Herausforderungen im Zusammenhang mit der täglichen Höchstarbeitszeit von Notärzten und der Arbeitnehmerüberlassung im Luftrettungsdienst

Stellungnahme der ADAC Luftrettung gGmbH
(Stand: 31. Oktober 2025)

I. Zusammenfassung

Die an einem Hubschrauberrettungseinsatz beteiligten Berufsgruppen unterliegen verschiedenen arbeitszeitrechtlichen Vorschriften, die hinsichtlich der täglich zulässigen Höchstarbeitszeit nicht im Einklang stehen. Diese gesetzliche Regelungslücke kann zu einer tatsächlichen Versorgungslücke für die Bürgerinnen und Bürger werden, sollte der Gesetzgeber hier nicht korrigierend eingreifen.

Die verschiedenen arbeitszeitrechtlichen Vorschriften könnten durch Änderungen des Arbeitszeitgesetztes (ArbZG) oder der 2. Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät (DV LuftBO) harmonisiert werden. Alternativ könnte der Gesetzgeber Ausnahmetatbestände im Arbeitszeitgesetz nutzen oder erweitern.

Darüber hinaus gehen seit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) mit der Personalgestellung im (Luft-)Rettungsdienst hohe administrative Anforderungen einher; zudem zieht der Unterbrechungszeitraum zwischen zwei Überlassungszeiträumen in der Arbeitnehmerüberlassung operative Mehraufwände nach sich.

II. Tägliche Höchstarbeitszeit von Notärzten

Problembeschreibung:

- Für die Durchführung des Luftrettungsdienstes ist eine arbeitsteilige Zusammenarbeit von Pilot, Notfallsanitäter in der fliegerischen Funktion als technisches Besatzungsmitglied, z.B. als HEMS-Besatzungsmitglied (Helicopter Emergency Medical Services Crew Member) und Notarzt[1] (im Folgenden gemeinsam „*Hubschrauberpersonal*“) erforderlich, um die bestmögliche medizinische Versorgung des Patienten zu gewährleisten und den Flug sicher durchzuführen.
- Um als Hubschraubernotarzt aktiv tätig sein zu können, bedarf es sowohl für den Notarzt als auch die Luftrettungsorganisation erhebliche Aufwendungen für die vorbereitende Ausbildung und den anschließenden Einsatz. Dies trägt dazu bei, dass die relative Anzahl der für diese Tätigkeit zur Verfügung stehenden Notärzte gering ist. Verstärkt wird diese Herausforderung künftig dadurch, dass perspektivisch viele Notärztinnen einen Teilzeitarbeitsplatz präferieren. Entsprechend wird die Investition in die entsprechende Ausbildung zunehmen, da mehr Personalkapazitäten für die Abdeckung derselben Zahl von Diensten erforderlich werden.
- Im deutschen Luftrettungssystem hat sich nach der letzten Reform des AÜG etabliert, dass hochspezialisierte Fachärzte von örtlichen Kliniken als Fremdpersonal im Wege der Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 1 AÜG bei den Betreibern als Hubschraubernotärzte eingesetzt werden müssen.

[1] Alle Inhalte wenden sich an und gelten für alle Geschlechter (w/m/d). Soweit grammatikalisch männliche, weibliche oder neutrale Personenbezeichnungen verwendet werden, dient dies allein der besseren Lesbarkeit.

- Obwohl das Hubschrauberpersonal Hand in Hand zusammenarbeitet, unterliegen das Hubschrauberpersonal unterschiedlichen gesetzlichen Bedingungen zur Arbeitszeit:
    - Die Piloten und HEMS Besatzungsmitglieder (Notfallsanitäter) sind Besatzungsmitglieder von Luftfahrzeugen (fliegendes Personal) und unterliegen damit gem. § 20 ArbZG i.V.m. § 1 Abs. 1 der 2. DV LuftBO[2], die als lex specialis zum ArbZG gilt. Im 8. Abschnitt der 2. DV LuftBO werden spezielle Regelungen für den Hubschrauberrettungsdienst getroffen, die längere Flugdienste (§ 21 Abs. 3 2. DV LuftBO) und eine längere Flugdienst- und Bereitschaftszeit von bis zu 15 Stunden und 30 Minuten (§ 21 Abs. 4 2. DV LuftBO) zwischen zwei Ruhezeiten ermöglichen. Die 2. DV LuftBO schafft für Besatzungsmitglieder die für den Flugdienst nötige Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeitverteilung. Statt eine tägliche Höchstarbeitszeitgrenze gilt für Besatzungsmitglieder eine Jahresarbeitszeitgrenze und eine tägliche Flugdienstzeitgrenze. Im Hinblick auf unvorhersehbare Wetterverhältnisse und zur Vermeidung von Termindruck im Interesse der Flugsicherheit ist diese Flexibilität in der Luftfahrt und im Besonderen im Hubschrauberrettungsdienst notwendig.
    - Die Notärzte selbst gelten jedoch <u>nicht</u> als Besatzungsmitglieder im Sinne von § 20 ArbZG, sondern als „medizinische Fluggäste“[3], mit der Folge, dass das ArbZG mit einer täglich zulässigen Höchstarbeitszeit von bis zu zehn Stunden gilt, § 3 S. 2 ArbZG[4].
- Die beiden Vorschriften unterscheiden sich evident hinsichtlich der täglich zulässigen Höchstarbeitszeit und den geltenden Ruhezeiten, was praktische Auswirkungen auf die Gestaltung des Luftrettungsdienstes und Rechtsunsicherheiten für die Betreiber und die Notärzte zur Folge hat.
- Die öffentlich-rechtlichen Aufträge der Träger des Luftrettungsdienstes sehen im Regelfall eine tägliche Einsatzbereitschaft des Rettungshubschraubers von Sonnenaufgang (frühestens 07:00 Uhr) bis Sonnenuntergang vor. Vor allem in den Sommermonaten führt dies wegen Sonnenuntergangszeiten nach 21:00 Uhr zu langen Einsatztagen, die über die tägliche Höchstarbeitszeit der Notärzte von 10 Stunden hinausgehen.
- Ein passendes Tarifwerk für den (Luft-)Rettungsdienst gibt es, soweit ersichtlich, nicht. Es gibt keinen Branchen-Tarifvertrag oder Tarifvertrag, der Anwendung finden könnte, da entweder der sachliche oder personelle Geltungsbereich der denkbaren Tarifverträge nicht eröffnet ist. Daher sind die im ArbZG bereits angelegten Möglichkeiten tarifvertraglichen Abweichungsmöglichkeiten des „Opt-Out“ (§§ 7 Abs. 2a ArbZG i.V.m. § 7 Abs. 7 ArbZG) auch nur als theoretische Möglichkeiten einzuordnen. Zudem sei erneut erwähnt, dass die Betreiber der Luftrettung selbst Notärzte nur in geringem Umfang als Arbeitnehmer beschäftigten und wenn, dann primär in der Doppelfunktion Management/Führungskraft und Notarzt (Regionalleiter Medizin oder Ärztlicher Leiter). Die Ausschreibungen der Träger des Luftrettungsdienstes setzen zudem Großteils eine Zusammenarbeit zwischen dem Betreiber der Luftrettung und örtlichen Kliniken im Wege der Arbeitnehmerüberlassung voraus. Daher erscheint es als ausgeschlossen, dass sich eine Gewerkschaft als Tarifvertragspartei zum Abschluss eines Tarifwerks finden würde, wenn im Unternehmen selbst keine (Gewerkschafts-)Mitglieder in einem Arbeitsverhältnis zum Betreiber der Luftrettung als Entleiherbetrieb stehen.
- An das Problem der täglichen Höchstarbeitszeit für Notärzte im Hubschrauberrettungsdienst knüpft an, dass auch hinsichtlich der Ruhezeiten verschiedene rechtliche Rahmenbedingungen gelten. Für die fliegerische Besatzung des Hubschrauber-

[2]Zweite Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät (Dienst-, Flugdienst-, Block- und Ruhezeiten von Besatzungsmitgliedern in Luftfahrtunternehmen und außerhalb von Luftfahrtunternehmen bei berufsmäßiger Betätigung).
[3]Anhang I Begriffsbestimmungen Nr. 78 („medizinischer Passagier“) der Verordnung (EU) Nr. 965/2012.
[4]Baeck/Deutsch/Winzer/Baeck/Deutsch/Winzer, 4. Aufl. 2020, ArbZG § 20 Rn. 6.

rettungseinsatzes bemisst sich dies nach §§ 8, 21 2. DV LuftBO, beim Notarzt nach § 5 Abs. 1 ArbZG (§ 5 Abs. 2 und 3 ArbZG sind dem Wortlaut nach im Rettungsdienst nicht anwendbar, da sich diese Absätze auf stationäre Einrichtungen beziehen). Auch die Ruhezeiten wären zu harmonisieren.

Lösungsvorschläge:

- Eine Harmonisierung der Arbeitszeiten des Hubschrauberpersonals ist aus Sicht der ADAC Luftrettung gGmbH zwingend erforderlich. Es besteht eine gesetzliche Regelungslücke, die durch den Gesetz- oder Verordnungsgeber zu schließen ist, um Rechtssicherheit für die Betreiber zu schaffen und die Aufrechterhaltung des Hubschrauberrettungsdienstes zu sichern.

a. Änderung der 2. DV LuftBO

- Die Änderung der 2. DV LuftBO, dahingehend dass Hubschraubernotärzte auch als Besatzungsmitglieder und damit die Flugdienst-, Bereitschafts- und Ruhezeiten der 2. DV LuftBO gelten, scheint mit den bestehenden (europa-)rechtlichen Vorschriften schwer umsetzbar.
- Zuständig für die Änderung der 2. DV LuftBO ist gem. § 32 Luftverkehrsgesetz (LuftVG) das Bundesministerium für Verkehr (BMV). Gemäß § 56 LuftBO wird das Luftfahrt-Bundesamt zum Erlass von Verordnungen gem. § 32 Abs. 1 S. 1 LuftVG ermächtig.
- Gegen eine Einbeziehung des Hubschraubernotarztes in den Begriff „Besatzungsmitglied“ könnte sprechen, dass das Besatzungsmitglied und das HEMS-Besatzungsmitglied in der Verordnung (EU) 965/2012 abschließend legaldefiniert werden[5] und der Hubschraubernotarzt eben genau nicht als Besatzungsmitglied, sondern als medizinischer Passagier definiert wird.
- Dem könnte über eine gesetzliche Fiktion begegnet werden, beispielsweise in § 20 ArbZG. Der bestehende § 20 ArbZG wird um einen Satz 2 erweitert:

  § 20 S.2 ArbZG n. F. *Beschäftigung in der Luftfahrt*

  2Notärzte im Hubschrauberrettungsdienst gelten hinsichtlich der täglichen Flugdienst- und Ruhezeiten als Besatzungsmitglieder im Sinne von Satz 1.[6]

- Wichtig ist, dass die Einschränkung der Geltung auf die Flugdienstzeiten beschränkt ist, da hinsichtlich der Dienstzeiten gem. § 5 Abs. 2 S. 1 2. DV LuftBO die höchstzulässige kalenderjährliche Dienstzeit 2000 Stunden beträgt. Dies würde die personelle Ressource Hubschraubernotarzt ansonsten übermäßig einschränken. Daher wird die Änderung der 2. DV LuftBO zwar als potenzieller Lösungsansatz dargestellt, eine Änderung des ArbZG wäre demgegenüber jedoch vorzugswürdig.

b. Änderung des ArbZG

- Die tägliche Höchstarbeitszeit und die Ruhezeiten des Hubschrauberpersonals sind zu harmonisieren. Zudem sind die täglich zulässigen Höchstarbeitszeiten der Notärzte im Hubschrauberrettungsdienst an die täglich zulässigen Flug- und Bereitschaftsdienstzeiten der fliegerischen Besatzung anzugleichen.

---

[5] Anhang I Begriffsbestimmungen Nr. 48 bzw. Nr. 60 der Verordnung (EU) Nr. 965/2012.

[6] Alternative Formulierung: *„2Notärzte im Hubschrauberrettungsdienst werden hinsichtlich der täglichen Flugdienst- und Ruhezeiten Besatzungsmitgliedern im Sinne von Satz 1 gleichgestellt.“*

- Ohne spezialgesetzliche Änderungen wäre dies durch die Ablösung der täglichen Höchstarbeitszeit in § 3 ArbZG durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit möglich. Dies wäre beispielsweise durch eine Neufassung von § 3 ArbZG möglich:

  § 3 ArbZG n. F. *Arbeitszeit der Arbeitnehmer*

  1Die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 48 Stunden nicht überschreiten. [7]

- Aus Sicht der ADAC Luftrettung gGmbH kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit nur ohne Tarifvorbehalt das geschilderte Problem lösen. Für den Luftrettungsdienst gibt es kein entsprechendes Tarifwerk und der Beitritt zu bestehenden Tarifwerken (z. B. Opt-out gem. § 7 ArbZG) bleibt wegen der nicht eröffneten personellen und sachlichen Geltungsbereiche der bestehenden Tarifverträge verwehrt.
- Die Betreiber selbst beschäftigen, von Führungspersonal abgesehen, die Hubschraubernotärzte nur im Wege der Arbeitnehmerüberlassung. Daher ist der Abschluss eines eigenen Tarifvertrages mit einer Gewerkschaft (Haustarifvertrag) schlicht kein praktikabler Weg. Insoweit ist ergänzend auch zu erwähnen, dass die negative Koalitionsfreiheit der Betreiber des Luftrettungsdienstes durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit, die nur unter Tarifvorbehalt möglich ist, beeinträchtigt würde.
- Die Ruhezeitverkürzungen von § 5 Abs. 2 ArbZG wäre auf den Hubschrauberrettungsdienst auszuweiten. Insoweit macht der Gesetzgeber nur in sehr begrenztem Umfang von den Abweichungsmöglichkeiten für Ruhezeiten Gebrauch, die in der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) vorgesehen sind. Eine Abweichung durch den (nationalen) Gesetzgeber von der Mindestruhezeit von 11 Stunden wäre nach Art. 17 Abs. Abs. 3 Buchstabe c, Lit. iii) der Arbeitszeit-RL europarechtlich zulässig für Ambulanz-, Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdienste, also auch für den Hubschrauberrettungsdienst.
- Der Vollständigkeit halber wird als alternativen Lösungsansatz vorgeschlagen, § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG um einen weiteren Ausnahmetatbestand, den Notarzt im Hubschrauber-rettungsdienst zu erweitern. Wie Chefärzte unterliegen Hubschraubernotärzte keinen medizinisch-fachlichen Weisungen. Eine Aufnahme in die Ausnahmetatbestände von § 18 ArbZG würde zu einer Nichtanwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes gesamt führen:

  § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG n. F. *Nichtanwendung des Gesetzes*

  (1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf
  1. leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes, Chefärzte sowie Notärzte im Hubschrauberrettungsdienst [...],

- Die Forderung nach einer Harmonisierung der Arbeitszeiten entspricht rein sachlichen Erwägungen, und liegt innerhalb des Rahmens, den die Richtlinie 2003/88/EG setzt. Für die fliegende Besatzung sind längere tägliche Arbeitszeiten bereits nach dem 8. Abschnitt der 2. DV LuftBO möglich, um die öffentliche Daseinsvorsorge zu gewährleisten. Wichtig ist bei der Ausnahmeregelung, dass die (Hubschrauber-) Notärzte nicht auch der Kalenderjährlichen Höchstarbeitszeit von 2.000 Stunden unterfallen dürfen.

[7] *Jacobsohn*, NZA 2025, 1079 (1083) – Ein Plädoyer für die wöchentliche Höchstarbeitszeit.

c. Bewilligung nach § 15 Abs. 2 ArbZG

- Der Weg, bei den jeweils zuständigen Aufsichtsbehörden der Länder Bewilligungen nach § 15 Abs. 2 ArbZG zu beantragen, ist diesseits bekannt, würde jedoch zu einem hohen bürokratischen Aufwand führen. Er birgt zudem die Gefahr, dass die Landesaufsichtsbehörden im föderalen System zu gegenteiligen Rechtsauffassungen hinsichtlich der täglichen Höchstarbeitszeit der Hubschraubernotätze kämen. Dies wäre mit nicht hinnehmbaren Rechtsunsicherheiten verbunden, auch weil die Rettungshubschrauber bei den Rettungsdiensteinsätzen häufig die Landesgrenzen zwischen den einzelnen Bundesländern überfliegen.

d. Rechtsverordnung der Bundesregierung gem. § 7 Abs. 6 ArbZG

- Von der Möglichkeit, dass die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Ausnahmen von § 7 Abs. 1 oder § 7 Abs. 2 ArbZG zulässt, wurde bisher in noch keinem Fall Gebrauch gemacht. Diese Lösungsmöglichkeit wird der Vollständigkeit halber angeführt.

III. Arbeitnehmerüberlassung bei medizinischem Personal im Rettungsdienst

Problembeschreibung:

- Der allgemeine Fachkräftemangel betrifft auch den deutschen Rettungsdienst und hier in besonderem Maß das medizinische Personal. Zur Aufrechterhaltung eines hohen Qualitätsniveaus greift die Luftrettung auf medizinisches sowie ärztliches Fachpersonal von Kooperationspartnern (bspw. Kliniken und/oder Rettungsdienstorganisationen) zurück.
- Nach dem § 1 Abs. 1b. S. 2 AÜG ist nach 18 Monaten sowie zwischen zwei Einsatzzeiträumen beim Entleiher eine dreimonatige Zwangspause einzuhalten, die erhebliche bürokratische und finanzielle Mehraufwände nach sich zieht. Außerdem können die Ärzte und das medizinische Rettungsfachpersonal in diesem Zeitraum nicht an betrieblichen Fortbildungen und Schulungen teilnehmen und müssen diese nach der Zwangspause aufwändig nachholen.

Lösungsvorschlag:

- Eine niedrigschwellige Lösung wäre die Einführung einer zusätzlichen Ausnahmeklausel im AÜG im Sinne einer Nichtanwendbarkeit dieser Regelung für das Personal im Rettungsdienst oder einer auch ohne Tarifvertragsbindung möglichen Höchstüberlassungsdauer von mindestens 58 Monaten oder zumindest einer längeren als 18 Monate.

ADAC Luftrettung gGmbH
Claude-Dornier-Str. 420
82234 Weßling
E-Mail: interessensvertretung@luftrettung.adac.de

Eingetragen im Lobbyregister nach dem Lobbyregistergesetz, Registernummer: R003423 Die Interessensvertretung wird auf der Grundlage des Verhaltenskodex nach dem Lobbyregistergesetz betrieben.