3/2021

VEREINIGUNG COCKPIT

VC INFO

Mitgliedermagazin der Vereinigung Cockpit

Safety II - Ein Blick über den Tellerrand

Wie kann Safety II in die tägliche Arbeit integriert werden?

© hxdyl / Shutterstock

Save the Date!

Außerordentliche Mitgliederversammlung am 11. November 2021

Weiter Informationen im Vorstands-bericht auf Seite 7

© Schira / shutterstock.com

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

©Vereinigung Cockpit e.V.

Stefan Herth
Präsident Vereinigung Cockpit

Betriebsräte haben in Deutschland eine lange Tradition: Das erste „Betriebsrätegesetz“ feierte letztes Jahr sein 100-jähriges Jubiläum. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde das Recht auf Gründung eines Betriebsrates im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 verankert. Seit 2018 umfasst es - endlich - ausdrücklich auch das fliegende Personal: Paragraph 117 Betriebsverfassungsgesetz regelt, dass das fliegende Personal - insofern kein Tarifvertrag über eine Personalvertretung vorliegt - das Recht hat, einen Betriebsrat zu wählen.

Eine lange Tradition hat allerdings auch der Widerstand von Unternehmen gegen Betriebsräte, der bis zu Versuchen reicht, Betriebsratsgründungen zu verhindern oder Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen einzuschüchtern. Dabei geht die erste Arbeitnehmervertretung in Deutschland ausgerechnet auf die Initiative eines erfolgreichen Unternehmers zurück: Carl Degenkolb gründete 1850 in Eilenburg einen Fabrik-Rat, der als Vorreiter der heutigen Betriebsräte gilt.

Die Sozialpartnerschaft „Made in Germany“ ist die Vorstellung einer Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe, die in Deutschland eng mit unserer freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung sowie der sozialen Marktwirtschaft verbunden ist. Ich gehe noch einen Schritt weiter: Eine gelebte Sozialpartnerschaft ist Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche wirtschaftliche Weiterentwicklung eines Unternehmens. Sie trägt maßgeblich zum Erfolg unseres Wirtschaftssystems bei, bewegt sich aber auch im Spannungsfeld zwischen unternehmerischer Freiheit und dem Recht auf Mitbestimmung der Beschäftigten.

Die Pandemie hat unsere Branche nicht nur wirtschaftlich schwer getroffen, sie hat auch dieses nicht immer einfache Verhältnis auf eine zusätzliche, harte Bewährungsprobe gestellt: Manche Unternehmen entfernen sich immer weiter von der früher vielbeschworenen Sozialpartnerschaft und versuchen, die "Gunst der Stunde" zu nutzen, um sich ihrer sozialen Verantwortung zu entziehen. Durch die Gründung neuer Flugbetriebe oder die Einstellung von Piloten und Pilotinnen mit befristeten Verträgen wird versucht, Druck auf die Angestellten auszuüben und deren Mitbestimmungsrecht zu unterminieren. Das ist eine kurzsichtige und zutiefst unsoziale Strategie, mit der sich die Unternehmen letztlich selbst schaden und die wir nicht hinnehmen werden.

Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass es ausgesprochen gut funktionieren kann, wenn man das alte Blockdenken zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern überwindet. Die alte Denkweise ist nicht zukunftsfähig. Wir müssen die Probleme gemeinsam lösen, denn wir haben alle das gleiche vitale Interesse daran, unsere Branche am Leben zu erhalten.

Ein faires Miteinander, von dem alle Seiten profitieren – das ist es, was wir in der VC anstreben! Mitbestimmung nutzt allen, weil damit klare Regeln gegeben sind. Sie sorgt für bessere Arbeitsbedingungen, Planbarkeit und Sicherheit. Sie kann aber auch dabei helfen, Krisen besser zu bewältigen und innovative, für alle gangbare Lösungswege zu finden.

Wir werden diesen Anspruch ausbauen, um eine faire Sozialpartnerschaft, von der alle im Unternehmen profitieren können, weiterzuentwickeln.

Euer
Stefan Herth

© hxdyl / Shutterstock

© ECA

© Vereinigung Cockpit e.V.

© Vereinigung Cockpit e.V.

Inhalt

06 Nachrichten aus dem Vorstand

07 Außerordentliche Mitgliederversammlung
am 11. November 2021

08 Die Tarifpolitik der VC – gestern, heute und morgen

12 Fume Events
Kabinenluft: (Ultra-)Feinstaub im Fokus der Wissenschaft

16 Safety II
Ein Blick über den Tellerrand

19 Aus Fehlern lernen
AIRPROX Magazin 2021 veröffentlicht

20 „Du bist Pilot? Cooool... ist das nicht langweilig? Es macht doch eh alles der Autopilot."
Umfrage „Pilots as a resource for system resilience"

21 LRST-Infobox

22 Recht
Was ist neu im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz seit dem 1. September 2021

23 Recht
ECA Legal Working Group

24 Gastbeitrag: Royal Flying Doctor Service in Australien

25 Kleinanzeigen

28 Seminare

29 Terminrückblick

32 Mitglied werden

Impressum

Vereinigung Cockpit e.V.
Main Airport Center (MAC)
Unterschweinstiege 10
60549 Frankfurt

Tel.: +49 (0)69 / 69 59 76 - 0
Fax: +49 (0)69 / 69 59 76 - 150
E-Mail: office@vcockpit.de
Web: www.VCockpit.de

Postbank Frankfurt a.M.
IBAN DE 38500100600310321606
BIC PBNKDEFFXXX

Frankfurter Sparkasse
IBAN DE 48500502010200007360
BIC HELADEF1822
Amtsgericht Frankfurt a.M. VR 14310

Verantwortlich für den Inhalt:
Leila Belaasri

Redaktion:
Leila Belaasri, Marcel Gröls, Anke Fleckenstein, Wilhelm Stolte, Bastian Roet, Hendrik Rybicki

Layout:
Anke Fleckenstein, Viola Assmann

Druck: Göhde Druck+Medien GmbH, 64295 Darmstadt

© für alle Artikel – soweit nicht anders angegeben – bei „VC Info". Nachdruck – nach vorheriger Absprache mit der Redaktion – gestattet. Belegexemplar erbeten.

Hinweis: Der Inhalt der Geschäftsanzeigen wird seitens der VC nicht geprüft. Artikel unter Nennung der Autorennamen müssen nicht zwangsläufig die Meinung der Redaktion wiedergeben.

Mitarbeit bei dieser Ausgabe:
Moritz Bürger, Sven Graßmück, Dr. Marcel Gröls, Carmine Guerriero, Sebastian Kurz, Anja Hauschulz, Max Scheck, Bianca Scheidt, Veronica Schöner, Stefan Thielemann

Nachrichten aus dem Vorstand

Diskussionsergebnisse und Beschlussfassungen aus den Vorstandssitzungen vom 28./29.04.21, 26./27.05.21 sowie 23./24.06.21

Anja Hauschulz
Vorstandsreferentin
Vereinigung Cockpit

Personalia

Zum 15. August 2021 hat Petra Dohl als Rechtsanwaltsfachangestellte in der VC ihre Tätigkeit aufgenommen. Sie komplettiert damit das Sekretariat der VC-Rechtsabteilung. Ihre langjährigen Erfahrungen als Assistenz in einer auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei kann sie dabei optimal einbringen.

Zum 15. September 2021 hat Dorota Grabowsky als Sachbearbeiterin in der Mitgliederbetreuung ihre Tätigkeit in der VC aufgenommen. Somit ist das Team der Abteilung Mitgliederbetreuung wieder voll besetzt.

Wir wünschen Frau Dohl und Frau Grabwosky einen guten Start!

© privat

Petra Dohl, Rechtsabteilung

© privat

Dorota Grabowsky, Mitgliederbetreuung

Aktualisierungen Positionspapiere

Vorstand und Beirat haben das VC-Positionspapier „Maßnahmen i. R. SARS CoV2“ in Kraft gesetzt. Ab sofort findet Ihr dieses, wie alle Policies und Richtlinien, auf der VC-Homepage.

Das im Juli 2017 in Kraft gesetzte Positionspapier „Laptopverbot in der Passagierkabine“ wurde aufgrund der nicht mehr existierenden Grundlage dafür außer Kraft gesetzt.

ECA-Presidents Meeting

Das ECA-Presidents Meeting – erstmals wieder in Präsenz - fand am 24.09.21 in Madrid statt. Beherrschendes Thema ist derzeit wie überall die COVID-19-Pandemie und deren langfristige Auswirkungen auch auf die Strukturen der europäischen Verbände. Auf der Tagesordnung standen weitere wichtige Themen wie der Umwelteinfluss des Luftverkehrs und der Fortschritt hin zu mehr Nachhaltigkeit und die Verbindung dieses Themas mit sozialpolitischen Fragestellungen. Außerdem wurde über die von der ECA organisierte Arbeit der Pilot Groups der transnationalen Airlines und die Wichtigkeit der europäischen Zusammenarbeit gesprochen.

Außerordentliche Mitgliederversammlung am 11. November 2021

Registrierung ab sofort möglich

Die Einberufung für die virtuelle außerordentliche Mitgliederversammlung am 11.11.2021 ist am 13.09.2021 an alle Mitglieder erfolgt. Diese wurde erforderlich, da wegen technischer Probleme auf der Mitgliederversammlung am 20.05.2021 u. a. keine Beschlussfassungen möglich waren.

Eure persönlichen Zugangsdaten für die Teilnahme erhaltet Ihr nach der Registierung auf der VC-Website. Alternativ könnt Ihr Euch auch schriftlich an die VC-Geschäftsstelle wenden. Bitte registriert Euch bis zum 28. Oktober 2021.

Registrierung

Die Registrierung für die außerordentliche Mitgliederversammlung ist ab sofort möglich und sollte bis zum 28. Oktober 2021 erfolgen.

Bitte nutzt dazu das Formular im Mitgliederbereich unter "Termine & Seminare" → "Mitgliederversammlung"
https://www.vcockpit.de/mitgliedsbereich/termine-seminare/mitgliederversammlung.html

oder kontaktiert die VC-Geschäftsstelle schriftlich:

Vereinigung Cockpit
Mitgliederbetreuung
Unterschweinstiege 10
60549 Frankfurt

© Khakimullin Aleksandr / Shutterstock

Die Tarifpolitik der VC – gestern, heute und morgen

Welche Power hat die Tarifpolitik unseres Verbandes eigentlich heute noch? Welche Herausforderungen warten auf uns aktuell? Wo liegen die wichtigsten Handlungsfelder der nächsten Jahre?

Dr. Marcel Gröls
Vorsitzender Tarifpolitik
Vereinigung Cockpit

Die tarifliche Gestaltungsmacht der Vereinigung Cockpit hat einen ausgezeichneten Ruf. Viele Gespräche mit Vertretern von anderen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Dachorganisationen haben mir das in den vergangenen Monaten vor Augen geführt – trotz unserer durch die Pandemie eingeschränkten Mittel. Mit gerade mal 35 Hauptamtlichen aber hunderten engagierten Ehrenamtlichen hat die VC eine Durchschlagskraft, um die uns viele beneiden.

Die tarifpolitische Macht am Himmel

Das hat nicht den einen großen Grund, sondern ergibt sich aus verschiedenen Faktoren, die sich gegenseitig verstärken: Ein Organisationsgrad, der seinesgleichen sucht und bei den Massengewerkschaften unerreicht bleibt; eine disziplinierte und mitdenkende Mitgliederschaft; die Tatsache, dass wir Schlüsselstellungen in den Airlines einnehmen; und eine hochprofessionelle Bandbreite von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen im haupt- und ehrenamtlichen Bereich.

© Vereinigung Cockpit

VC-Visionär Hans-Dieter Gades setzte sich seit der Gründung des Berufsverbandes auch für bessere Arbeitsbedingungen ein.

Dabei ist die VC-Tarifpolitik nicht über Nacht zu dem geworden, was sie heute ist. Als reiner Berufsverband gestartet, haben wir unsere Tarifpolitik ursprünglich „outgesourct“ – die damalige Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG) hat zu Beginn unsere Interessen vertreten. Als die DAG sich immer mehr der Gewerkschaft für den Öffentlichen Dienst (ÖTV) und dem Bankenverband HBV annäherte – ein Prozess, der letztlich in die Gründung von Verdi mündete – traten auch unsere Differenzen mit dem „Gemischtwarenladen“ DAG immer deutlicher zutage, in dem die Piloten eben auch nur eine Berufsgruppe von vielen waren.
Ende 1996 bzw. Anfang 1997 gerät die Partnerschaft in die Krise, als die aus Piloten bestehende Tarifkommission bei der Lufthansa ohne Genehmigung des DAG-Vorstandes zum Arbeitskampf bläst. In der Folge bereiteten die Piloten strategisch ihre Eigenständigkeit vor – drei Jahre später stimmt die Mitgliederversammlung über die Loslösung ab. 1999 endet der Kooperationsvertrag mit der DAG, so dass die deutsche Pilotenschaft mit nie dagewesener Eigenverantwortlichkeit und Selbstbewusstsein ins neue Jahrtausend startet.
Eine eigene Tarifabteilung wird aufgebaut und die deutschen Airlines werden zur Anerkennung der VC als Tarifpartner aufgefordert. Als die Pilotinnen und Piloten 2001 bei der Lufthansa AG Gehaltserhöhungen von 30 % und mehr fordern, wird dem Konzernvorstand klar: Dieser neue Tarifpartner fährt keinen Schmusekurs. Eine Schlichtung unter dem Vorsitz des früheren Außenministers Hans-Dietrich Genscher führt schließlich zu einem Abschluss von 26 %, verteilt über drei Jahre zuzüglich einer Leistungskomponente. Diese Durch-

setzungsfähigkeit blieb in der bundesdeutschen Öffentlichkeit nicht unbemerkt. Seit damals ist der Nimbus der VC als eine der durchsetzungsfähigsten Gewerkschaften des Landes zementiert. Es folgen spannende Jahre, in denen die VC zur Verbandsräson erklärt, dass jede Airline auf deutschem Boden tarifiert werden soll. So wird zum Beispiel mit Fleiß und Beharrlichkeit auch Ryanair tarifiert, obwohl das Management sich im Vorfeld mit extremer Wortwahl gegen Gewerkschaften positioniert hatte.

Das Bessere ist der Feind des Guten

Also alles in bester Ordnung? Nicht ganz. Trotz aller Erfolge gab es natürlich auch Probleme. Die Fliehkräfte im Verband beispielsweise waren nie zu unterschätzen und sind bis heute spürbar. Corona hatte wenig Gutes – doch immerhin hat die Pandemie wie ein Brennglas die Aufmerksamkeit auf einige Hausaufgaben gelenkt, die sich bis heute für uns aufgehäuft haben. Welche sind das?

Häuserkampf vs. übergreifende Zuständigkeiten

Unsere Strukturen sind nach und nach so gewachsen, wie wir sie heute vorfinden. Wann immer eine neue Airline auf der Bildfläche erschien, bemühte sich die VC um die Tarifierung. Wie tat sie das? Indem sie vor Ort eine Tarifkommission bildete und dort bei Null startete. Als VC sind wir satzungsgemäß übergreifend für alle deutschen Cockpits zuständig, doch vor Ort kämpft zunächst jede Belegschaft für sich. Normal? Für uns ja, doch das übliche Tarifgeschäft außerhalb unseres Verbandes arbeitet anders: Da werden in der Regel übergreifende Tarifkommissionen mit branchenweiten Zuständigkeiten gebildet, die auch eine Regelungsbefugnis für neu hinzukommende Unternehmen haben. Nicht so die VC – wir begeben uns mit jedem neuen AOC einzeln in den „Häuserkampf“.

Damit geben wir einen wichtigen Hebel aus der Hand. Beispiel Lufthansa: Die tariflose Gründung von Eurowings Discover a.k.a. Ocean war für uns ein Ärgernis. Gemessen an der Belegschaftsstärke umfasst die Größe von Discover aber deutlich weniger als ein Prozent des Konzerns. Eine übergreifende Tarifkommission, welche für neu gegründete Unternehmen ebenso zuständig ist wie etwa für die Passage, hätte dem Unternehmen mit viel höherer Wahrscheinlichkeit eine Tarifierung abringen können. Denn verweigert sich das Management der Regelung für ein halbes Prozent der Belegschaft, wenn dafür dann der Deal mit den anderen 99,5 % nicht zustande kommt?

Das Beispiel macht deutlich, dass Struktur und Inhalt unbedingt zusammengehören. Wenn wir eine übergreifende Tarifpolitik möchten, brauchen wir auch die geeignete Struktur dafür. Form follows function: Wir müssen immer wieder neu definieren, was wir wollen, und auf dieser Basis die bestmögliche Struktur finden.

Welche Aufgabe hat Tarifpolitik im 21. Jahrhundert?

Gewerkschaften wurden historisch immer wieder mit politisch und ideologisch überfrachteten Erwartungen konfrontiert, die sie nicht erfüllen konnten. Was auch immer gesellschaftspolitisch schief lief – die Gewerkschaften sollten es richten. Tarifpolitik wurde dabei vielfach als Werkzeug gesehen, eine Umverteilung des Reichtums zu bewirken. Dieses historische Erbe lässt sich bis heute beobachten. In Deutschland in milder Form: Die im DGB zusammengefassten Großgewerkschaften entwickeln bis heute Standpunkte weit jenseits der naheliegenden Arbeits- und Wirtschaftspolitik. In anderen Ländern wird es noch deutlicher: Weltweit und auch in einigen europäischen Staaten dürfen Gewerkschaften mitunter zu Generalstreiks aufrufen, was sie zur außerparlamentarischen Opposition macht.

Die Vereinigung Cockpit ist von solchen ideologischen Wurzeln vergleichsweise frei, was dem Umstand geschuldet sein mag, dass die gewerkschaftspolitische Komponente des Verbandes erst spät hinzutrat, als die großen systempolitischen Schlachten zwischen Ost und West geschlagen waren.

Von quantitativer und qualitativer Tarifpolitik

Moderne Tarifpolitik hat heute den Anspruch, eine sachliche und nachvollziehbare Verteilungsfunktion auszuüben. Diese Verteilungsfunktion hat zwei Dimensionen: Eine gegenüber den Unternehmen und eine nach innen. Gegenüber den Unternehmen geht es darum, die erwirtschafteten Gewinne fair und nachvollziehbar zwischen den beiden wichtigsten Stakeholdergruppen aufzuteilen: Den Eigentümern, also bei Aktiengesellschaften den Aktionären, und den Beschäftigten, also zum Beispiel den Pilotinnen und Piloten. Die Idee dahinter ist, dass beide Stakeholder für den erwirtschafteten Gewinn notwendig waren und demnach auch beiden Gruppen ein Anteil am Gewinn zusteht. In Rekordjahren sollte das zu sehr erfreulichen Tarifabschlüssen führen, während in Krisenzeiten die Entbehrungen gemeinsam geschultert werden.

> „Eine wichtige Aufgabe für die kommenden Jahre ist die Bildung gemeinsamer Gremien: Solange unsere Gremien separiert sind, machen wir es den Arbeitgebern allzu leicht, uns mit der berühmten „Möhre“ auseinander zu dividieren. Wie bei einer künstlichen Auktion gehen Flugzeuge an die Airline, welche sich am Markt oder sogar innerhalb von Konzernen am günstigsten unter Wert verkauft.

Die andere Verteilungsfunktion ist die innere: Als Verband haben wir darauf zu achten, dass die Schere zwischen den Einkommensgruppen unter unseren Mitgliedern nicht zu groß wird. Die Bandbreite muss Akzeptanz finden. Doch muss es überhaupt eine Schere geben? Kann man nicht einfach sagen: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und nach dieser Logik einen kompromisslos einheitlichen Tarifvertrag für alle Cockpits der Branche anstreben?

Die Praxis hat gezeigt, dass das in Reinform nicht funktioniert. Es müssen immer Differenzierungen nach oben und unten möglich sein. Greifen wir als Beispiel auf die IG Metall zurück: Dort herrscht theoretisch von Kiel bis zum Bodensee ein einheitliches Tarifgefüge. Gleichwohl gab und gibt es immer auch Differenzierungen: In schlechten Jahren konnte zum Beispiel die darbende Schifffahrtindustrie an der Küste die Gehaltsrunden zwischen IG Metall und Nordmetall nicht schultern, so dass Öffnungsklauseln zu Gunsten der gebeutelten Branche vereinbart wurden. Das ist ein Beispiel für eine Abweichung nach unten. Allerdings achtet die IG Metall auch darauf, dass Unternehmen, in denen Rekordgewinne eingefahren werden, mehr abgeben, als der Flächentarif vorsieht. Das ist dann die Abweichung nach oben.

Bezogen auf die Luftfahrt bedeutet das: Wenn eine Airline in einem Jahr besonders gut verdient, ist es unsere tarifpolitische Verantwortung, für eine überdurchschnittliche Vergütung der Pilotinnen und Piloten dieses Luftfahrtunternehmens zu sorgen – ansonsten ist das Geld nämlich einfach weg. Wenn umgekehrt ein Unternehmen nachweislich ins Schlingern gerät, werden wir nicht darum herum kommen, tarifpolitisch temporäre Abweichungen nach unten zuzulassen.

Neben der eminent wichtigen Verteilungsfunktion, die bei uns unter dem Stichwort „Quantitative Tarifpolitik“ firmiert, gibt es noch die „Qualitative Tarifpolitik“. Die Qualitative Tarifpolitik denkt weniger über Geld nach, sondern vielmehr über gute Arbeitsbedingungen, wie wir sie zum Beispiel aus unseren Manteltarifverträgen kennen. Ist unsere Arbeit zum Beispiel gut mit unseren Bedürfnissen kombinierbar, die sich aus Freizeit und Familie ergeben? Berück-

© Vereinigung Cockpit

Tariftagung im Februar 2020. Im Rahmen der nächsten Tariftagung im November 2021 steht u.A. die Weiterentwicklung der tarifpolitischen Workshops im Rahmen des Projektes #VCNextGen auf der Tagesordnung.

sichtigen unsere Einsatzzeiten unsere gesundheitlichen Bedürfnisse über verschiedene Lebensphasen hinweg? Es liegt auf der Hand, das eine wirksame und moderne Tarifpolitik quantitative und qualitative Themen gleichermaßen aufnehmen muss.

Ein ganz besonderes Uhrwerk

Daneben fällt immer wieder auf, dass unsere vielen Gremien, hauptamtlichen Abteilungen und Flight-Safety-AGs nicht in allen Fällen so friktionslos zusammenarbeiten und reibungslos ineinandergreifen, wie man es sich wünschen würde. Greifen unsere Tarifkommissionen auf den Sachverstand im eigenen Hause zurück, beziehungsweise kennen sie diesen überhaupt in allen Fällen? Und was tun umgekehrt die AGs dafür, dass ihre Ideen und Vorschläge Gehör finden? Hier können wir immer noch besser werden. Die Vereinigung Cockpit arbeitet wie ein Uhrwerk: Wenn ich meine Uhr aufschraube und ein Zahnrädchen herausnehme, läuft die Uhr nicht mehr. Egal, ob es ein großes, mittleres oder kleines Rad war. Deshalb sind alle wichtig und alle leisten einen Beitrag. Unser Ehrgeiz muss nur darin liegen, möglichst reibungslos wie ein Uhrwerk zu arbeiten.

Die wichtigsten To Do's für die nächsten Jahre

Welche Hausaufgaben ergeben sich aus all dem? Wie wir herausgearbeitet haben, sind die To Do's teilweise inhaltlicher und teilweise struktureller Natur. Wir brauchen beides.

- Fliehkräfte: Eine einheitlichere, übergreifender koordinierte Tarifpolitik würde helfen, den menschengemachten Zentrifugalkräften entgegen zu wirken, die wir heute im Verband spüren. Gemeinsame Mindeststandards für die Branche zu etablieren, wäre ein guter Anfang.
- Gemeinsames Gremium: Solange unsere Gremien separiert sind, machen wir es den Arbeitgebern allzu leicht, uns mit der berühmten „Möhre“ auseinander zu dividieren. Wie bei einer künstlichen Auktion gehen Flugzeuge an die Airline, welche sich am Markt oder sogar innerhalb von Konzernen am günstigsten unter Wert verkauft. Für den Umgang mit dieser Situation wurden im Verband zuletzt verschiedene Ansätze angedacht, u.a. in den Workshops unseres Projekts #VCNextGen. Diese Ideen werden wir im Rahmen einer Tariftagung mit Teilnehmern aus dem gesamten tarifpolitischen Expertenkreis der VC sowie den Teilnehmern der tarifpolitischen Workshops weiterentwickeln.
- Silos niederreißen: Lasst uns die Kommunikation und den Austausch zwischen den einzelnen Einheiten der VC stärken und die Vernetzung fördern. Wir haben den Anspruch, eine lernende Organisation zu sein. Das geht nur, wenn wir auch nach innen voneinander lernen.
- Verhandlungsmanagement: Unser Verhandlungsstil hat Stärken. So etwa die Affinität unserer Gremienmitglieder zu Verhandlungsschulungen und zu professionellem, externem Rat. Er hat aber auch Schwächen. Zum Beispiel nehmen wir bislang hin, dass wir mit dem Arbeitgeber nicht immer auf Augenhöhe verhandeln: Wir entsenden entscheidungsbefugte Delegationen, die dann in den Verhandlungen auf Mittelsmänner treffen, die ihrerseits nicht entscheiden dürfen. Lasst uns über intelligentere Setups nachdenken!

Wer macht es? Die nächsten Schritte

Es gibt keine Gewerkschaft auf der Welt, in der so weitreichende und umfassende tarifpolitische Veränderungen von einer Person alleine durchgeführt werden. Das ist auch bei der VC nicht anders: Als Vorsitzender Tarifpolitik entwickle ich natürlich strategische Überlegungen und initiiere Handlungsimpulse. Doch schon in der Planung und erst recht in der Umsetzung sind viele Gremien gefragt: Neben dem Vorstand insbesondere die Tarifkommissionen. Auch aus dem Kreis der hauptamtlichen Tarifreferenten gibt es wertvollen Input, ebenso aus dem Beirat und auch die Mitglieder selbst haben uns bei der Befragung im letzten Herbst wertvolle Hinweise geliefert. Dazu hatten wir Erkenntnisgewinne aus zwei großangelegten Tarifworkshops im Kontext von #VCNextGen.

Gemeinsam entscheiden *Wir* über das *Was* und das *Wie*: Was wollen wir angehen? Was passt zum Verband; in die Zeit; zur Situation? Und wie wollen wir es angehen? Wie erhalten wir Bewährtes und entwickeln uns gleichzeitig fort? Wie entwickeln wir heute nachhaltig wirksame Antworten auf Herausforderungen von morgen?

Es bleibt spannend – I'll keep you posted.

Fume Events

Kabinenluft: (Ultra-)Feinstaub im Fokus der Wissenschaft

© hxdyl / Shutterstock

"

Die Forschung nach Zusammenhängen zwischen Fume Events und gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Cockpitpersonals laufen bereits seit Jahren. Eine kürzlich veröffentlichte Pilotstudie untersuchte die Auswirkungen von Betriebszuständen des bordeigenen Klimasystems auf Feinstaubimmissionen.

Stefan Thielemann
FO A320
AG Flight Health and Environment

Immer wieder erhalten wir Berichte von Kolleginnen und Kollegen, die während ihres Dienstes ein so genanntes Fume Event erlebt haben. Im Anschluss daran sind sie gesundheitlich derart beeinträchtigt, dass sie temporär oder auch permanent ihre Flugtauglichkeit verlieren. Auch im Alltag haben sie mit Einschränkungen zu kämpfen. Es gibt außerdem Fälle, bei denen Flugpersonal unter denselben Symptomen (mittlerweile zusammengefasst unter dem Begriff „Aerotoxisches Syndrom") leidet, ohne je ein konkretes Fume Event wahrgenommen zu haben.

Die Forschung hierzu konzentriert sich auf mögliche Verunreinigungen der Kabinenluft an Bord von Flugzeugen, welche in der Regel den Triebwerken bzw. der Hilfsturbine (APU) entnommen wird. Seit langem aktiv auf diesem Gebiet ist die Australierin Susan Michaelis. Sie veröffentlichte – gemeinsam mit Tristan Loraine und Vyvyan Howard - kürzlich eine Pilotstudie, die einen Zusammenhang von Feinstaubemmissionen und Betriebszuständen des bordeigenen Klimasystems untersucht.

Als mittlerweile unstrittig gilt, dass Rückstände von Triebwerksöl – Organophosphate und Pyrolyseprodukte - das Innere der Flugzeugkabine erreichen und dass einige Additive dieser Hochleistungsschmierstoffe in ihrer Reinform gesundheitsschädlich sind. Pyrolyse bezeichnet dabei die chemische Aufspaltung von Bestandteilen des Triebwerksöls unter Einfluss hoher Temperaturen. Die dadurch entstehenden neuen Stoffe sind vielfältig und je nach vorherrschenden Temperaturen nicht immer identisch.

Grenzwerte nicht ohne Weiteres übertragbar

Es existieren mittlerweile viele Studien, welche die Zusammensetzung der Kabinenluft analysiert haben. Es konnten viele Stoffe identifiziert und auf ihr gesundheitsschädigendes Potential hin untersucht werden. Kritische Stimmen der These, verunreinigte Kabinenluft mache krank, argumentieren damit, dass die festgestellten Stoffmengen größtenteils unter ihren Grenzwerten lägen. Michaelis und andere geben zu bedenken, dass die wenigen Messflüge dieser Studien keine Fume Events erfasst hätten und für viele der identifizierten Stoffe überhaupt keine Grenzwerte festgelegt seien. Ferner seien Grenzwerte, sofern es sie gibt, für andere örtliche Gegebenheiten wie Büroarbeitsplätze bestimmt worden und ließen sich nicht ohne Weiteres auf die Bedingungen an Bord von Verkehrsflugzeugen übertragen, ebenso wenig auf komplexe Pyrolyseprodukte.

Fundierte Aussagen über die Unbedenklichkeit sind auf dieser Grundlage schlicht nicht möglich.

Jüngere wissenschaftliche Arbeiten konnten nachweisen, dass bei der Pyrolyse von Triebwerksöl Feinstaub, besonders so genannter Ultrafeinstaub mit einer Teilchengröße von < 0,1 Mikrometer (µm), entsteht.

Luftfahrtfremde Untersuchungen bescheinigen insbesondere dem Ultrafeinstaub eine gesundheitsschädigende Wirkung. Die Partikel stehen in Verdacht, für Organophosphate und flüchtige organische Verbindungen (VOC) - eben jene potentiell gesundheitsgefährdenden Bestandteile des Triebwerksöls - als „Trojanisches Pferd" zu fungieren und den Übergang ins Zentralnervensystem zu ermöglichen. Dabei gäbe es kein „No-Effect-Level", das heißt. bereits kleinste regelmäßige Expositionen würden auf Dauer die Gesundheit beeinträchtigen.

In der Pilotstudie von Michaelis und ihren Kolleginnen und Kollegen wurde untersucht, ob es Zusammenhänge zwischen auftretendem Feinstaub und der jeweiligen Flugphase gibt. Über den Flugverlauf wurde die Feinstaubbelastung in der Flugzeugkabine parallel zum aktuellen Betriebszustand des Klimasystems und zu Leistungsänderungen der Triebwerke aufgezeichnet.

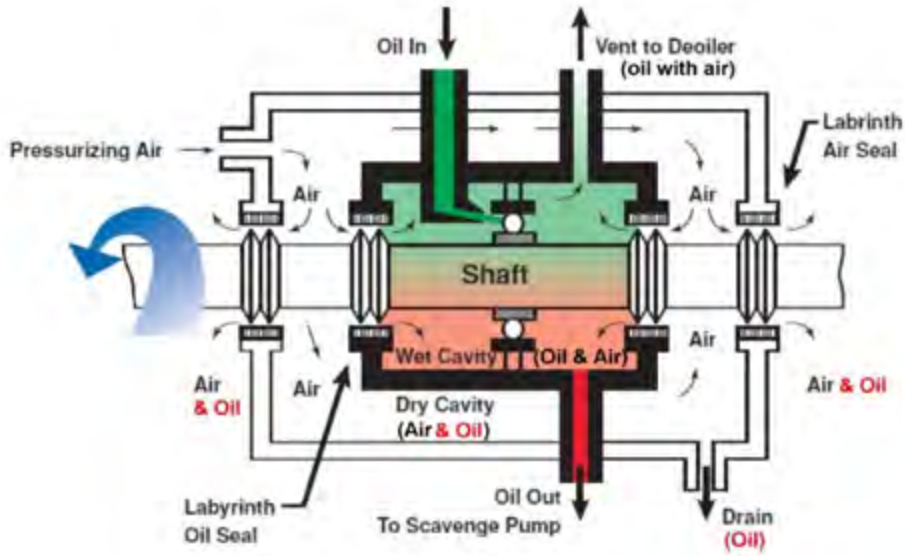


Abb.1: Lubrication and Sealing of Engine Bearings.
Quelle: EXXON, 2017. Jet Engine Oil System, Part 2: Bearing Sump Lubrication, Bearbeitung von Prof. Dieter Scholz MSME, Hamburg University of Applied Sciences, für die International Aircraft Cabin Air Conference 2021

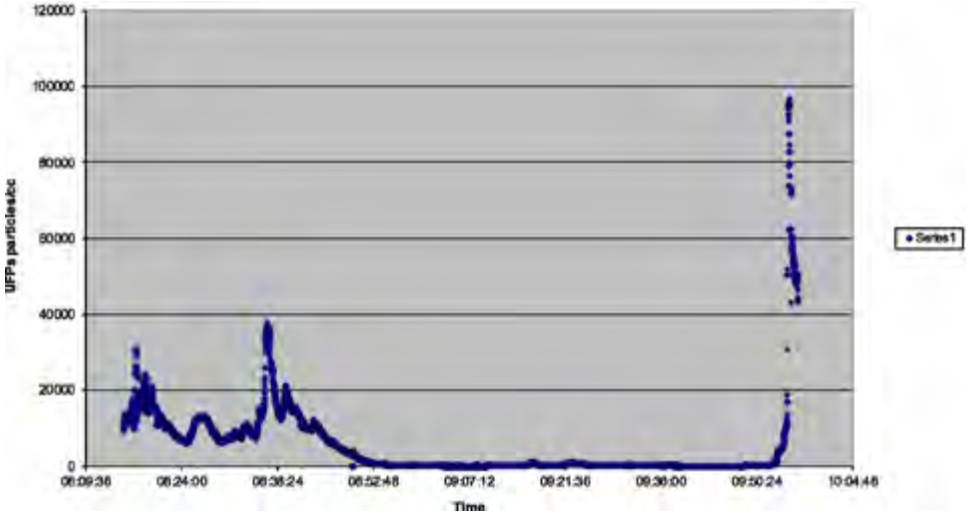


Abb. 2: Gemessene Anzahl an Ultrafeinstaubpartikeln je cm³ Luft über den Verlauf von Flug 1.
Quelle: Michaels et al., 2021

Weshalb ist die Triebwerksleistung für diese Untersuchung relevant?

Hohe thermische und mechanische Belastungen in Flugzeugtriebwerken bedingen eine möglichst reibungsarme Konstruktion der Dichtungen des Ölkreislaufs. An der Triebwerkswelle wird dies durch den Einsatz von Labyrinth-Dichtungen erreicht, die ihre Funktion berührungslos verrichten. Stattdessen wirkt dem Öldruck auf der einen Seite der Dichtung ein Luftdruck auf der „trockenen“ Seite entgegen. Durch Schubänderungen kann dieses Gleichgewicht kurzzeitig gestört werden und zum Eindringen von Öl ins Druckluftsystem des Flugzeugs führen. Jedoch auch bei konstanter Leistung und einwandfreiem Zustand der Dichtungen findet ein anhaltender geringfügiger Übergang von Öl statt.

Die dabei entstehenden Feinstaubpartikel würden sich über die Betriebsdauer in den Rohren und Leitungen des Klimasystems ablagern und bei Änderungen der Temperatur- und Druckverhältnisse, zum Beispiel durch einen Wechsel der Zapfluftquelle von Triebwerk auf APU nach der Landung, innerhalb kürzester Zeit gelöst und dann in erhöhter Konzentration in die Kabinenluft eingetragen werden.

Messungen bestätigten Änderungen der Feinstaubbelastung über den Flugverlauf

Das Team führte Messungen auf vier Kurzstreckenflügen der A320-Familie durch. Ein erfahrener Flugkapitän platzierte das Feinstaubmessgerät unter einem Passagiersitz und zeichnete die Änderungen der Schaltung des Klimasystems über den Flugverlauf auf.

Auf allen Flügen konnten erhebliche Ausschläge registriert werden, wenn die Zapfluftquelle gewechselt wurde (Triebwerk → APU; APU → Triebwerk) oder wenn die Klimasysteme nach einem sog. Packs-Off-Takeoff wieder zugeschaltet wurden. Die Feinstaubbelastung sank dann innerhalb von einigen Minuten wieder auf das Ausgangsniveau. (s. Abbildung 2)

Vergleichsmessungen ergaben, dass diese Peaks fast das Vierfache der Umgebungswerte der Londoner Innenstadt erreicht haben. Auf der anderen Seite sank die Feinstaubbelastung während

des Reiseflugs auf Werte unter denen unserer Umwelt. (s. Abbildung 3)

Eine weitere, ebenfalls dieses Jahr veröffentlichte Studie glich die Feinstaubbelastung an Bord über den Flugverlauf mit zeitgleichen Messungen außerhalb des Luftfahrzeugs ab. Steigende Feinstaubkonzentrationen in der Kabine konnten häufig im Anflug und während der Landung festgestellt werden, jedoch ohne korrelierende Anstiege der Messwerte in der Außenluft. Eine externe Feinstaubquelle konnte hier ausgeschlossen werden.

Location	Average Level recorded particle/cm³
Beach beside water - English Channel	2,428
Train compartment - Moving train	3,242
Household kitchen	3,661
Street outside Victoria Station - London	24,428

Abb. 3: Vergleichsmessungen der Feinstaubpartikelkonzentrationen unterschiedlicher Orte mit dem im Flugzeug verwendeten Messgerät
Quelle: Michaels et al., 2021, Grafik: Vereinigung Cockpit e.V.

Ultrafeinstaub-Sensoren als mögliche Lösung

In der Diskussion um adäquate Mitigationsmaßnahmen werden oft Sensoren gefordert, die einen gesundheitsgefährdenden Zustand der Kabinenluftqualität zur Anzeige bringen können. Eine Herausforderung ist die oben erwähnte Komplexität und Variation der Pyrolyseprodukte. Das Team um Michaelis ging mit dem Konzept seiner Pilotstudie daher auch der Frage nach, ob die vergleichbar leicht umsetzbare Echtzeitmessung von Ultrafeinstaub eine Grundlage sein kann, das Auftreten von Öldämpfen in der Kabinenluft darzustellen.

Die Forscher sehen ihre Studienergebnisse in Einklang mit vorangegangenen wissenschaftlichen Arbeiten. Es sei davon auszugehen, dass die Messungen dem allgemeinen Stand der Technik in der zivilen Luftfahrt entsprächen. In Hinblick auf die Entwicklung geeigneter Sensoren, die eine Ölkontamination erfassen, könne Ultrafeinstaub als Indikator ein lohnenswerter Ansatz sein.

Der wissenschaftliche Sachstand über die Auswirkungen von Langzeitbelastungen durch Ultrafeinstaub impliziere gesundheitliche Folgen für Flugbesatzungen und Vielflieger.

Michaelis und ihr Team empfehlen die Filtrierung von Zapf- bzw. Zuluft sowie langfristig eine Abkehr vom Zapfluftkonzept für die Belüftung der Flugzeugkabine.

Nach wie vor ist es für erkrankte Besatzungsmitglieder schwer bis unmöglich, vor den Gerichten den Zusammenhang zwischen einem Fume Event und ihren Beschwerden nachzuweisen. Die Anerkennung einer Berufskrankheit bleibt daher nahezu immer verwehrt. Es ist zu hoffen, dass ein Fokus auf Ultrafeinstaub die Wissenschaft zeitnah und entscheidend voranbringt und somit das „fehlende Glied“ der Kausalkette von Ursache zu Krankheit einwandfrei identifiziert werden kann.

Der englischsprachige Originaltext der Studie ist unter folgendem Internetlink frei zugänglich:
https://ehjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12940-021-00770-7

Glossar

Aerotoxisches Syndrom
Unter dem Begriff werden eine Reihe von Gesundheitsschädigungen bei Flugbesatzungen und Passagieren zusammengefasst, die in Verdacht stehen, durch Verunreinigungen der Kabinenluft an Bord von Verkehrsflugzeugen hervorgerufen zu werden. Der Begriff wurde erstmals 1999 von den Forschern H. Hoffman, C. Winder und J-C. Balouet eingeführt.

Fume Event
Auftreten von Rauch, Dämpfen oder Gerüchen an Bord von Verkehrsflugzeugen; potenziell ausgelöst durch Verunreinigungen der Atemluft in der Flugzeugkabine

Pyrolyse
Thermo-chemischer Umwandlungsprozess, bei dem organische Verbindungen bei hohen Temperaturen und in Abwesenheit von Sauerstoff gespalten werden.

Safety II - Ein Blick über den Tellerrand

Teil 4 der Reihe „Da ist etwas schiefgelaufen“ oder „Da ist etwas gut gegangen“: Wie kann Safety II in die tägliche Arbeit integriert werden? Ein Human Factors-Spezialist und zwei Notfallmediziner geben Tipps.

Max Scheck
CPT A320
AG Qualification and Training

Im ersten Teil der Serie (VC-Info 3/2020) hatte ich einige theoretische Grundlagen zu Safety II, insbesondere die Arbeiten von E. Hollnagel sowie aktuelle wissenschaftliche Untersuchungen der NASA unter J. Holbrook, vorgestellt. Im zweiten Teil (VC-Info 01/2021) wurde anhand einiger Beispiele (LH und NetJets) gezeigt, wie die Erkenntnisse aus Safety II in die Arbeit der Flugsicherheitsabteilungen integriert werden können. Im dritten Teil (VC Info 2/2021) ging es um eine mögliche praktische Einführung und Umsetzung von Safety II im Flugbetrieb – insbesondere auch im Training am Beispiel von American Airlines. In diesem vierten und vorerst letzten Teil soll es noch einmal um die Integration von Safety II in das Training sowie in die tägliche Arbeit gehen. Basis dieses Beitrags sind die Vorträge von S. Shorrock (EUROCONTROL) sowie von C. Horley und N. Spenceley (beide Notfallmediziner).

S. Shorrock beschäftigt sich schon länger intensiv mit Safety II. Er ist einer der Autoren des EUROCONTROL Papier zu Safety II[1], hat unzählige Vorträge zu der Thematik gehalten und ist momentan auch Editor-in-Chief des Hindsight Magazine.

Er weist in seinen Artikeln und Vorträgen immer wieder darauf hin, dass es oft große Unterschiede zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeit (Arbeit-wie-geleistet - work-as-done) und anderen Formen/Wahrnehmungen von Arbeit gibt. Solche „anderen Formen/Wahrnehmungen von Arbeit“ sind beispielsweise Arbeit-wie-vorgestellt (as-imagined), Arbeit-wie-vorgeschrieben (as-prescribed), Arbeit-wie-analysiert (as-analysed), Arbeit-wie-offengelegt (as-disclosed), Arbeit-wie-beobachtet (as observed), Arbeit-wie-simuliert (as-simulated), Arbeit-wie-gemessen (as-measured) und Arbeit-wie-beurteilt (as-judged) – siehe Abbildung 1. Die Erfassung und Bewertung der verschiedenen Aspekte sind hierbei oft nicht trivial.

Die Unterschiede zwischen der „work as done“ und den anderen Wahrnehmungen von Arbeit können für Problem- oder Schwachstellen im System stehen, die einen zum Teil nicht unerheblichen Einfluss auf Safety haben können. Aus diesen Unterschieden könnten wir etwas für Safety lernen, wenn wir die Unterschiede sichtbar machen. Shorrock empfiehlt dazu das Lernen in Teams und hat vier Tipps für ein erfolgreiches Lernen:

1. Sprechen Sie über den Arbeitsalltag

a. Konzentrieren Sie sich nicht auf seltene Fälle von Misserfolg
b. Machen Sie einen PACT (Kombination aus People, Activities, Contexts und Tools – (s. Abb. 2), um die gegenwärtige Realität zu verstehen

2. Beginnen Sie mit dem, was stark/gut ist (nicht mit dem, was falsch ist)

Gefahren, Risiken, Bedrohungen, Irrtümer, Fehler, Verstöße...) Wir haben viele Worte, um Defizite in der Ausführung unserer Arbeit zu beschreiben, aber nur wenige Worte, um positive Dinge zu beschreiben, die wir bei der Ausführung unserer Arbeit zeigen! Aber die Aktiva sind viel präsenter als unsere Defizite - hören Sie auf, sich nur auf die Defizite zu konzentrieren!

3. Finden Sie Wege, um Barrieren zur Verringerung der Unterschiede zwischen Work as Done und z.B. Work as Imagined zu überschreiten

a. Viele Probleme sind Barrieren-Probleme
b. Schauen Sie sich die Schnittstellenoptimierung an, da liegt ein Vorteil!

4. Verstehen Sie, was von Teams geleistet werden kann!

Vier Arten der Veränderung (siehe Abb. 3):

- TO → Veränderung geschieht mit uns, aber ohne uns

(fühlt sich an wie Gewalt – Medical Model) – Expert/Gapper
- FOR → Veränderung geschieht für uns, aber immer noch ohne uns (Charity-Model) – Expert/Alongsider
- WITH → wir fühlen uns als Teil der Veränderung (Social Model) - Gapper
- BY → wir machen den Wandel für uns selbst (Asset-Based Community) - Alongsider /Animator

Hierzu empfiehlt Shorrock vier Fragen, die häufig im Team gestellt werden sollten:

1. Was läuft gut in Ihrer täglichen Arbeit?

a. Was haben Sie gemeinsam geleistet, worauf Sie stolz sind?
b. Was machen Sie, was Sie anderen empfehlen würden?
c. Wenn Sie jemandem erklären müssten, warum die Dinge generell gut laufen, was würden Sie sagen?
d. Was tun Sie, von dem Sie sich wünschen, dass Sie es früher getan hätten?

2. Mit welchen Dilemmas sind Sie konfrontiert?

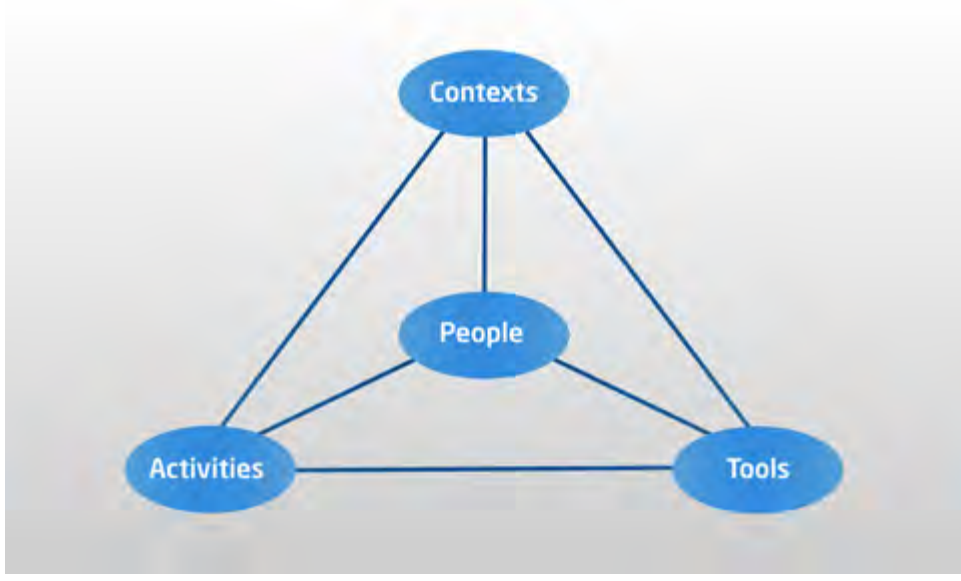
a. Was macht die Arbeit schwierig?
b. Wie können unterschiedliche Ziele miteinander in Konflikt geraten oder konkurrieren?
c. Welche Kompromisse, Umgehungslösungen oder Gegenleistungen bereiten Ihnen Unbehagen?
d. Was macht es schwierig, effektiv zu sein?

3. Was wollen/brauchen Sie?

a. Was würden Sie ändern, wenn Sie könnten?
b. Was benötigen Sie, um gute Arbeit zu leisten?
c. Was macht die Tage länger als sie sein müssen?
d. Was würden Sie tun, wenn Sie die Fähigkeit und die Gelegenheit dazu hätten?

© Vereinigung Cockpit e.V.

Abb. 1: Unterschiede zwischen tatsächlich geleisteter Arbeit (Work-as-Done) und anderen Formen/Wahrnehmungen von Arbeit können Probleme oder Schwachstellen im System darstellen, die einen Einfluss auf Safety haben können.



© Vereinigung Cockpit e.V.

Abb. 2: PACT-Analyse von Faktoren, die den Arbeitsalltag beeinflussen.

4. Was sind Sie bereit, anzubieten?

a. Was können Sie anbieten, wenn Sie bekommen, was Sie wollen?
b. Wie könnten wir diesbezüglich übereinkommen?
c. Was können Sie ab sofort anbieten?
d. Was würden Sie tun, wenn Sie die Fähigkeit und die Gelegenheit dazu hätten?

Einen anderen Blick auf Safety II gaben die Ärzte C. Horley und N. Spenceley in ihrem Vortrag „COVID - Creativity, Organization, Variety, Innovation and Design“. Auch in der Medizin sehen Horley und Spenceley großes Potenzial für eine Erhöhung der Sicherheit durch Safety II, da es ebenfalls eine Kluft zwischen „work as done“ und „work as imagi-

ned“ gibt. Die Veränderung des dynamischen Zustands ist eine konstante Realität!

Die Realitäten der Mitarbeiter an der Front müssen verstanden werden, um sie sinnvoll unterstützen zu können. Hierzu bedarf es Informationen von der Front, was wiederum eine offene Kultur voraussetzt. Psychologische Sicherheit – mit anderen Worten, eine offene Sicherheitskultur - ist für die Datenerhebung unerlässlich.

Jeder Mitarbeiter im Team hat eine Gabe, Geschicklichkeit oder Leidenschaft, aus denen Erkenntnisse gewonnen werden können, von denen alle profitieren. Ein außerordentlicher Aktivposten im Gesundheitswesen ist hierbei das Pflegepersonal, wie die beiden Mediziner in ihrem Vortrag betonen.

Horley und Spenceley gaben am Schluss noch einige persönliche Gedanken mit:

- Worte schaffen Welten
- Worauf wir uns konzentrieren, wächst und expandiert
- Wir sind Experten unserer eigenen Erfahrungen
- Das Stellen von Fragen kann eine Intervention an sich sein
- Vertraute Dinge in einem neuen Licht sehen

In der abschließenden Diskussion wurde betont, dass Organisationen oder Systeme nicht lernen können – lernen können nur Menschen. Organisationen und Systeme können allerdings den Rahmen für Lernen schaffen. Somit ist eine Thematisierung von Safety II ein wichtiger erster Schritt. Getreu dem Motto des Webinars „Learning from all Operations“ können alle Beteiligten für das Thema sensibilisiert werden, um dann im nächsten Schritt entsprechend zu lernen, Safety II in ein holistisches Sicherheitskonzept zu integrieren. Hierdurch wird am Ende nicht „Alles gut“ werden, aber deutlich „mehr gut laufen“.
Wir alle können vom Blick über den Tellerrand lernen, vergessen aber manchmal dort hinzuschauen. Um Safety II für die Verbesserung der Flugsicherheit nutzen zu können, ist der Blick über den Tellerrand auf das, was gut gelaufen ist, und das, was andere gut machen, ein wesentlicher Schritt.

Dieser Beitrag schließt die Serie zum Thema Safety II ab. Wir freuen uns über jegliches Feedback sowie Anregungen. Die Thematik wird auf jeden Fall im Rahmen der Flight Safety-Arbeit der VC weiterverfolgt. Die aktuelle Umfrage „Pilots as a Resource for System Resilience" des europäischen Pilotenverband ECA hat einen klaren Bezug zu Safety II. Wir sind auf die Ergebnisse gespannt.

Anmerkungen

[1] https://www.researchgate.net/publication/282442036_From_Safety-I_to_Safety-II_A_White_Paper_Eurocontrol

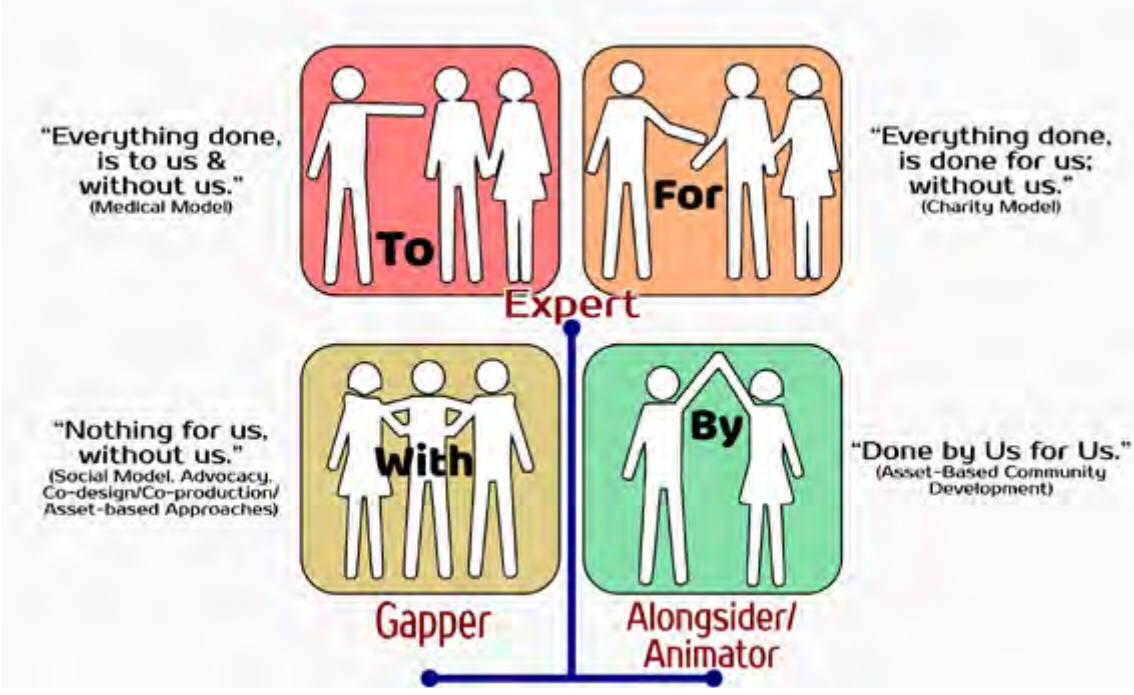


Abb. 3: Vier Arten der Veränderung in Teams; © Cormac Russel, www.nurturedevelopment.org

Aus Fehlern lernen

AIRPROX Magazin 2021 veröffentlicht

Moritz Bürger
FO CRJ900
AG Air Traffic Services

Die AG ATS berichtet in der VC Info regelmäßig über das Thema AIRPROX, also eine gefährliche Annäherung von Luftfahrzeugen. Neben unseren Bestrebungen den Luftraum unter FL100 (bzw. FL130 in der Alpenregion) sicherer zu machen, gehört die regelmäßige Beteiligung an der Aircraft Proximity Evaluation Group (APEG) zu unseren Aufgaben. Auch hierzu informieren wir mit Artikeln über Fälle, die von den Fachleuten aus allen Bereichen der Luftfahrt unter Moderation des Bundesaufsichtsamtes für Flugsicherung (BAF) analysiert werden. Die APEG selbst veröffentlicht inzwischen ebenfalls exemplarische Fälle mit dem Ziel, zu sensibilisieren und gefährliche Situationen zukünftig zu vermeiden. Vor kurzem ist hierzu das inzwischen dritte AIRPROX-Magazin der APEG erschienen.

Unter anderem wird darin sehr ausführlich auf die rechtlichen Grundlagen im Luftraum Echo eingegangen, in dem es zu den meisten Annäherungen kommt. Es ist wichtig, sich immer wieder vor Augen zu führen, dass in diesem Luftraum IFR-Flüge nicht zu VFR-Flügen gestaffelt werden und unsere motorbetriebenen Flugzeuge vielfach ausweichpflichtig sind. Das bedeutet, dass zwingend von einer Flugsicherungsfreigabe abgewichen werden muss, um eine Kollision, z.B. mit einem Segelflugzeug ohne Transponder, zu verhindern. Der Artikel geht auf die verschiedenen Regeln wie z.B. Vorflugrechte ein und erläutert auch die Schwierigkeit, andere Luftfahrzeuge zu erkennen.

© Bundesaufsichtsamt für Flugsicherung

Diese Problematik wäre auch der Crew eines A321 im Juli 2019 im Anflug auf Hamburg fast zum Verhängnis geworden. An diesem Flughafen rechnet man nicht unbedingt damit, durch Luftraum Echo zu fliegen, und doch verfehlte der Airbus ein Segelflugzeug nur durch glückliche Fügung um Haaresbreite. Beide Flugzeuge flogen zu diesem Zeitpunkt völlig legal im Luftraum Echo und das Segelflugzeug war nicht verpflichtet, einen Transponder zu betreiben. Der Beitrag lässt alle Beteiligten ihre Sichtweise schildern und bietet wertvolle Erkenntnisse, wie solche Situationen in Zukunft vermieden werden können.

Auf viele dieser Maßnahmen haben wir als Piloten keinen direkten Einfluss, z.B. Luftraumstrukturen, die Darstellung von Lufträumen auf unseren Karten bzw. EFBs und die Verpflichtung zur elektronischen Erkennbarkeit anderer Luftfahrzeuge sowie deren Anzeige in unseren Cockpits. Die ehrenamtlich tätigen Mitglieder der AG ATS setzen sich allerdings in all diesen Bereichen auf unterschiedlichen Ebenen und in Zusammenarbeit mit Flight Safety-Abteilungen der Airlines ein. Die politischen Mühlen mahlen aber langsam und so ist es uns ein Anliegen, immer wieder für die möglichen Gefahren zu sensibilisieren und z.B. aufzuzeigen, womit beim Einflug in Luftraum Echo zu rechnen ist. Die Luftfahrt lebt davon, Fehler möglichst nur einmal zu machen und anschließend daraus zu lernen.

Insofern können wir das AIRPROX-Magazin der APEG nur wärmstens empfehlen, umso mehr, wenn privat auch VFR-Flüge durchgeführt werden. Auf der Seite des BAF kann entweder eine PDF-Version heruntergeladen oder auch ein gedrucktes Exemplar kostenfrei bestellt werden:
https://www.baf.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen_BAF/Airprox_Magazin/2021.html

„Du bist Pilot? Cooool... ist das nicht langweilig? Es macht doch eh alles der Autopilot.“

Veronica Schömer
SFO B747
AG Unmanned Aircraft Systems

Jedem von uns fallen Situationen ein, in denen die Technik versagt. In denen wir Aufgaben, die eigentlich automatisiert ablaufen, teilweise oder vollständig manuell machen. In denen sich Verfahren widersprechen oder Prozesse nicht funktionieren. Das ist Teil des Jobs, dafür sind wir ausgebildet. Und weil es unser Alltag ist, bleiben diese Geschichten Anekdoten, die erzählt werden, in Berichtssystemen jedoch vielfach nicht auftauchen.

Mit unserer Umfrage „Pilots as a resource for system resilience“ wollen wir zeigen, wie wir mit unserer Kreativität und unserer Fähigkeit, auf Basis unvollständiger Information Entscheidungen zu treffen, täglich sichere Flüge gewährleisten.

Weit über tausend Kollegen und Kolleginnen haben ihre Erfahrungen mit uns geteilt. Danke für Euer Engagement und Euer Vertrauen. Wir können damit zeigen, dass technische Systeme, Verfahren und Prozesse nicht einmalig, sondern hundertfach nicht so funktionieren wie vorgesehen.

Wie geht es nun weiter? Wir analysieren Eure Berichte. Etwa drei Viertel der bisherigen Berichte beziehen sich auf technische Systeme, insbesondere die Autopiloten. Verfahren und Operationelles machen zusammen etwa ein Viertel aus.

Ziel unserer Analyse ist, konkrete Fragen und Schwerpunkte für weitere, tiefere und wissenschaftlich fundierte Forschung zu finden.

Wir werden die Umfrage Ende Oktober schließen und freuen uns bis dahin über jeden weiteren Bericht von euch.
https://form.typeform.com/to/LDk7D9pz?typeform-source=www.eurocockpit.be

© Andreas Tittelbach / Vereinigung Cockpit

LRST Infobox

Aktuelle Informationen aus den Local Runway Safety Teams der Flughäfen

Reduced Runway Separation

Wir wollen darauf hinweisen, dass aufgrund der Verkehrszunahme an den deutschen Flughäfen wieder verstärkt das Reduced Runway Separation Verfahren angewendet wird. Dies ist derzeit in Deutschland nur bei Tag zulässig (SR +30min / SS -30min). Über eine erneute Einführung des Verfahrens bei Nacht wird derzeit beraten. Bei Wiedereinführung werden wir darüber informieren.

Allgemeine Hinweise

- Auf Grund von gefährlichen Vorfällen bitten die Flughäfen, erst in die Parkposition einzurollen, wenn das Flugzeug vom Docking-System erkannt wurde. Sollte das Flugzeug nicht erkannt werden, hilft das Follow-Me sehr gerne!
- Sicherheitsschuh? Es wurden Türen beschädigt, da nach dem Öffnen der Türen der Sicherheitsschuh nicht vorgelegt wurde. Diese Schuhe geben einen Alarm oder justieren die Brücke/Treppe nach, falls sich das Flugzeug auf den Schuh beim Be-/Entladen absenkt. Achtet bitte nach Möglichkeit darauf, dass diese Sicherheitsschuhe vorliegen und brieft Eure Kabinen!

BER

Vorfeld B und D werden durch eine Betriebstraße (Virtueller Hof [!]) getrennt. Diese kann nur auf TWY VC gekreuzt werden. Insbesondere bei Nacht scheint ein Queren dieser Straße über V1/V3 möglich, was nicht der Fall ist.
Grafik dazu unter
https://vcinfo.vcockpit.de/artikel/lrst-infobox

Covid-19

Viele Flughäfen melden konstante Zahlen an meldepflichtigen Vorfällen bei stark gesunkenen Flugbewegungen. Die Flughäfen bitten um gleiche Achtsamkeit wie vor der Krise.

Flugsicherung und Bodenabfertiger bitten, vom „Drängeln“ abzusehen. Auch hier muss oft erst die alte Routine wieder gefunden werden.

© AZP Worldwide / Adobe Stock

Was ist neu im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz seit dem 1. September 2021

Am 01.09.2021 sind Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Kraft getreten. Sie gelten für alle Arbeitnehmer, deren Kinder am 01.09.2021 oder später geboren werden. Für vor dem Stichtag geborene Kinder gilt weiterhin das alte Recht.

Carmine Guerriero
Syndikusrechtsanwalt
Vereinigung Cockpit

© Shutterstock / Daniel Jedzura

Diese Änderungen beinhalten unter anderem eine Anhebung der Stundenanzahl bei Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit, die Erhöhung der Arbeitszeit beim Partnerschaftsbonus sowie Lockerungen bei der Inanspruchnahme von Einkommensersatzleistungen. Außerdem erhalten Eltern von Frühgeborenen zusätzliche Elterngeldmonate.

Im Einzelnen einige erwähnenswerten Änderungen:

1. Die wahrscheinlich wichtigste Änderung ist die Anhebung der während des Elterngeldbezugs und der Elternzeit zulässigen Arbeitszeit von 30 auf 32 Wochenstunden.

2. Änderungen ergeben sich außerdem auch bei Eltern, die ein frühgeborenes Kind bekommen. Je nachdem, wie früh das Kind auf die Welt kommt (mindestens sechs Wochen früher), können die Eltern bis maximal vier Elterngeldmonate zusätzlich erhalten. Insgesamt daher bis zu 16 Elterngeldmonate.

3. Auch im Hinblick auf den Partnerschaftsbonus hat sich etwas getan. Stehen beide Elternteile in einem Teilzeitarbeitsverhältnis und teilen sich somit die Betreuung des Kindes oder der Kinder, erhalten sie zusätzliche Elterngeld-Plus Monate. Bei Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonusses kann die wöchentliche Arbeitszeit nun mit 24 bis 32 Wochenstunden (statt mit bisher 25 bis 30 Wochenstunden) erhöht werden.
Des Weiteren haben Eltern die Möglichkeit, die Bezugsdauer flexibel zwischen mindestens zwei und höchstens vier Monaten zu wählen. Bisher betrug die feste Bezugsdauer vier Monate. Eine Möglichkeit der Variation gab es nicht.

4. Auch die Einkommensgrenzen für den Bezug von Elterngeld haben sich geändert. Ab dem 01.09.2021 sollen nur noch Eltern, die gemeinsam maximal 300.000 Euro im Jahr verdienen, Elterngeld beziehen dürfen. Die bisherige Grenze lag bei 500.000 Euro. Für Alleinerziehende gilt weiterhin der Grenzwert von 250.000 Euro

5. Abschließend ist auf Folgendes hinzuweisen. Im Zusammenhang mit den Maßnahmen zur Eindämmung der Corona Pandemie gab es eine weitere Änderung. Haben Eltern früher aufgrund von Kurzarbeit oder Krankheit Einkommensersatzleistungen bezogen, wurden diese auf die Höhe des Elterngeldes angerechnet. Eine Anrechnung erfolgt nun nicht mehr (§ 3 Abs. 1 S. 4 BEEG). In der vom 01.03.2020 bis 31.08.2021 geltenden Fassung gewährleistete § 27 Abs. 4 S. 1 BEEG bei teilzeiterwerbstätigen Elterngeldberechtigten die Aufrechterhaltung der bisherigen Höhe des Elterngeldes im Bezugszeitraum, wenn im Zeitraum zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.12.2021 Erwerbsersatzeinkommen (insbesondere in Form von Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld I) erzielt wurde. Die Entgeltersatzleistungen blieben für die Höhe des Elterngeldes unberücksichtigt.

Weitere Informationen

findet Ihr auf der Website "Familienportal" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld/faq/was-ist-neu-beim-elterngeld-seit-dem-01-09-2021–177368

ECA Legal Working Group

Treffen des juristischen Netzwerks in Amsterdam am 29. und 30. September. Auf der Tagesordnung standen die Auswirkungen der Pandemie auf die Branche sowie die Überarbeitung der EU-Verordnung zur Durchführung von Luftfahrtdiensten in der Gemeinschaft

Bianca Scheidt LL.M.
Syndikusrechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Vereinigung Cockpit

Auf Initiative des niederländischen Pilotenverbandes (VNV) und der European Cockpit Association (ECA) fand am 29. und 30. September 2021 ein Treffen der so genannten ECA Legal Working Group in den Räumlichkeiten der VNV in der Nähe von Amsterdam statt. Es war das erste persönliche Treffen nach rund zwei Jahren, nachdem die vergangenen Treffen pandemiebedingt nur virtuell stattfinden konnten. Gefolgt waren der Einladung der VNV neben dem stellvertretenden Generalsekretär und Juristen der ECA auch Vertreter und Vertreterinnen aus dem französischen, spanischen und deutschen Pilotenverband. VC-seitig nahm Bianca Scheidt, Rechtsanwältin der Rechtsabteilung, an dem Treffen teil.

Die ECA Legal Working Group war im Januar 2006 von dem Executive Board der ECA ins Leben gerufen worden. Ziel war die Schaffung eines juristischen Netzwerks, innerhalb dessen ein ständiger Austausch zu verbandsübergreifenden Themen stattfindet, fachliche Kompetenzen gebündelt und Lösungen zu europarechtlichen Fragestellungen gemeinsam erarbeiten werden.

Im Vordergrund des zweitägigen Treffens standen diesmal der Austausch zu den Auswirkungen von COVID-19 auf die Flugbranche und das Cockpit-Personal sowie die damit verbundenen aktuellen Entwicklungen. Erörtert wurden in diesem Zusammenhang insbesondere die Möglichkeit des Arbeitgebers, den Impfstatus seiner Angestellten abzufragen, die Frage nach der Zulässigkeit einer Impfpflicht für Cockpit-Besatzungen sowie der unterschiedliche Umgang der Airlines mit Quarantäneregelungen im Ausland.

Darüber hinaus setzte sich die Arbeitsgruppe intensiv mit der angestrebten Anpassung der EU-Verordnung 1008/2008 vom 24. September 2008 (Gemeinsame Vorschriften für die Durchführung von Luftfahrtdiensten in der Gemeinschaft) auseinander. Zukünftig sollen u.a. Begriffe wie „Operational Base", „Homebase" und „Commercial Air Crew" in der Richtlinie klar definiert und so die Rechte der Piloten in ganz Europa gestärkt werden. Gleichzeitig soll die Verordnung Klarheit bezüglich der Betriebsstruktur von Luftfahrtunternehmen schaffen, um den Behörden der EU und der Mitgliedstaaten eine wirksame Überwachung und Beaufsichtigung von Luftfahrtunternehmen zu ermöglichen und die Einhaltung der entsprechenden Rechtsvorschriften sicherzustellen.

Neben der Ausarbeitung eines entsprechenden Textes durch die Legal Working Group ist beabsichtigt, das Thema politisch zu adressieren, d.h. über die Verbände Kontakt mit den zuständigen Ministerien in den jeweiligen Mitgliedsstaaten aufzunehmen, die das Anliegen wiederum an die EU-Kommission weitertragen sollen. Auch die VC wird insoweit aktiv werden und das Thema im politischen Berlin platzieren.

Zwischen den Mitgliedern der ECA Legal Working Group soll auch in Zukunft ein enger Dialog stattfinden und die Zusammenarbeit gefördert werden. Das nächste Treffen ist daher bereits für März 2022 geplant.

© ECA Legal Working Group

Die Teilnehmer: Nerea Canas (SEPLA); Beatriz Bariego (SEPLA); Bianca Scheidt (VC); Laura Desaintillan (SNPL); Marie Claude Amphoux (SNPL); Roger Poulussen (VNV), Ignacio Plaza (ECA).

Royal Flying Doctor Service in Australien

Sebastian Kurz
Royal Flying Doctor Service

Der Royal Flying Doctor Service South Eastern Section (RFDSSE) hat die Tage einen wichtigen Meilenstein gefeiert. Die australische Charity konnte kürzlich die 15.000ste COVID-Impfung für regionale und sehr abgelegenen Gemeinden im Outback von New South Wales verzeichnen.

Engagierte RFDS-Mitarbeiter haben seit Juni dafür gesorgt, dass die Impfquoten in den entlegenen Gebieten Australiens weiter steigen. Geimpft wird in Kneipen, Schafställen und provisorisch eingerichteten Impfzentren. Impfstoff und medizinisches Personal wird meist mit der eigenen Flugzeugflotte transportiert.

„Seit über 90 Jahren hilft der Royal Flying Doctor Service der Bevölkerung in den entferntesten Gebieten Australiens. Wir sind für die Menschen dort da, wenn diese es am meisten benötigen und die Impfung gegen das gefährliche Virus ist ein weiteres Beispiel für dieses Engagement“, erzählt Jenny Beach (RFDSSE General Manager Health Services). „Wir haben eine sehr enge Verbindung zu unseren Outback Gemeinden und daher ist es sinnvoll, dass wir nun mit der Impfung dieser Menschen beauftragt wurden. Die australische Regierung hat uns auch schon angefragt, diesen Dienst auf andere Gebiete auszuweiten. Wir konzentrieren uns auf entlegene Gemeinden, involvieren die Menschen vor Ort, um diese große Aufgabe zu stemmen, und arbeiten mit den lokalen aboriginial Gesundheitsbehörden zusammen“, berichtet Beach weiter.

Die RFDSSE Station in Broken Hill, im entlegenen Westen des Landes, hat ebenfalls diverse Impfangebote in ihr Programm aufgenommen. Diese ergänzen nun die üblichen Gesundheitsangebote in dem extrem entlegenen Teil Australiens. Wilcannia ist eine kleine Stadt im Westen New South Wales, in der es kürzlich einen Covid-Ausbruch gab und RFDS hat dort bereits über 30 so genannte Impftage durchgeführt. RFDS hat ebenfalls einen Arzt in die örtliche Krankenstation gesandt, um dort zwei Wochen lang zu helfen, weil die Verunsicherung in diesem Ort sehr hoch ist. Das Impfangebot von RFDS für die Bevölkerung wird wohl noch Monate anhalten.

Royal Flying Doctor Service

Eine australische Wohltätigkeitsorganisation, die seit 1928 professionelle Gesundheitsfürsorge bis in die letzten Winkel Australiens transportiert. Dies beinhaltet auch einen 24/7 Emergency Service, der über 90 Prozent des australischen Kontinents abdeckt.

© Royal Flying Doctor Service

KLEINANZEIGEN

Alle VC-Mitglieder haben die Möglichkeit, an dieser Stelle kostenfrei eine Kleinanzeige zu schalten. Den Text (max. 600 Zeichen) bitte unter Angabe des Namens und der Mitgliedsnummer an folgende Adresse senden: presse@vcockpit.de

Recovery from unusal attitude, spatial disorientation, high-G manoever, den Anflug des legendären Space Shuttle am Kennedy Space Center nachempfinden oder auch alles zusammen.
Mit der weltweit einzigen noch operierenden Flotte von F104 ‚Starfighter' können Sie sich als Pilot ein einzigartiges Flugtraining buchen. Neugierig? Dann mal **www.starfighters.net** oder **www.starfighterstore.com** aufsuchen. Hintergrundinfo und Gruppenpreise gibt es von VC-Mitglied Detlef Stark. Für einen telefonischen Termin bitte eMail an: **detlef@starfighters.net**

Anzeige

ICAO SPRACHPRÜFUNG
LEVEL 4 BIS 6

ONLINE DURCHGEFÜHRT VIA ZOOM

Erst- und Verlängerungsprüfungen anerkannt in allen EASA Mitgliedsstaaten gemäß EU (VO) 2019/1747 EASA FCL.055 und ICAO Doc 9835

25 € RABATT
für VC Mitglieder
Code: VC25ICAO

Terminauswahl, mehr Infos und Buchung unter: www.icao-sprachpruefung.de

Anzeige

CONTACT NOW! **0049 561 585 805 70 / WWW.PILOTEN-TARIFE.DE / DIE KRANKENVERSICHERUNG FÜR PILOTEN.**

Wir trauern mit den Hinterbliebenen unserer Mitglieder

Rüdeger von Lutzau

*22.05.1951
† 02.08.2021

Rüdeger von Lutzau war Kapitän der B747 bei der Deutschen Lufthansa. 1972 wurde er Mitglied der VC, wir bedanken uns für 49 Jahre Treue.

Karl Eberhard Mensing

*19.01.1939
† 07.07.2021

Karl Mensing flog als Kapitän eine B747 für die Lufthansa. Er war Gründungsmitglied der VC und so bedanken wir uns für 52 Jahre Mitgliedschaft.

Dieter Oettmeier

*03.10.1935
† 27.08.2021

Dieter Oettmeier war Kapitän eines A310 der Deutschen Lufthansa. Seine VC-Mitgliedschaft begann er 1970, wir sagen Danke für 51 Jahre Treue.

Andreas Rinker

*02.02.1981
† 14.08.2021

Andreas Rinker flog als FO eine B737 der TUIfly. Seine Mitgliedschaft bei der VC begann 2010, vielen Dank für elf Jahre Treue.

Günther Schulz

*15.03.1940
† 10.07.2021

Zuletzt war Günther Schulz Kapitän einer B737 der TUIfly. Er trat der VC 1974 bei, wir sagen Danke für 47 Jahre Mitgliedschaft.

Erwin Stüber

*24.01.1941
† 22.07.2021

Kapitän Erwin Stüber flog eine B757/767 bei der Condor. Er war seit 1990 VC-Mitglied, wir bedanken uns für 31 Jahre Mitgliedschaft.

Bernhard Sturm
*25.06.1938
† 25.02.2021

Bernhard Sturm war Kapitän einer B747 der Deutschen Lufthansa. Im Gründungsjahr der VC 1969 wurde er Mitglied, wir sagen Danke für 52 Jahre Mitgliedschaft.

Jannes Siems
*30.08.1988
† 22.08.2021

Jannes Siems war FO eines A320 der Deutschen Lufthansa. 2011 wurde er VC-Mitglied, wir sagen Danke für zehn Jahre Mitgliedschaft.

Wir halten ihr Andenken in Ehren

VC-Seminarangebot

Sicherheit - Führung - Human Factors
Human Factors Training der VC - Eine praxisnahe CRM-Vertiefung

Das Seminar ist als Bildungsurlaub anerkannt. Jetzt auch in NRW! Ebenso Nicht-Mitglieder und Kollegen ohne Bildungsurlaubsanspruch sowie Teilnehmer aus nicht fliegerischen Berufen sind herzlich willkommen.

Basisseminar erstmalig Freitag bis Dienstag, 22. - 26.04.2022

Anmeldeschluss 08.04.2022
Ort: Sattelbergalm, Österreich
Teilnehmerzahl 10-14 Personen

Aus dem Inhalt:
- Flugsicherheit gewährleisten durch kompetentes Führen
- Persönliche Stärke entwickeln
- Zielorientiertes Kommunizieren
- Verbesserung der persönlichen Überzeugungskraft
- Umgang mit aggressivem Verhalten
- Aufbau natürlicher Autorität
- Konflikt/Team: Konfliktfähigkeit und emotionale Kompetenz
- Teambildung und Teamführung

Informationen:
- Flugkapitän Ralf Nitsche, ralf.nitsche@vcockpit.de
- Vereinigung Cockpit, Sekretariat Flight Safety, Karin Werner, werner@vcockpit.de und
- im Mitgliederbereich der VC-Homepage

Anmeldung: emotions2lead, Mils (Österreich)
Mobil +43 676 31 35 143 oder office@emotions2lead.com
Bitte Homebase mit angeben!
www.emotions2lead.com

Teilnehmerstimmen:

„....ein Training aller Sinne mit einem hervorragenden Konzept....“
„....ein Seminar, das für jeden Moment im Alltag nützlich ist - im und außerhalb des Cockpits ....“

CONSTANTINUS
ÖSTERREICHS BERATUNGS- UND IT-PREIS

St p

Mit dem Konzept „Sicherheitsrelevantes Führungsverhalten“ erhielt emotions2lead eine Platzierung unter den ersten sechs des österreichischen Staatspreises für Unternehmensberater „Constantinus“ in der Kategorie Personal & Training

Die Vereinigung Cockpit bietet das Bildungsurlaubsseminar „Sicherheitsrelevantes Führungsverhalten für Cockpitbesatzungen“ als Basis- und Refresherseminar an. Die Weiterbildung bietet allen interessierten Pilotinnen und Piloten eine praxisorientierte und intensive Schulung zur Verbesserung des Führungs- und Kommunikationsverhaltens innerhalb und außerhalb des Cockpits. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Vorbereitung für das richtige Verhalten in Krisen gelegt.
Das mehrfach durchgeführte Training wurde in den vergangenen Jahren laufend durch Evaluationen verbessert und wird von Flugkapitän Ralf Nitsche, Mitglied der VC-AG QUAT, betreut. Diese Veranstaltung wird von der VC als genehmigtem Träger für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen empfohlen.

Die Übertragung Ihres Namens und Email Adresse an Berlitz erfolgt gemäß den Vorgaben der DSGVO.

Terminrückblicke

Die Highlights von April bis Juni 2021

© Schira@shutterstock

25. - 27. Mai 2021
IFALPA ATS Committee Meeting (Moritz Bürger)

Die International Federation of Airline Pilots' Associations (IFALPA) ist der weltweite Zusammenschluss aller nationalen Pilotenvereinigungen. Fachliche Arbeitsgruppen, die sogenannten Committees, bearbeiten Themen, die sich zumeist auf die international gültigen Vorschriften der ICAO beziehen. Im Mai tagte das Air Traffic Services Committee der IFALPA virtuell unter Beteiligung von sieben ehrenamtlichen VC-Mitgliedern. Darunter sind ein stellvertretender Leiter des Committees sowie drei Mitglieder, die im Namen der IFALPA die Piloteninteressen in ICAO-Panels vertreten. Damit versuchen sie direkten Einfluss auf zukünftige Vorgaben zu nehmen. Aktuelle wichtige Themen sind z.B. die Kontrolle von Flughäfen aus Remote Tower Centern, neue Vorgaben zur Cold Temperature Correction, verschiedene Verfahren im Nordatlantik, die Auswirkungen von kommerziellen Weltraumflügen (z.B. beim unkontrollierten Wiedereintritt von Raketenteilen), die digitale Übertragung von Wetterinformationen oder neue auf ADS-B basierende Staffelungs-Verfahren. Die entsprechenden Themen werden von den jeweiligen Experten im Vorfeld eines Meetings bearbeitet, z.B. durch die Erstellung von Positionen oder Teilnahme an ICAO-Veranstaltungen. Darüber werden Information oder Discussion Paper geschrieben, die im Vorfeld an alle Committee-Mitglieder verteilt werden. Letztere werden dann je nach Diskussionsbedarf während dem Meeting behandelt und Entscheidungen über das weitere Vorgehen getroffen. Anders wären die vielfältigen Themen nicht zu bewältigen.

SAFETY. SOLIDARITY. SUSTAINABILITY.

Anzeige

Anzeige

DR. ANDREA GHIRARDINI
STEUERBERATERIN

Fachberaterin für Internationales Steuerrecht

Einkommensteuer
Erbschaft- und Schenkungsteuer
Nacherklärungen und Selbstanzeigen

Spezialisierung auf fliegendes Personal

Termine
an den Flughäfen München und Frankfurt

Bavariaring 26 • 80336 München
Tel. + 49 89 38 666 320 • Fax + 49 89 38 666 321
Mobil + 49 151 191 888 77
kanzlei@ghirardini.de • www.ghirardini.de

VC-Supportline

Medizinische und psychologische Experten bieten Unterstützung an, bevor Belastungen zu Problemen werden.

+49 (0)69 6959 76 222

Antiskid-Team

Sie erkennen ein eigenes Problem, ein Problem bei einer Kollegin, einem Kollegen in Ihrem Umfeld? Wir helfen bei psychischen Erkrankungen und Substanzstörungen. www.antiskid.info
Support-Hotline: 0800 ANTISKID (0800-26847543)

Benjamin Adler LH, 0176 34525962
Jens v. Allwörden LH, 0170 9668562
Marcus Baum LH, 0175 2963267
Klaus Bergert TUI, 0172 5179921
Falk Friedrichs, 0179 2955583
Volker Gold LH, 0177 7983735
Jens Gurges LCAG, 0172 9701200
Patrick Gramlich ex IQ, 0162 9898797
Sven Hammerstein TUI, 0160 90828000
Christian Hirschmann DLH, 0175 2271279
Jörg Höhnerbach Aerologic, 0170 4166060
Fabian Kant LH, 0163 1561662
Rouven Katz GWI, 0160 91119119
Ralf Konschak EWG, 0177 7029337
Timo Kratz GWI, 0151 46148778
Manfred Kuntz ex LH, 0151 58964747
Lars Lenwerder CLH, 0151 70004340
Steve Literski EW, 0151 40108727
Rolf Münter DLH, 0175 8384700
Matthias Naß TUI, 0173 2156839
Dirk Petersen BCS, 0162 2401331
Steffen Rauth CFG, 0151 58900166
Ebbi Schmidt SXD, 0151 70302686
Marcel Ohneberger GWI, 0173 7648990
Toni Warbruck LCAG, 0151 52517740
Bernd Würz ex CLH, 0175 2983639
Hans Zika LH, 0176 64939601

CISM-Team

CISM-Hotline: 0700-77007703

www.Stiftung-Mayday.de

Stichwort „CISM“

VC-Mediationsteam

- Mediationsteam@vcockpit.de

Lufthansa Vertrauensteam Cockpit

- Kai Feldhusen (Tel.: +49 (0) 6195 901794)
- Marcus Baum (Tel.: +49 (0) 151 58942096)
- Corinna Mohr (Tel.: +49 (0)151 58911436)

Fluguntauglich?

Stehen Fluguntauglichkeit oder ein länger dauerndes „Pending“ zur Diskussion? Sie haben Gesprächsbedarf und suchen eine Person Ihres Vertrauens? Als Berufsverband bieten wir betroffenen Mitgliedern bei vielen Fragen Hilfe von Anfang an. Scheuen Sie sich nicht, sich frühzeitig an Ihre VC zu wenden.

☑ Medizinisches/Fachärzte

Suchen Sie einen ärztlichen Rat, Informationen zu Verfahrensfragen mit dem LBA, medizinische Gutachter oder andere Fachärzte, wenden Sie sich vertrauensvoll an die Mitglieder der VC-Arbeitsgruppe Flugmedizin, deren Mitglieder in Doppelqualifikation Arzt und Verkehrspilot „beide Seiten“ beherrschen:

- Dr. med. Volker Jacoby (Tel.: 0171/4211244)
- Wolfgang Kuck (agmed-aerzte@vcockpit.de)
- Sami Mothadi (agmed-aerzte@vcockpit.de)
- Dr. med. Karsten Kempf (Tel.: 0179/3917889, agmed-aerzte@vcockpit.de)

☑ Arbeits- und Versorgungsrecht

Fragen arbeits- und versorgungsrechtlicher Natur sollten Sie zunächst versuchen, mit Ihrer Personalvertretung zu klären. Bleiben noch Punkte offen, steht Ihnen die VC-Rechtsabteilung gerne Rede und Antwort:

- Rechtsabteilung (Tel.: 069/695976-130, recht@vcockpit.de)
- Rechtsanwältin Dr. Claudia Jakobi (Tel.: 069/695976-131, jakobi@vcockpit.de)

☑ Loss of Licence-Versicherung

Möchten Sie sich über Meldepflichten und Ansprüche aus Ihrer Loss of Licence-Versicherung informieren, wenden Sie sich bitte an Ihren dafür zuständigen Versicherungsfachmann. Angesichts der unterschiedlichen Versicherungsbedingungen am Markt bitten wir um Ihr Verständnis, dass die VC hier keine „Inhouse-Expertise“ bereitstellen kann.

☑ Haben Sie noch Fragen?

Gibt es noch Themenkomplexe, die die genannten Experten nicht abdecken? Dann sprechen Sie mit unserer Abteilung Flight Safety:
flightsafety@vcockpit.de
069/695976-121

© geralt@pixabay

VEREINIGUNG COCKPIT

Von Piloten für Piloten

Jetzt Mitglied werden

Hier geht' s zur Online-Version des Aufnahmeantrags

https://www.vcockpit.de/die-vc/verband/aufnahmeantrag.html

© Andreas Tittelbach