgestellte Abdeckung mit weniger Personal rechtmäßig gelingen soll. Das ist eine deutlich stärkere Verhandlungsposition als jedes Argument über Zumutbarkeit — und sie hat den Vorzug, dass sie sich nicht bestreiten lässt, ohne dass jemand eine konkrete Alternative benennt.

Wer den Punkt in der Bedarfsermittlung nicht anspricht, verlagert das Risiko auf sich selbst — und zwar nicht theoretisch, wie der nächste Abschnitt zeigt.

11. Wer haftet — und wer nicht

§ 22 ArbZG bestimmt, wer für Verstöße einsteht, und die Formulierung ist unmissverständlich: »**Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig ...**« gegen die Arbeitszeitvorschriften verstößt. Der Bußgeldrahmen reicht bis zu **30.000 Euro**. § 23 stellt darüber hinaus vorsätzliche Verstöße unter Strafe, wenn dadurch die Gesundheit oder Arbeitskraft eines Beschäftigten gefährdet wird.

Adressat ist der **Arbeitgeber**. Im Arbeitgebermodell ist das die Person mit Behinderung selbst; beim Dienstleistungsmodell der Dienst. **Der Kostenträger steht in dieser Vorschrift nicht.** Er trägt weder das Bußgeld noch die Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen noch die Haftung, wenn in einem übermüdeten Dienst etwas passiert.

Das ist der Kern der Sache und der Grund, warum ich diesen Text für nötig halte: **Ein Modell, das nur funktioniert, solange niemand genau hinsieht, ist kein Sparmodell. Es ist eine Risikoverlagerung** — von der Stelle, die kalkuliert, auf die Person, die assistiert wird, und auf die Kraft, die assistiert. Die eine trägt das rechtliche und finanzielle Risiko, die andere ihre Gesundheit.

Wer als Person mit Behinderung in diese Lage gerät, sollte das im Verfahren dokumentieren: schriftlich darlegen, welche Besetzung das Arbeitszeitgesetz verlangt, und die Antwort des Trägers zu den Akten nehmen. Nicht aus Misstrauen, sondern weil im Streitfall die Frage zählt, wer wann was wusste.

12. Was das für die Planung heißt

Zum Schluss die Umrechnung ins Praktische. Wer eine Woche plant, rechnet nicht in Hilfebedarf, sondern in Besetzung.

Erst die Abdeckung, dann die Kräfte. Wie viele Stunden am Tag muss jemand da sein — wach oder in Bereitschaft? Daraus folgt über Höchstarbeitszeit und Ruhezeit die Zahl der Menschen, nicht umgekehrt.

Die Nacht sauber einordnen. Regelmäßige Einsätze in der Nacht ergeben Nachtdienst, nicht Bereitschaft. Diese Einordnung entscheidet gleichzeitig über Vergütung, Ruhezeit und Personalzahl — sie ist die folgenreichste einzelne Festlegung im ganzen Plan.

Ausfall einplanen. Urlaub, Krankheit und Einarbeitung sind Rechengrößen, keine Störungen.

Arbeitszeit aufzeichnen, auch im Privathaushalt (§ 16 ArbZG). Wer Stunden dokumentiert, kann sie belegen — gegenüber dem Träger, gegenüber der Rentenversicherung und, falls es hart kommt, vor Gericht.

Bei Unsicherheit fragen. Die Arbeitsschutzbehörden der Länder beraten auch vorab. Eine Frage vorher ist erheblich günstiger als eine Prüfung hinterher.

13. Grenzen dieses Textes

Dieser Text ist **keine Rechtsberatung**, und das ist keine Höflichkeitsfloskel. Arbeitszeitrecht ist ein Feld mit erheblicher Einzelfallabhängigkeit; die Abgrenzung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst, die Reichweite des § 18 Abs. 1 Nr. 3 und die Zulässigkeit einzelner Modelle sind Gegenstand fortlaufender Rechtsprechung. Wer eine verbindliche Antwort braucht, muss sie sich holen.

Er behandelt **das Entsendemodell nicht**, also die Konstruktion, in der Betreuungskräfte über ausländische Dienstleister in deutsche Haushalte entsandt werden. Dort kommen Fragen des Arbeitnehmerentsendegesetzes und des internationalen Privatrechts hinzu, die den Rahmen sprengen; die unter Nr. 3 genannte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist allerdings genau dort ergangen.

Er behandelt **Tarifverträge nicht im Einzelnen**. Welche Abweichungen ein konkreter Tarifvertrag eröffnet, entscheidet dieser Tarifvertrag; die hier beschriebene Voraussetzung sagt nur, dass es überhaupt einen geben muss.

Und die Bewertung in Abschnitt 9 ist **fachlich begründet, aber nicht empirisch belegt**. Mir ist keine Studie bekannt, die den Zusammenhang zwischen Dienstlänge und Deutungsqualität in der Unterstützten Kommunikation gemessen hätte. Das wäre ein lohnendes Forschungsthema — bis dahin ist es meine Erfahrung, und als solche steht sie hier.

14. Fazit in fünf Sätzen

Individuelle Arbeitszeitmodelle in der Assistenz sind aus dem berechtigten Wunsch nach Kontinuität entstanden und verdienen ernst genommen zu werden — aber das Arbeitszeitgesetz kennt keine Ausnahme für gute Absichten, und Arbeitszeitschutz steht nicht zur Disposition der Beteiligten. Die Grundregeln sind acht (verlängerbar auf zehn) Stunden werktäglich, elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit, 48 Stunden im Wochendurchschnitt

und mindestens 15 arbeitsfreie Sonntage; Bereitschaftsdienst zählt dabei vollständig als Arbeitszeit, auch wenn er geringer vergütet werden darf. Längere Dienste bei erheblichem Bereitschaftsanteil sind zulässig, aber nur auf tarifvertraglicher Grundlage (§ 7 ArbZG) — im Arbeitgebermodell fehlt diese Grundlage in aller Regel, und die Ausnahme des § 18 Abs. 1 Nr. 3 passt schon deshalb selten, weil sie eigenverantwortliches Handeln der Kraft verlangt, während Assistenz gerade von der Person angeleitet wird. Verstöße treffen den Arbeitgeber — bis zu 30.000 Euro Bußgeld, bei Gesundheitsgefährdung auch strafrechtlich —, also im Arbeitgebermodell die Person mit Behinderung selbst und niemals den Kostenträger; ein rechtswidriges Modell ist deshalb kein Sparmodell, sondern eine Risikoverlagerung. Und aus alledem folgt der praktisch wichtigste Satz: Der Personalbedarf einer Woche ist eine Rechtsfolge und keine Verhandlungsmasse — wer ihn mit Stundenplan und Ruhezeiten schriftlich vorlegt, zwingt die Gegenseite, eine rechtmäßige Alternative zu benennen.

15. Literatur (mit Prüfvermerk)

1. ✓ **Arbeitszeitgesetz (ArbZG), im Gesetzestext nachgelesen am 22.08.2026** (gesetze-im-internet.de): § 3 (werktägliche Arbeitszeit acht Stunden, Verlängerung auf zehn bei Ausgleich binnen sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen) · § 4 (Ruhepausen 30 bzw. 45 Minuten, Teilbarkeit in Abschnitte von mindestens 15 Minuten) · § 5 (elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit; Verkürzung auf zehn in Pflege und Betreuung mit Ausgleich binnen eines Kalendermonats) · § 7 (abweichende Regelungen ausschließlich „in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung“; Abs. 1 Nr. 1a und 4a Verlängerung über zehn Stunden bei regelmäßiger und erheblicher Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst; Abs. 2 Nr. 1–3 Ruhezeitanpassung; Abs. 2a Überschreitung ohne Ausgleich nur bei sichergestelltem Gesundheitsschutz; Abs. 5 behördliche Bewilligung; Abs. 7 schriftliche Einwilligung, Widerruf mit Sechs-Monats-Frist, Benachteiligungsverbot) · §§ 9–12 (Sonn- und Feiertagsruhe; § 10 Ausnahme für Pflege und Betreuung; § 11 mindestens 15 arbeitsfreie Sonntage; § 12 Ersatzruhetage) · § 14 (außergewöhnliche Fälle) · § 16 (Aushang- und Aufzeichnungspflicht) · § 18 Abs. 1 Nr. 3 (Ausnahme vom Geltungsbereich für „Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen“) · § 22 (Ordnungswidrigkeit; Adressat ausdrücklich „wer als Arbeitgeber“; Bußgeldrahmen bis 30.000 Euro, für Verstöße gegen die Aushangpflicht bis 5.000 Euro) · § 23 (Strafvorschriften bei vorsätzlicher Gefährdung von Gesundheit oder Arbeitskraft).
2. ✓ **SGB IX (Stand 08/2026), nachgelesen am 22.08.2026**: § 78 Abs. 1–2 (Assistenzleistungen; Entscheidung der Leistungsberechtigten über Ablauf, Ort und Zeitpunkt) · § 104 (Wunsch- und Wahlrecht, Angemessenheit) · § 124 (Anforderungen an Leistungserbringer, einschließlich der Fähigkeit zur Kommunikation in einer für die leistungsberechtigte Person wahrnehmbaren Form).
3. ✓ **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.06.2021 — 5 AZR 505/20** (Entscheidung über die Website des Bundesarbeitsgerichts verifiziert am 22.08.2026): Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn auch für Bereitschaftsdienst in der häuslichen Betreuung; Bereitschaftsdienst kann darin bestehen, im Haushalt der betreuten Person zu wohnen und grundsätzlich zu jeder Tages- und Nachtzeit bei Bedarf tätig werden zu müssen; eine abweichende, geringere Vergütung von Bereitschaftszeiten zu ermöglichen, obliegt allein dem Gesetzgeber.

4. ✓ **Bundessozialgericht, Urteil vom 28.02.2013 — B 8 SO 1/12 R** (zitiert in Nr. 5, geprüft am 22.08.2026): Im Arbeitgebermodell ist keine besondere fachliche Qualifikation der Assistenzkräfte erforderlich; Anlernen und Einweisung durch die leistungsberechtigte Person genügen. — Für diesen Text relevant als Beleg dafür, dass die Weisungs- und Anleitungsmacht bei der Person liegt.
5. ✓ **Sozialagentur Sachsen-Anhalt, Arbeitshinweis 01/2026 vom 12.01.2026, Az. 43013-2/18** (Volltext geprüft am 22.08.2026), Abschnitt 3.8 „Bereitschaftszeiten“: Definition des Bereitschaftsdienstes; Zulässigkeit geringerer Entlohnung unter Verweis auf **Sächsisches Landessozialgericht, L 8 SO 39/21 B ER**, Rz. 44; Absenkung auf den geltenden Mindestlohn bei nachgewiesener Arbeitsbereitschaft; kein Nachtzuschlag, wenn die Bereitschaft nur die Nacharbeit betrifft; bei tatsächlicher Arbeitsleistung voller Stundenlohn bzw. Nachtzuschlag. (Bindet nur den dortigen Träger; hier als Beleg für Verwaltungspraxis zitiert.)
6. ✓ **UN-Behindertenrechtskonvention**, Art. 19 (unabhängige Lebensführung; persönliche Assistenz) — als normativer Rahmen für die in Abschnitt 6 beschriebene Spannung zwischen Selbstbestimmung und der Ausnahme des § 18.
7. ✓ **Tiedemann, L. (2026)**. Gute Assistenz braucht gute Arbeit. AssistUK-Grundlagentext. — Vergütung, Ausfallzeiten, Einarbeitung, Übergabe, Teamzeit und Supervision. (*Hausintern; Quellenapparat dort.*)
8. ✓ **Tiedemann, L. (2026)**. Urlaub ist kein Sonderwunsch. AssistUK-Grundlagentext. — Anwendung der hier beschriebenen Regeln auf die Urlaubsbegleitung. (*Hausintern; Quellenapparat dort.*)

*Die fachliche Position, Auswahl und Verantwortung liegen bei mir. **Dieser Text ist keine Rechtsberatung.** — L. T.*