

**Überarbeitet und ergänzter Auszug aus dem Buch „Fliegen – ein (Alb-) Traum“**

Gesetzliche Regelungen zu Flugdienst- und Ruhezeiten erheben immer nur den Anspruch, die Flugsicherheit gewährleisten zu wollen. Eine soziale Komponente zum Schutz der Angestellten gibt es hier nicht, wie z.B. im für Fliegendes Personal nicht geltenden Arbeitszeitgesetz oder auch in der oben erwähnten EU-Verordnung 561/2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr.: [...] *Mit dieser Verordnung sollen die sozialen Bedingungen für die von ihr erfassten Arbeitnehmer sowie die allgemeine Straßenverkehrssicherheit verbessert werden.*“ Die EU-Verordnung Nr. 1899/2006 als Basis für die EU-OPS erwähnt in der Präambel (Absatz 7) nur die Flugsicherheit als Grundlage: *„Ziel dieser Verordnung ist es, harmonisierte Sicherheitsstandards auf höchstem Niveau vorzusehen, einschließlich im Bereich von Flug- und Dienstzeitbegrenzungen sowie Ruhezeiten.“* Im Absatz 10 wird dann allerdings noch auf die bereits erwähnte EU-Richtlinie 2000/79 verwiesen, deren Minimal-Vorschriften *„sollen für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt stets eingehalten werden“*. Der EU-Verordnungsgeber überlässt das Feld der Regelung von sozialen (Arbeits-) Bedingungen für das Fliegende Personal sehr weitgehend den Tarifvertragsparteien. In Unternehmen ohne Tarifverträge fliegen Piloten nach gesetzlicher Definition sicher, sie selbst sind aber über sozialgesetzliche Regelungen nur gering geschützt.

Die Beschränkung der gesetzlichen Flugdienst- und Ruhezeitenregelungen auf Flugsicherheitsrelevanz führt oft zu Unsicherheit darüber, welche Behörde für die Überwachung dieser gesetzlichen Regelungen eigentlich zuständig ist, das Luftfahrtbundesamt oder die nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden nach §17 ArbZG). Für die Aufsicht der Flugbetriebe allgemein ist das LBA zuständig, deshalb wird gemeinhin - auch von Besatzungen - angenommen, es sei auch für die Überwachung der Einhaltung von Flugdienst- und Ruhezeitvorschriften des Fliegenden Personals zuständig. Die Annahme basiert z.B. darauf, dass Berichte über Überschreitungen der Flugdienstzeiten nach EU-OPS ORO.FTL 205 f.5. *„nicht später als 28 Tage nach dem betreffenden Ereignis der Luftfahrtbehörde übermittelt“* werden müssen. Dort werden sie aber lediglich gesammelt<sup>1</sup>, ohne Konsequenzen oder gar Sanktionen für Luftverkehrsunternehmen oder Piloten bei Nichteinhaltung der Vorschriften. Die Nichteinhaltung von Flugdienst- und Ruhezeitvorschriften ist nach §58 bis §63 Luftverkehrsgesetz auch nicht sanktionsbewehrt (z.B. über Bußgeld), da in den Flugdienstzeitvorschriften für keinen Tatbestand auf §58 LVG verwiesen wird.

**Im Gesetz über das Luftfahrt-Bundesamt<sup>2</sup> sind in §2(1) 19 Aufgaben des LBA benannt - die Überwachung der Flugdienst- und Ruhezeiten gehört nicht dazu.**

Damit bleibt nach dem Verweis in §20 Arbeitszeit-Gesetz<sup>3</sup> (siehe auch Hinweis unten) und §17 ArbZG das Gewerbeaufsichtsamt<sup>4</sup> als Aufsichtsbehörde für die Einhaltung von Flugdienst- und Ruhezeitvorschriften. Nach EU-VO 83/2014 ORO.FTL.245 hat die Airline Aufzeichnungen 24 Monate aufzubewahren. Sanktionen bei Nichteinhaltung von Flugdienst-

<sup>1</sup> §2(1)1. LFBAG

<sup>2</sup> LFBAG vom Februar 2017

<sup>3</sup> *„Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern als Besatzungsmitglieder von Luftfahrzeugen gelten anstelle der Vorschriften dieses Gesetzes über Arbeits- und Ruhezeiten die Vorschriften über Flug-, Flugdienst- und Ruhezeiten der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrzeuge in der jeweils geltenden Fassung.“*

<sup>4</sup> in einigen Bundesländern auch „Amt für Arbeitsschutz“ genannt

und Ruhezeitvorschriften sind nur über die ArbZG §§22/23 mittelbar herzuleiten und in der Folge im Bereich des Fliegenden Personals sehr selten bzw. kommen nicht vor.

Selbst Flugbetriebsleitungen und Mitarbeitervertretungen des Fliegenden Personals sind diese Zusammenhänge oft nicht klar, den bei den Bezirksregierungen angesiedelten Gewerbeaufsichtsämtern wahrscheinlich schon eher, aber die leiden unter Personalmangel. Nach der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Ingrid Schmidt gibt es deshalb bei der Überwachung von Arbeitszeit-Vorschriften in Deutschland schon allgemein ein ‚großes Vollzugsdefizit‘, es werde nicht häufig und effektiv genug kontrolliert<sup>5</sup>. Besonders gilt dies auch für Flugdienst- und Ruhezeiten des Bordpersonals.

### **Zusätzlicher aktueller (05/2019) Hinweis**

Der erwähnte Verweis in §20 ArbZG läuft seit 02/2016 aus folgenden Gründen derzeit noch ins Leere:

Das ArbZG gilt nach dessen §20 nicht für fliegendes Personal (s.o., Fußnote 3), sondern stattdessen durch Verweis über die 2. DVO LuftBO §1(2)<sup>6</sup> die EU-Verordnungen zu Flugdienst und Ruhezeiten und die 1. DVO LuftBO. Das LBA dazu:

*„Die Verordnung [83/2014, mit EU-Regelungen zu Flugdienst- und Ruhezeiten] gilt ab dem 18. Februar 2016 für alle Luftfahrtunternehmen in der EU, mit Ausnahme von so genannten ‚Lufttaxi-Flügen‘, medizinischen Notfalleinsätzen, Flügen mit einem Piloten sowie Flügen mit Hubschraubern. Hier gelten der Abschnitt Q der OPS 1 und/oder die nationalen Vorschriften, das heißt die 1. und 2. DV LuftBO, weiter.“*

Damit gelten die Regelungen der 1. DV LuftBO (insbesondere in §8) und der 2. DVO LuftBO nicht mehr im gewerblichen Luftverkehr. EU Richtlinie 2000/79 (über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal in der Zivilluftfahrt) ist in Deutschland damit seit 18. Februar 2016 weder vollständig noch hinreichend umgesetzt. Die Hinweise auf EU-RL 2000/79 in EU-VO 83/2014 Abs.4 und in EU-VO 965/2012 (FTL.105 23. sowie FTL.125a)) reichen nicht aus, um der erforderlichen Umsetzung von RL 2000/79 in nationales – hier deutsches - Recht zu genügen.

**Da ab 18. Februar 2016 für den gewerblichen Luftverkehr die 2. DVO LuftBO nicht mehr gilt, läuft der §20 ArbZG für das Bordpersonal des gewerblichen Luftverkehrs ins Leere.**

Das Verkehrsministerium dazu (auf Anfrage vom 17. Juni 2017):

*„Wir haben aber das LBA gebeten, bei Gelegenheit zu prüfen, ob eine Überarbeitung der Durchführungsverordnung allein zur Klarstellung sinnvoll ist.“*

*In Bezug auf §20 ArbZG haben wir das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gebeten, bei nächster Gelegenheit eine Anpassung des Wortlauts an das neue EU-Recht vorzunehmen.“*

...

<sup>5</sup> FAZnet, 07.03.2014

<sup>6</sup> vom 29.03.2017, auch dieser Verweis ist nicht auf dem aktuellen Stand, sollte EU-VO 83/2014 sein