

VCINFO

Ausgabe
3|2018

Mitgliedermagazin der Vereinigung Cockpit



RYANAIR MUST CHANGE

Für Tarifverträge und bessere Arbeitsbedingungen

facebook

Facebook helps you connect and share with
the people in your life.



Like us on Facebook!

www.facebook.com/vcockpit





MARTIN LOCHER

Präsident

Den Finger in die Wunde legen

günstigen Flugpreise beim Geschäftsmodell der Ryanair ermöglicht werden. Ein Umdenken in der Gesellschaft weg von einer „Geizist-geil-Mentalität“ ist überfällig.

Aber nicht nur bei Ryanair ist der Umgang mit dem Personal fragwürdig. Vor einem Jahr musste die Air Berlin Insolvenz anmelden. Diese Tatsache an sich hat sicherlich niemanden überrascht. Der Zeitpunkt, die Umstände und Folgen des Bankrotts schon. Frühzeitig war erkennbar, dass Lufthansa und Easyjet sich einen Großteil der Slots und Flugzeuge sichern werden. Wenn Strecken und Flugzeuge in ein anderes Unternehmen übergehen, sollte man davon ausgehen können, dass dieser Übergang auch für das Personal stattfindet. Schmerzlich mussten wir feststellen, dass dem nicht so ist. Die erfahrenen und hochqualifizierten Kolleginnen und Kollegen der Air Berlin hatten lediglich die Möglichkeit, sich zu schlechteren Bedingungen auf die nun verlagerten Arbeitsplätze zu bewerben. Gemeinsam mit den Betroffenen gingen wir durch eine lange unsichere Zeit. Diese war geprägt von Existenzängsten, aber auch Hoffnungen und dem unbedingten Willen, einen geordneten Übergang der Kolleginnen und Kollegen auf die neuen Arbeitgeber zu erreichen. In diesem hochdynamischen Umfeld haben wir Fehler gemacht, die wir sehr bedauern.

Die detaillierte Aufarbeitung der damaligen Entwicklungen beschäftigt uns auch heute noch, denn wir müssen und wollen aus diesen Fehlern lernen, um für die zukünftigen Herausforderungen gewappnet zu sein.

Die Luftfahrt kämpft in diesen Jahren mit besonders vielen Problemen. Die Verspätungsminuten haben im ersten Halbjahr schon die Werte des gesamten letzten Jahres eingeholt und auch die Flugstreichungen bilden einen Negativrekord. Vieles ist auf das Verhalten der Airlines nach der Air Berlin-Insolvenz zurückzuführen. Diese werden nicht müde, den schwarzen Peter an die Flugsicherung, beispielsweise im Sektor Marseille oder auch an die DFS, weiterzugeben.

Durch Fingerpointing werden die Probleme jedoch nicht gelöst. Eine koordinierte Initiative ist die Aufgabe der Politik, die mit allen Systempartnern eine transparente und lösungsorientierte Diskussion führen sollte. Vor allem aber sollte diese Diskussion ergebnisoffen geführt werden. Auch die Airlines sollten ihre eigene Rolle in dem Chaos kritisch hinterfragen, besonders im Hinblick auf ihre Personalpolitik. Gerne stehen wir mit unserer Expertise für diese Diskussion zur Verfügung. Unsere Aufgabe muss es hier sein, den Finger in die Wunde zu legen und auf die großen Missstände im Personalbereich hinzuweisen.

Ob dadurch mehr Zuverlässigkeit in der Luftfahrt generiert werden kann, wird sich zeigen - spätestens im Sommer 2019.

Herzlichst,

Ihr

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie so oft während der Ferienzeit ist die Luftfahrt ein Dauerthema in den Medien - aus unterschiedlichen Gründen.

In diesem Jahr gibt es allerdings eine Besonderheit: Ein Pilotenstreik, der in der Öffentlichkeit größtenteils für positive Resonanz sorgt.

Am 10.8. fanden bei Ryanair erstmals länderübergreifende Streikmaßnahmen in Irland, Belgien, Schweden, den Niederlanden und Deutschland statt. Ein Streik, bei dem es um grundlegende Dinge wie Gehalt und Vergütungsstrukturen geht, jedoch auch in großen Teilen um einfache Arbeitnehmerrechte, wie Kündigungsschutz, den Anspruch auf Urlaub und den Schutz vor der Willkür des Arbeitgebers.

Das Interesse und Verständnis der Medien ist deutlich wahrnehmbar. Auch dadurch entsteht die Hoffnung, dass der Kunde realisiert, auf wessen Rücken die extrem



© VC



© Shutterstock / hxdyl

Ryanair must change! **9**

Flughafencheck 2018 **22**

3 Editorial

Vorstand

6 Bericht aus dem Vorstand

Diskussionsergebnisse und Beschlussfassungen der letzten Sitzungen

7 Neue Telegram-Gruppe für Feedback und Fragen zur VC

8 Brexit: Auswirkungen auf die Gültigkeit von Lizenzen

Tariffpolitik

9 Ryanair must change

12 Aktuelles Tarifgeschehen aller Airlines

Flight Safety

19 PBN - Revolution, oder Evolution?

22 Flughafencheck 2018

Die VC begrüßt einheitliche europäische Standards für deutsche Flughäfen

28 Eiszertifizierung

Teuer, aber notwendig

26 Gefälschte ADS-B-Signale



© Shutterstock / Alexey Lesik



© Shutterstock / arfa adam

Eisertifizierung **28**

Einführung einer "Brückenteilzeit" **32**

Internationales

- 31** Katastrophenhilfe in Papua Neuguinea
Ein Gastbeitrag

Recht

- 32** Einführung einer "Brückenteilzeit"

Mitglieder

- 34** So war das Sommerfest der Vereinigung Cockpit
- 35** Terminrückblick
- 36** Die Woche der tausend Fragen
Erfahrungsbericht zum VC-Führungs-Seminar „Sicherheitsrelevantes Führungsverhalten für Cockpitbesatzungen“ im April auf der Sattelbergalm
- 39** VC-Seminarangebot
- 42** Ihr Weg in die VC, Impressum, Redaktionsschluss
- 43** VC-Mitgliedsantrag

BERICHT AUS DEM VORSTAND

DISKUSSIONSERGEBNISSE UND BESCHLUSSFASSUNGEN AUS DEN VORSTANDS-SITZUNGEN VOM 18./19.04., 29./30.05., 25./26.06.2018

VON ANJA HAUSCHULZ



Anja Hauschulz
Vorstandsreferentin
VC-Geschäftsstelle

PERSONALIA VC-GESCHÄFTS-STELLE

Zum 01.06.2018 hat Frau Katja Medwed (B.Sc.) ihre Arbeit als Referentin Flight Safety aufgenommen. Ihre Erfahrungen als stellvertretende Flight Safety Managerin bei VLM Airlines in Brüssel und ihre im Studiengang Aviation Management und Piloting erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten kann sie dabei optimal einbringen.

Ihr 20-jähriges Betriebsjubiläum feierte Karin Werner am 01.07. Seit 1998 ist sie "die" Ansprechpartnerin im Sekretariat Flight Safety, die sich mit Herz und Sachverstand um die administrativen Belange sämtlicher VC-Arbeitsgruppen und des Beirats kümmert. Wir gratulieren ihr zum Jubiläum und wünschen ihr weiterhin viel Erfolg bei ihrer Tätigkeit.

ECA-KONFERENZ 27.-28. JUNI 2018, BRÜSSEL

Die Juni-Konferenz stand diesmal im Zeichen von Atypical Employment mit besonderem Augenmerk auf Ryanair und der "Social Pillar". Diese europäische Säule sozialer Rechte soll neue und wirksamere Rechte für die Bürgerinnen und Bürger gewährleisten. Sie hat im Wesentlichen drei Dimensionen: 1. Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang, 2. Faire Arbeitsbe-

dingungen, 3. Sozialschutz und soziale Inklusion. Sämtliche ECA-Verbände unterstützen einhellig diese garantierten Grundsätze und Rechte.

Desweiteren wurde die Studie des Karolinska Instituts "Highflying Risks" mit Hinblick auf die Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen auf Gesundheit und Flugsicherheit diskutiert.

Paul Reuter, der bisherige Executive Board Director "Technical Affairs", hat sein Mandat niedergelegt. Wir freuen uns, dass das ECA Board hierzu unsere Nominierung angenommen hat und Frau Tanja Harter in dieser wichtigen Position bestätigt hat. Ebenfalls bestätigt wurde Matthias Baier, der ab sofort den ECA FTL Chair besetzt.

SATZUNG

Mit dem offiziellen Eintrag in das Vereinsregister am 06.08.2018 tritt nun die Satzung, mit den in der Mitgliederversammlung 2018 beschlossenen Änderungen, in Kraft.

AKTUALISIERUNGEN POLICIES/ RICHTLINIEN

Der Vorstand hat die Aktualisierung der VC-Policy "EMAS" in Kraft gesetzt. Ab sofort finden sie

diese, wie alle Policies und Richtlinien, auf der VC-Homepage.

LUFTHANSA ARBEITNEHMER GREMIEN MEETING (LH ANG)

Um das LH ANG Meeting für alle Teilnehmer effizienter zu gestalten, wurde die Zusammensetzung und der Ablauf geändert: Eingeladen werden zukünftig explizit die TK-Sprecher, die PV-Vorsitzenden und die AR-Vertreter. Um die zeitliche Belastung zu begrenzen und auch aus der Erfahrung der letzten Monate heraus, findet das reguläre ANG (VC-Geschäftsstelle) zukünftig nur noch jeden zweiten Monat statt. Dies soll der Termin für den Austausch und für Diskussionen sein. In den geraden Monaten laden wir zu einer Videokonferenz (Zeitaufwand ca. 2h) ein. Hier soll im Wesentlichen die Möglichkeit geschaffen werden, zu aktuellen Geschehnissen zu berichten.

INTENSIVIERUNG FLIGHT SAFETY ZUSAMMENARBEIT UFO UND VC

Die Zusammenarbeit der UFO- und VC-Arbeitsgruppen FHE, MED, Strahlen FTL und SEC soll intensiviert werden, denn viele Themenbereiche betreffen beide Verbände. Die dadurch erreichten Synergien und die geschaffene, größere Präsenz erleichtern die Durchsetzung von Forderungen.

NEUE TELEGRAM-GRUPPE FÜR FEEDBACK UND FRAGEN ZUR VC

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Sommerfest ist vorbei und die ersten 100 Tage der Amtszeit des neuen Vorstandes neigen sich jetzt auch dem Ende zu.

Nicht nur auf dem Sommerfest haben viele die Gelegenheit genutzt, die Kollegen des neuen Vorstandes kennenzulernen, Fragen zu stellen und Kritik, positive wie negative, anzubringen.

Gerne wollen wir diesen Dialog ausbauen und wie versprochen immer ein offenes Ohr für jedes Mitglied haben. Daher haben wir beschlossen, nicht nur über die bereits bekannten Wege, wie z.B. E-Mail (office@vcockpit.de) und Telefon (069 6959760), erreichbar zu sein, sondern auch ganz unkompliziert und direkt dort, wo viele von euch täglich vorbei schauen: bei Telegram.

Ihr erreicht uns dort in der Gruppe „Vereinigung Cockpit: Feedback“ (t.me/vcockpit). Schickt den dort angepinnten Einladungslink gerne auch an Kollegen weiter.

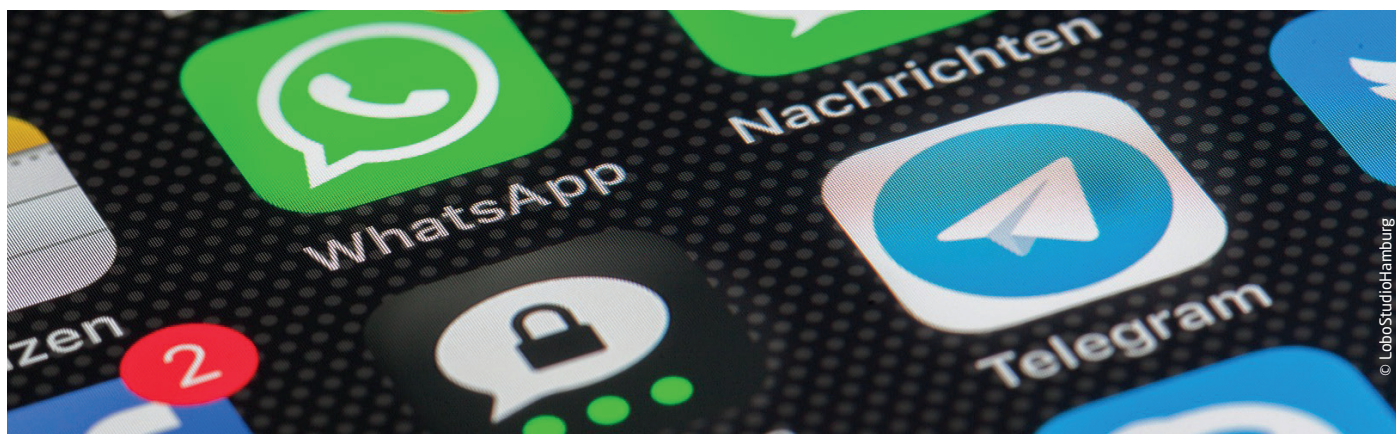
Wir wollen damit nicht noch ein weiteres Diskussionsforum eröffnen, davon gibt es schon viele. Vielmehr wollen wir dort zuhören. Auch eine Diskussion über diesen oder jenen Tarifaabschluss werden wir dort nicht führen können, denn dafür ist das nicht nur der falsche Kanal, sondern dafür sind die entsprechenden Tarifkommissionen zuständig.

Wir wollen vielmehr einen Kanal erschaffen, bei dem ihr direkt Fragen und Kritik zu „der VC“ anbringen könnt. Die Vorstände der VC sind alle in dieser Gruppe erreichbar und werden dort direkt antworten, Feedback entgegennehmen und eure Fragen bei Bedarf weiterleiten. Wir freuen uns darauf, von euch zu hören!

Euer Vorstand

TELEGRAM-GRUPPE FÜR DIALOG UND FEEDBACK

Ihr erreicht uns in der Telegram-Gruppe „Vereinigung Cockpit: Feedback“ (t.me/vcockpit). Schickt den dort angepinnten Einladungslink gerne auch an Kollegen weiter.



BREXIT: AUSWIRKUNGEN AUF DIE GÜLTIGKEIT VON LIZENZEN

Am 29. März 2019 um 24:00 MEZ, wird Großbritannien aus der EU austreten. Nach wie vor ist unklar inwiefern der Luftverkehr davon betroffen sein wird. Sollte es zu einem harten Brexit und somit dem Austritt Großbritanniens aus der EASA kommen, wird das unter Umständen Auswirkungen auf die Gültigkeit von Lizenzen, die von der CAA UK ausgestellt worden sind, in den anderen EASA Mitgliedsstaaten haben.

Von möglichen Auswirkungen betroffen wären primär zwei Gruppen:

1. Lizenzinhaber, die mit einer UK-Lizenz (Ausstellerstaat) bei einem AOC eines Mitgliedstaates fliegen.

Unter Umständen kann dies Kollegen z.B. bei Easy Jet betreffen.

2. Lizenzinhaber, die mit einer EU-Lizenz (also Ausstellerstaat ist ein Mitgliedsstaat, z.B. Deutschland) in einem UK AOC fliegen. Auch wenn UK nach Informationen unseres britischen Partnerverbandes zugesagt hat, dass die EU Lizenzen weiterhin anerkannt werden bzw. unkompliziert umgeschrieben werden können.

Nach derzeitigem Kenntnisstand ist dabei der aktuelle Ausstellerstaat entscheidend, nicht derjenige, in dem die Lizenz evtl. ursprünglich ausgestellt wurde.

1. Prüfen Sie, ob Sie zum betroffenen Personenkreis gehören.

2. Wenn ja, erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber, ob dort ein „Contingency Plan“ vorliegt.

Nach derzeitigem Kenntnisstand besteht zwar noch keine dringende Veranlassung, Lizenzen auf Verdacht umzuschreiben. Es ist allerdings sinnvoll, sich bereits mit den entsprechenden Vorgaben und Anforderungen vertraut zu machen.

Sollten die Nachrichten über die Austrittsverhandlungen weiterhin auf einen harten Brexit hindeuten, so sollten Sie rechtzeitig eine Umschreibung Ihrer Lizenz in Betracht ziehen.

Ihr Vorstand Flight Safety



RYANAIR MUST CHANGE

VON INGOLF SCHUMACHER UND TANJA VIEHL

Am 10. August 2018 fand der erste 24-stündige Streik der VC bei Ryanair statt – nach dem Warnstreik im Dezember somit ein weiterer Meilenstein für die Ryanair-Piloten in Deutschland durch den Druck von Streiks, Tarifverträge zu erkämpfen.

Die VC hat also weiter Flagge gezeigt – gemeinsam und am gleichen Tag mit dem Cockpitpersonal in Irland, Schweden, Belgien und Holland. Einer der Grundsteine für diesen Austausch auf transnationaler Ebene wurde im vergangenen März in Luxemburg durch die Gründung der „Ryanair Transnational Pilots Group“, einer ECA-Initiative, gelegt.

Die begleitende Kundgebung stand, wie zuvor bereits in vielen anderen Ländern bei Streiks des Kabinenpersonals unter dem Motto „Ryanair must change!“.

In seinem Statement betonte Martin Locher, dass die Ryanair-Piloten den Rückhalt der VC-Mitglieder haben, wenn es darum geht, für Tarifverträge bei Ryanair einzustehen, notfalls auch durch weitere Streiks. Natürlich geraten durch Ryanair schon seit langem die Be-

dingungen für Piloten insgesamt unter Druck. Daher haben sich auch VC-Mitglieder aus anderen Flugbetrieben an der Kundgebung beteiligt – ebenfalls ein Novum bei VC-Streiks. Es zeigt, dass es eine unternehmensübergreifende Solidarität der VC-Mitglieder gibt und es muss in unserer VC darum gehen, genau das zukünftig auch an anderen Stellen immer wieder unter Beweis zu stellen.

ECA-Präsident Dirk Polloczek sprach ebenfalls zu den Streikenden in Frankfurt und übte scharfe Kritik am „Race-to-the-Bottom“-Kurs der Ryanair durch Versetzungen und andere Maßnahmen, mit denen jetzt Schluss gemacht werden müsse. Er hat die Ryanair-Thematik längst zur Chefsache bei der ECA gemacht und damit auch durch sein persönliches Engagement dazu beigetragen, dass die Organisation der Ryanair-Piloten in ganz Europa möglich wurde.

In der Medienberichterstattung war trotz der vielen Nebelkerzen aus der Konzernzentrale in Dublin sehr scharfe Kritik am Management zu entnehmen. Selbst Handelsblatt, FAZ, Süddeutsche oder andere unverdächtige Zeitungen,

was die einseitige Parteinahme zugunsten der VC angeht, haben in ihren Kommentaren treffend herausgearbeitet, inwiefern Ryanair seinen wirtschaftlichen Erfolg auf dem Rücken der Beschäftigten austrägt.

Im Kommentar bei dem Sender n-tv heißt es: „Nach dem aktuellen Streik wird Ryanair seine menschenverachtende Personalpolitik verändern müssen. Dass sie sich überhaupt so lange halten konnte, ist ein Armutszeugnis für die Konsumgesellschaft (...) Ryanair wird sich immer einen Weg suchen, seine Angestellten wie Halbsklaven des Frühkapitalismus zu behandeln. Es ist ekelerregend. (...)“.

Politische Parteien sind angesichts der Tarifaufonomie üblicherweise zurückhaltend, sich in Streiksituationen auf die Seite der Gewerkschaften zu stellen. Das ist im Ryanair-Tarifkonflikt etwas anders und auch darin liegt eine erfreuliche Entwicklung. Es zeigt, wie gut es ECA, VC und Gewerkschaften in ganz Europa gelungen ist, über die Ryanair-Missstände aufzuklären. Die Sisyphe-Arbeit des VC-Vorstandes der vergangenen Jahre zeigt also Früchte auf vielen Ebenen:



Ingolf Schumacher
Vorsitzender Tarifpolitik

tarif@vcockpit.de



Tanja Viehl
Rechtsanwältin,
VC-Tarifabteilung

tarif@vcockpit.de

Die Ryanair-Piloten in Deutschland und Europa haben ihre Geschicke in die eigenen Hände genommen, Medien und Politik haben Ryanair enttarnt und zeigen Verständnis für die Gegenwehr der Beschäftigten.

Das ist aber längst nicht genug: Die Ryanair-Piloten werden aller Voraussicht nach noch viel Geduld haben müssen und dürfen zu keinem Zeitpunkt die Überzeugung verlieren, am Ende den angestrebten Wandel im Unternehmen herbeiführen zu können.

Mit dem dritten Streik am 12. September haben wir in Deutschland ein Zeichen gesetzt, dass trotz des vorübergehenden Burgfriedens in Italien und Irland die übliche Teile-und-Herrsche-Rhetorik des Managements nicht verfängt. Weder beim Cockpit- noch dem Kabinenpersonal.

Die VC steht mit ver.di und Ufo in engem Austausch. Ufo hat in einer Pressemitteilung Solidarität mit den Streikenden von VC und ver.di signalisiert; für Ufo steht die Sache, nämlich der Kampf gegen den Arbeitgeber im Vordergrund.

Der Kampf ist das Eine, die politischen Rahmenbedingungen sind das Andere: Es darf nicht sein, dass in transnationalen Unterneh-

men nicht mal im Ansatz Augenhöhe zwischen Gewerkschaften und Konzernen hergestellt ist.

- Das Streikrecht ist in Europa sowohl zu heterogen, als auch zu restriktiv.

- Angesichts des „Union Busting“ vieler Unternehmen in den unterschiedlichsten Branchen, nicht zuletzt von Ryanair, muss die Behinderung von Gewerkschaftsarbeit zudem endlich ein Straftatbestand werden. § 119 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane - eine entsprechende Regelung bedarf es auch, was die Behinderung gewerkschaftlicher Arbeit in den Betrieben angeht.

Darüber hinaus muss sich die Politik am Beispiel von Ryanair klarmachen, welche Fehler in der Vergangenheit passiert sind. Es muss schnellstmöglich damit Schluss sein, dass in der Luftfahrtbranche Schlupflöcher, fehlende Regulierung und kontraproduktive Subventionen für Airlines ermöglichen, mit 39-Euro-Tickets Milliarden Gewinne auf Kosten der Beschäftigten, der Steuerzahler und letztlich unserer Umwelt einzufahren zu können. Die VC wünscht sich für Ryanair genauso einen wirtschaftlichen Erfolg wie für andere Airlines, nur dann können die dortigen Arbeitsplätze nachhaltig und sicher sein. Aber wenn

der Wettbewerb nicht fair, sondern durch Foulspiel verzerrt ist zahlen alle Beschäftigten anderer Unternehmen einen hohen Preis, denn sie werden die Ersten sein, die wiederum den Druck ihres Managements zu spüren bekommen. Wir brauchen also Beides: Den fairen Wettbewerb im Luftverkehr und ordentliche Arbeitsbedingungen für die Ryanair-Beschäftigten in ganz Europa.

Was Ryanair in der Airlinebranche ist, sind andere Unternehmen in anderen Branchen. Ob FlixBus, Amazon oder DHL: Gefragt ist unsere Konsumgesellschaft und ob wir es schaffen, dass „soziale Marktwirtschaft“ nicht nur auf dem Papier steht, sondern von den Menschen als solche wahrgenommen wird.

Die vielen Streikenden bei Ryanair können stolz auf sich sein, denn eines haben sie jetzt schon geschafft: Sie tragen in diesem Sinne zu einer sehr breit geführten, öffentlichen Diskussion bei, die jedenfalls bezüglich ihres Unternehmens klar in die richtige Richtung geht. Damit auch das nächste Ziel erreicht wird, nämlich Tarifverträge für alle Beschäftigte, zählen wir auf Ihre Unterstützung. Dieser Fight geht jedes VC-Mitglied an - nicht nur bei Ryanair!



AKTUELLES TARIFGESCHEHEN IM LUFTHANSA KONZERN



VON PHILIP KÜPPER

Mitte Juli hat sich die neu gewählte Konzerntarifkommission (KTK) im Rahmen einer Klausurtagung konstituiert und ihre Arbeit aufgenommen. Benjamin Sindram wurde erneut zum Sprecher sowie Tobias Hinsch zum stellvertretenden Sprecher der KTK gewählt.

Großer Dank für ihr Engagement während ihrer KTK-Mitgliedschaft in der nun zu Ende gegangenen Amtsperiode gilt den nicht mehr zur Wahl angetretenen bzw. nicht wiedergewählten Peter Haas, Bernd Hohlmeier, Moritz Rastätter, Ludwig Rausendorff, Michael Seidl, Sebastian Seitz, Stephan Siegert, Winfried Streicher und Stefan Ziegler!

Besondere Erwähnung verdienen die beiden bisherigen stellvertretenden KTK-Sprecher Manuel González Fernández und Dirk Schichtel, die sich dazu entschieden haben, nicht erneut zu kandidieren und denen vor allem auch im Hinblick auf den als historisch zu bezeichnenden Abschluss des tarifvertraglichen Gesamtpakets großer Dank für ihren unermüdlischen Einsatz gebührt!

Erstmalig in die KTK gewählt wurden Philip Walker (FO-FL/LAT BRE), Harald Cizaire (CPT/DLH), Arne Karstens (FO/DLH) und Bennet de Witt (FO/GWI).

Ende Juli wurden mit der Unterzeichnung der Tarifverträge, Vereinbarungen etc. die Verhandlungen zur Zukunft der Germanwings offiziell abgeschlossen. Aufgrund der Neuausrichtung der Germanwings werden dort künftige Einstellungen in neue Tarifverträge erfolgen, die in ihrem Inhalt denjenigen der Eurowings GmbH entsprechen. Dieser Umstand machte wiederum eine Reihe von Anpassungen – insbesondere hinsichtlich des Geltungsbereiches – in bestehenden Verträgen erforderlich.

Zudem wurde auch die den Arbeitsplatzschutz regelnde Perspektivvereinbarung angepasst. Unter anderem sieht diese nun vor, dass sich im Falle der AOC-Aufgabe der Germanwings nach Juni 2022 die Flugzeugzusage der Lufthansa um 23 Kont-Flugzeuge erhöhen wird. Bis Juni 2022 verbleibt es bei der Zusage der 38 Germanwings-Flugzeuge. Ferner wurden die in der Perspektivvereinbarung beschrie-

benen Schutzmechanismen für die von einem AOC-Verkauf oder einer AOC-Aufgabe betroffenen Cockpitmitarbeiter speziell für den Fall der Aufgabe des Germanwings-AOC angepasst.

Die Schließung der Germanwings war vor und teilweise auch noch während des Verhandlungsprozesses ein ernst zu nehmendes Szenario. Um deren Eintritt und die Auswirkungen auf zahlreiche unmittelbar betroffene Kollegen, die strategische Positionierung des Piloten-Corps sowie den mit der Germanwings-Schließung durch die Reduzierung der Markenausnahme einhergehenden potenziellen negativen Effekt auf die Kollegen bei Lufthansa CityLine zu verhindern, hatte die KTK sich dazu entschlossen, die Germanwings-Neuausrichtung aktiv mitzugestalten und in diesem Zusammenhang bestehende Konstellationen und Regelungen zu verbessern.



Philip Küpper
Rechtsanwalt,
VC-Tarifabteilung
tarif@vcockpit.de

GEWÄHLTE MITGLIEDER DER NEUEN KONZERNTARIFKOMMISSION

Jörg Cebulla
Harald Cizaire
Bennet de Witt
Lars Frontini
Jörg Handwerg
Christopher Heim
Stefan Herth
Tobias Hinsch

Arne Karstens
Oliver Kurtz
Martin Schläfer
Eric Schneider
Benjamin Sindram
Kristian Wagner
Philip Walker
Markus Widmer

AKTUELLES TARIFGESCHEHEN BEI LUFTHANSA CITYLINE, CONDOR UND EUROWINGS



VON MARTINA HARDT



Martina Hardt
Rechtsanwältin,
VC-Tarifabteilung
tarif@vcockpit.de

Tarifverhandlungen zum Thema Zukunftsfähigkeit der CLH ohne Ergebnis abgebrochen

Über die schwierigen Tarifverhandlungen zum Thema „Zukunftsfähigkeit der CLH“ haben wir an dieser Stelle bereits mehrfach berichtet.

Die Lufthansa verfolgt das erklärte Ziel, eine Parallelverschiebung analog des Tarifabschlusses im KTV-Bereich durchzusetzen, wobei die VC sich mit der – politisch motivierten – Forderung einer Reduzierung der Cockpitkosten um 15 Prozent konfrontiert sieht. Um im Gegenzug eine gesicherte

und nachhaltige Perspektive für das Cockpitpersonal zu erreichen, war die VC dennoch zu Verhandlungen mit der CLH bereit.

Obwohl seitens der VC-Tarifkommission ein ausgewogenes Gesamtpaket in die Verhandlungen eingebracht wurde, welches sowohl den wirtschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten des Unternehmens als auch den Interessen der jetzigen und zukünftigen Kolleginnen und Kollegen Rechnung trägt, verlangt die CLH immer weitergehende Zugeständnisse von ihrer Belegschaft. Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dafür eine dauerhafte und verlässliche Perspektive zu bieten

– hierzu war die Geschäftsführung nicht bereit.

Durch permanentes Nachschieben immer neuer Forderungen wird das Schnüren eines Gesamtpaketes, das sowohl die Interessen der Belegschaft als auch der CLH berücksichtigt, schlussendlich unmöglich gemacht.

Die Verhandlungen zu einem Gesamtpaket wurden daher seitens der VC-Tarifkommission im Juli für beendet erklärt und die Geschäftsführung aufgefordert, stattdessen die Verhandlungen zum Abschluss des Vergütungstarifvertrages (VTV) fortzusetzen.



Condor

Condor / Condor Neu



Redaktionsgespräche zum Manteltarifvertrag immer noch ohne Ergebnis

Hinsichtlich der seit mittlerweile zwei Jahren andauernden Redaktionsgespräche zum Manteltarifvertrag ist nach wie vor kein Ende in Sicht. Auch ein zweitägiger Termin im Juli blieb ohne Ergebnis, obwohl die VC-Tarifkommission der Geschäftsleitung eine abschlussfähige Lösung präsentiert hatte. Jegliches Entgegenkommen der Tarifkommission wurde mit immer weitergehenden Forderungen der Geschäftsleitung beantwortet. Es muss daher bezweifelt werden, ob auf Seiten des Managements überhaupt ein Einigungswille besteht.

Mit diesem Verhalten gefährdet

die Geschäftsleitung eine seit Jahrzehnten bestehende und bewährte Sozialpartnerschaft. Zumindest wir verstehen darunter ein kooperatives Verhältnis der Tarifparteien, mit dem Ziel, in konstruktiven Verhandlungen Kompromisse zu

erzielen, die die Interessen aller Beteiligten berücksichtigen. Aus diesem gelebten Miteinander hat die Geschäftsleitung mit ihrem Verhalten ein Gegeneinander gemacht und damit eine Grenze überschritten.



Eurowings

Verhandlungen zum Thema Seniorität laufen

Das aktuell vorherrschende Thema ist nach wie vor die Integration der zahlreichen neuen Kolleginnen und Kollegen in den Flugbetrieb. Hierüber hatten wir bereits in den vorherigen Ausgaben der VC Info berichtet.

Eine der wichtigsten Aufgabenstellungen ist dabei die Frage der Seniorität. Im Rahmen des Tarifvertrages Wachstum hatten sich die Tarifparteien verpflichtet, eine tarifliche Regelung zur Berücksichtigung beruflicher Vorerfahrung von Neueinstellungen bei der Vergabe von OFF-Request, betrieblicher Teilzeit, Urlaub sowie der Upgrade-

Reihenfolge zu treffen.

Die diesbezüglichen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber sind aufgrund der Komplexität der Materie und der Vielschichtigkeit der Interessen, die wir hier im Blick behalten müssen, sehr anspruchsvoll. Das Ziel der VC ist es, eine faire und auf breiter Basis akzeptierte Lösung für alle beteiligten Gruppen zu finden.

Redaktionsgespräche zur Umsetzung des Eckpunktepapiers vom Dezember 2017

Zeitgleich mit dem Tarifvertrag Wachstum wurde im vergangenen Jahr ein Eckpunktepapier mit zahlreichen Änderungen betreffend

den Vergütungstarifvertrag (VTV), den Manteltarifvertrag (MTV), den TV Teilzeit sowie den Tarifvertrag betriebliche Altersversorgung (bAV) abgeschlossen. Aufgrund der Vielzahl der zu regelnden Punkte sind die diesbezüglichen Redaktionsgespräche mit der Arbeitgeberseite noch nicht abgeschlossen, sondern laufen derzeit noch.

Ein weiterer Verhandlungstermin sowohl zum Thema Seniorität als auch zur Umsetzung des Eckpunktepapiers ist für Ende September geplant.

AKTUELLES TARIFGESCHEHEN BEI LGW, SUNEXPRESS, GERMANIA, BRUSSELS DEUTSCHLAND UND DER EUROWINGS GROUP TARIFKOMMISSION

VON MARKUS GERMANN



Markus Germann
Rechtsanwalt,
VC-Tarifabteilung
tarif@vcockpit.de

Die LGW operiert seit November vergangenen Jahres im Einsatz für den neuen großen Player der europäischen „Low-coster“ Eurowings. Aktuell fliegt in Deutschland nicht nur die Eurowings GmbH selbst unter dieser Marke, sondern ebenfalls die Germanwings, der österreichische Ableger Eurowings Europe sowie auf der Langstrecke die SunExpress Deutschland und die Brussels mit deutschem Ableger.

Vor dem Hintergrund der sich quasi täglich ändernden Gerüchte um Einflottung, Umflottung, Verschiebung oder Aufgabe von Flotten, kann man zu den drei anderen A320 Betreibern in Deutschland Folgendes festhalten:

Die Eurowings GmbH kann noch bis zum 31.12.2018 im Rahmen des „TV Wachstum“ Personal unter Anrechnung der Vorerfahrung einstellen. Damit ist gemeint, dass - anders als sonst - nicht in der untersten Gehaltsstufe begonnen wird, sondern eben gemäß TV-Wachstum in einer höheren. Fragen zum Thema Seniorität werden derzeit noch zwischen der EWD-TK und dem Arbeitgeber verhandelt. Nicht mehr möglich sind derzeit Einstellungen von Kapitänen. Diese Möglichkeit war bis zum 30.06.2018 befristet.

Die Eurowings Europe (derzeit in Deutschland nur mit einer Station in München) ist mangels Tarifvertrag nicht an solche Regelungen gebunden, könnte also aus rechtlicher Sicht ungehindert einstellen.

Die Germanwings hat jüngst einen Tarifabschluss für die Zukunft des Unternehmens mit der VC erzielt, welcher u.a. ermöglicht, dass neues Personal in Zukunft analog zu Eurowings GmbH Bedingungen eingestellt werden kann. Dieses Personal wird dann nicht zum „LH-Konzern“-Personal zählen und nicht im Rahmen des TV-WeFö in andere LH-Konzerngesellschaften wechseln können.

Vor diesem Hintergrund zeichnet sich für die LGW-Piloten aktuell folgendes Bild:

Wer derzeit auf dem Airbus eingesetzt wird, ist laut Arbeitgeber sofort „wechselfähig“ innerhalb der Eurowings Group (EWG). Bedarf und Möglichkeit zu wechseln gibt es bei der Eurowings GmbH und der Germanwings nur auf Kopiloten-Stellen, bei Eurowings Europe womöglich auch auf Kapitänsstellen. Somit ist die Aussicht für die Airbus-Kopiloten bei LGW tendenziell positiv, für die Airbus Kapitänskollegen bei LGW derzeit ungewiss.

Wer derzeit auf der Dash eingesetzt wird, ist laut Arbeitgeber nur dann „wechselfähig“, wenn er sich auf die ausgeschriebenen Assessments bewirbt und diese besteht. Damit verknüpft werden aktuell Kopiloten-Stellen ausgeschrieben und zwar für alle drei genannten Flugbetriebe, abhängig von der gewünschten Station.

Somit ist die Aussicht für die LGW-Dash-Kopiloten-Kollegen derzeit mit Einschränkungen versehen aber womöglich positiv, für die

LGW-Dash-Kapitänskollegen mehr als ungewiss.

Ein völlig anderes Thema ist, was LGW derzeit tut, um das rare Personal auf dem Airbus bei Laune zu halten.

Umgesetzt worden ist nämlich eine Prämie, die man als „Anreiz“, als „Halteprämie“, oder auch als „Jetprämie“ bezeichnen kann. Sie beträgt nach diesseitiger Kenntnis 1000,- € brutto monatlich, ungeachtet der Gehaltsstufe oder der Position.

In diesem Zusammenhang ist Fakt, dass die Tarifkommission seit nunmehr neun Monaten versucht, eine Regelung herbeizuführen, wonach die Kollegen auf dem Airbus analog der Anrechnung von Vorerfahrung im TV-Wachstum der Eurowings GmbH in den VTV der LGW eingruppiert werden können. Und Fakt ist auch, dass die Arbeitgeberseite gebetsmühlenartig wiederholte, dass man für die Dash-Piloten nicht ein Assessment wegdiskutieren könnte, erst recht nicht durch eine „Geiselhaft“ der Airbus-Kollegen. Das war auch nie die Forderung oder Bedingung der TK und daher ist es vielmehr so, dass die TK seit Anbeginn die genannte, faire Eingruppierung der Airbus-Kollegen unabhängig von Perspektiven zu anderen Wings-Betrieben hin gefordert hatte und dies auch immer noch tut. Insofern wird die Herausforderung für die Geschäftsführung jetzt sein, hier befriedend auf entstehende Diskussionen einzuwirken, da diese Zulage nicht tariflich geregelt und

mit der TK auch anderweitig nicht abgesprochen ist.

Die TK ist nach wie vor der Auffassung, dass jedwede bezahlungsrelevante Komponente ausschließlich tarifvertraglich zu regeln ist. Insofern ist die Differenz zu einem marktüblichen Gehalt schnellstmöglich auf diesem Wege zu regeln. Und die Ungleichbehandlung nach Flottenzugehörigkeit muss umgehend abgeschafft werden. Das Stichwort „Wertschätzung“ kommt einem da wieder in den Sinn. Die nicht gewünschte Zweiklassen-Gesellschaft wird manifestiert und der Wille der TK, für

anständige Gehälter zu sorgen, wird missbraucht, um dies zu rechtfertigen.

Schlichtung des VTV

Nach einigem hin und her haben wir uns nun im Prinzip auf eine Schlichtungsvereinbarung mit LGW geeinigt. Die Vereinbarung sieht vor, dass ein Schlichter bis zum 30. September gefunden wird und bis spätestens zum 30. November 2018 die Schlichtung beendet wird. Entweder wird man sich im Rahmen der Schlichtung auf ein Ergebnis einigen oder der Schlichter wird eine Schlussemp-

fehlung abgeben, die beide Seiten dann annehmen oder ablehnen können, wobei ein durch die TK angenommenes Ergebnis ebenfalls den Mitgliedern zur Entscheidung vorlegt würde. Sollte im Rahmen der Schlichtung kein Ergebnis erzielt werden, oder ein Ergebnis abgelehnt werden, stünde alles wieder auf Anfang. Dies würde aber weder auf uns als Tarifpartner, noch auf den Schlichter in seiner Funktion ein sonderlich positives Licht werfen. Daher unterstellen wir weiterhin, gemeinsam ein gutes Ergebnis für das Cockpitpersonal der LGW erreichen zu wollen.



EUROWINGS GROUP TARIFKOMMISSION

Am 19. Juni hat sich die Eurowings-Group-Tarifkommission konstituiert.

Stimmberechtigt mit dabei sollen alle Flugbetriebe unter dem Dach der Eurowings sein, also Flugbetriebe, die für die Eurowings produzieren. Dieser Schritt war aus unserer Sicht notwendig geworden, da es gilt, der weiterhin

starken Globalisierung der Eurowings Flugbetriebe einen starken – ebenfalls global handelnden – Gegenpol auf Arbeitnehmerseite entgegenzustellen. Die EW-Group-TK versteht sich als gemeinsame Instanz für all die Themen, die in der Eurowings Gruppe nur übergreifend geregelt werden können und müssen. Die Zuständigkeit für unternehmensspezifische Ta-

rifthemen verbleibt natürlich bei den jeweiligen Tarifkommissionen. Um die Arbeit einer solchen TK zu koordinieren und sicherzustellen, dass alle Interessen adäquate Berücksichtigung erfahren, bedarf es einer Geschäftsordnung. Diese wird nun intern abgestimmt. Erste inhaltliche Themen wurden aufgenommen und werden nun in weiteren Sitzungen vorbereitet.

GERMANIA

Auf den letzten Pilotsmeetings äußerte sich das Management zu Fragen einer Mitarbeitervertretung und gewerkschaftlichem Engagement. Explizit wurde gesagt, dass die Germania sich in den letzten Jahren verändert habe und nicht mit der Germania aus 2010 vergleichbar sei.

Wir erinnern uns: Damals wurden alle neu gewählten Cockpit-Tarifkommissionsmitglieder nach der Bekanntgabe ihrer Namen fristlos entlassen. Die Aussagen haben wir beim Wort genommen und die

Geschäftsleitung Anfang Juni angeschrieben. Das Ziel der VC war und ist eine erste Kontaktaufnahme herzustellen, um, so war unser Angebot, im Rahmen eines sog. Nichtgesprächs, die tarifvertraglichen Bedürfnisse der Belegschaft erstmals zu besprechen.

Nach nunmehr vielen Wochen des vergeblichen Wartens müssen wir leider feststellen, dass seitens des Managements wohl doch keine Bereitschaft zum Dialog mit den Vertretern des Cockpitpersonals besteht und es offensichtlich doch

keine „neue“ Germania gibt. Intern wird die Situation mit der Tarifkommission und dem Vorstand der VC nun zu beraten sein. In der Zwischenzeit arbeitet die Tarifkommission weiter an - auf das Geschäftsmodell der Germania zugeschnittenen - Tarifverträgen. Mit einem erfreulichen Mitgliederzuwachs in den letzten Monaten baut die Tarifkommission weiter auf ein großes Vertrauen der Mitglieder auf dem herausfordernden Weg zur Tarifierung der Germania.

SUNEXPRESS

Nach dem Unterlegen des Wahlvorstands vor dem Arbeitsgericht Frankfurt und dem daraus folgenden Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Untersagung der Durchführung einer Betriebsratswahl für den Flugbetrieb der Sun-Express steht nun Anfang September die zweite Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Hessen in Frankfurt an.

Der Rechtsbeistand des Wahlvorstands und auch wir als Mitinitiatoren dieser streitigen Betriebsratswahl sind nach wie vor der festen Überzeugung, dass die Komplexität dieser Rechtsfrage, nämlich dem hier geltend gemachten Anspruch auf eine in deutschen Unternehmen übliche betriebliche

Mitbestimmung, nur mittels einer höchstrichterliche Entscheidung Rechnung getragen werden kann. Sollte das LAG dieser Annahme folgen, müsste die einstweilige Verfügung kassiert werden und der Weg zur Durchführung einer Betriebsratswahl wäre frei.

Nach fast einem Jahr der tarifpolitischen Arbeit einer durch die VC benannten Tarifkommission läuft nun die Wahl zu einer demokratisch aus den Reihen der Mitglieder gewählten Cockpit-Tarifkommission. Nach dem Abschluss der Kandidatensuche läuft nun die Wahl noch bis Ende August.

Aber auch die noch im Amt befindliche Tarifkommission blieb in der

Zwischenzeit nicht untätig und traf sich ein weiteres Mal mit dem Management. Einige Punkte und Missstände aus dem Flugbetrieb wurden dabei erneut angesprochen. Unter anderem wurde das ständige und beliebige Wechseln zwischen Reserve- und Standby-Diensten als ein nicht tragbarer Zustand moniert. Das Management reagierte und es wurden sogar einige Planungsregeln für den Flugbetrieb ins Leben gerufen. Jede Handlung als Pilot im Cockpit unterliegt selbstverständlich einer Regelung. Daher ist auch die Umsetzung und Verbesserung bestehender Arbeitsbedingungen in tarifvertragliche Regelungen erforderlich und folgerichtig und unabdingbar.

HINWEIS

In der Rubrik Tarifberichte finden Sie Artikel zu den aktuellen tarifpolitischen Entwicklungen in den einzelnen deutschen Fluggesellschaften seit Erscheinen der letzten VC-Info.

Sollte es im Berichtszeitraum einmal keine Nachrichten zu einzelnen Fluggesellschaften geben, verzichten wir an dieser Stelle auf einen Beitrag. Wir informieren Sie natürlich weiterhin wie gewohnt in unseren Newslettern und Ticker-News über aktuelle Ereignisse!

Ihre Tarifabteilung

BRUSSELS DEUTSCHLAND

Brussels Airlines hat einen Flugbetrieb in Deutschland etabliert. Den Aufbau der Operation an der Station Düsseldorf haben die Mitarbeiter mit viel Herzblut und Engagement unterstützt. Für viele Kolleginnen und Kollegen ist dieser Neustart mit einer neuen Homebase, einem neuen Flugzeugmuster und neuen Arbeits- und Organisationsabläufen verbunden.

Um die Zukunft des Cockpitpersonals gemeinsam auf Augenhöhe

mit dem Arbeitgeber erfolgreich gestalten zu können, hat sich unter dem Dach der VC eine Brussels-Deutschland-Tarifkommission gegründet.

In den letzten Wochen und Monaten haben verschiedenste Themen an Bedeutung gewonnen, die gebündelt und zielgerichtet an den Arbeitgeber weitergeleitet werden sollen, um gemeinsam konstruktiv an Lösungen und Optimierungsmöglichkeiten zu arbeiten. Vermehrt wurden Themenbereiche in

verschiedensten Foren kontrovers diskutiert. Diese möchten wir kanalisieren und mit dem Arbeitgeber in einen Dialog eintreten, um für beide Seiten zu einer gangbaren und bestmöglichen Lösung zu kommen.

Mit der Geschäftsleitung in Brüssel wurde bereits Kontakt aufgenommen und es wurde ein erstes Treffen mit Vertretern der VC in Frankfurt in Aussicht gestellt.



© Shutterstock / Nordroden

AKTUELLES TARIFGESCHEHEN BEI TUIFLY UND EAT

VON TANJA VIEHL



Tanja Viehl
Rechtsanwältin,
VC-Tarifabteilung
tarif@vcockpit.de

Seit einigen Monaten manövrieren wir mit dem Arbeitgeber durch verschiedene Themenfelder des Manteltarifvertrages. Im Rahmen der letzten Termine ging es im Schwerpunkt um eine neue Standby-Regelung, die Anzahl der zulässigen Nachtflüge pro Flugdienstperiode, die maximale Dauer einer Flugdienstperiode sowie um eine belastbare Vereinbarung zur Dienstplanstabilität.

Zudem ist ein sog. Freiwilligenmodell angedacht, welches ge-

sonderte Limits in den Bereichen Nachtflüge, Dauer einer Flugdienstperiode, Ruhezeiten sowie Anzahl von OFF-Tagen pro Monat vorsieht. Mit diesem soll sich dem Themenfeld der Produktivitätssteigerung genähert werden, ohne das Niveau des Manteltarifvertrages gesamthaft für jeden Einzelnen auf Dauer abzusenken, aber dennoch dem hohen Arbeitsaufkommen in den Sommermonaten begegnen zu können.

Mit dem Freiwilligenprogramm soll der Kollegenkreis angespro-

chen werden, der es sich zutraut, für einen begrenzten Zeitraum (April bis Oktober) innerhalb eines Jahres über die üblichen Grenzen des Manteltarifvertrages, der im Übrigen selbstverständlich unangetastet bleiben wird, gegen einen faktorierten Freizeitausgleich und eine zusätzlich Vergütung, mehr zu arbeiten.

Weitere noch zu überarbeitende Themen des Manteltarifvertrages werden in den kommenden Verhandlungsrunden zu diskutieren sein.



In der letzten Ausgabe der VC-Info berichteten wir, dass sich die Tariffkommission der VC mit der Tariffkommission der ver.di in gemeinsamen Gesprächen befindet, um die Möglichkeit einer zukünftigen Zusammenarbeit zu eruieren.

Ziel der Tariffkommission der VC war dabei stets eine Tarifgemeinschaft aus beiden Tariffkommissionen. Vertreter beider Gewerkschaften sollten mit paritätischem Stimmrecht gemeinsam die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber

führen. Dies wird dem Wunsch der Kollegen nach einer Zusammenarbeit und Geschlossenheit beider Tariffkommissionen gerecht.

Diese Art der Zusammenarbeit war für die ver.di-Tariffkommission jedoch nicht denkbar. Die Vorstellung der ver.di-Tariffkommission lag vielmehr darin, die Tariffkommission der VC über Verhandlungen zu informieren und zu bestimmten Themen ggf. deren Meinungen einzuholen. Dem Arbeitgeber jedoch gemeinsam am Verhandlungstisch gegenüber

zu treten, wurde abgelehnt. Eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe sieht unseres Erachtens nach anders aus. Der Vorteil einer Tarifgemeinschaft sowie der Wunsch vieler Kollegen, dem Arbeitgeber in gemeinsamen Verhandlungen geschlossen gegenüberzutreten und zu demonstrieren, dass man sich nicht teilen und gegeneinander ausspielen lässt, wurde seitens der Tariffkommission der ver.di bedauerlicherweise wohl nicht erkannt. Unabhängig davon wird die Tariffkommission der VC ihre Tarifarbeit weiter fortführen.



© Deutsche Post AG

PBN – REVOLUTION ODER EVOLUTION?

SEIT AUGUST SIND NACH EU-REGULATION 2016/539 PBN-QUALIFIKATIONEN FÜR PILOTEN PFLICHT.

VON STEFAN FIEDLER UND SEBASTIAN GÖTZ

Ein langer Weg der Entwicklung von RNAV und RNP liegt hinter uns. Seit 2003 gibt es ein internationales, weltweit geltendes Konzept, das gerade von der Industrie immer mehr gefordert wird, um wirtschaftlicher operieren zu können. Bei uns, den Endnutzern (Piloten, Fluglotsen, Dispatchern), ist davon wenig angekommen. Seit August ist nun ein entsprechender PBN-Eintrag für IFR-Flüge in Europa Pflicht. Die VC (auch über ECA und IFALPA) war an Konzeption und Entwicklung von PBN beteiligt und hat daher im Laufe der Zeit entsprechendes Expertenwissen aufgebaut.

Gerade aufgrund der historisch gewachsenen unterschiedlichen Begrifflichkeiten und Anwendungen von RNAV und/oder RNP ist es jedoch noch immer nicht gelungen, einen Standard zu erreichen, der in unseren Augen der Regulation 2016/539 entspricht.

Wann benötige ich RAIM Prediction? Was ist das überhaupt? Weshalb gibt es auf einmal anstelle eines RNAV Anflugs einen RNP Anflug? Ist das das gleiche? Bei beiden Anflügen sind LNAV und/oder VNAV Minimum angegeben. Was ist der Unterschied zwischen RNAV und RNP? Wie verhält es sich mit den

deutschen GPS/FMS overlay transitions oder SIDs? Wie genau muss ich fliegen? Darf ich sie überhaupt fliegen, wenn eine konventionelle Komponente ausgefallen ist? Weshalb steht in Deutschland noch oft in den Karten B-RNAV? Gibt es dies überhaupt noch?

Dies sind alles Fragen, auf die ein Operator eine Antwort geben sollte – sollen könnte. Leider stellen wir fest, dass dies oftmals nicht der Fall ist.

Mit kleineren (und größeren) Beiträgen wollen wir daher in der VC-Info zukünftig immer mal wieder auf gewisse Aspekte von PBN (wie z.B. GPS/FMS Overlayverfahren) hinweisen, denn in Gesprächen, Diskussionen und Vorträgen wird immer wieder klar, dass gerade in Sachen PBN noch großer Klärungsbedarf besteht.

FMS UND GPS – EIN RÜCKBLICK

Als ich vor ca. 25 Jahren begann, kommerziell zu fliegen, gab es auf meinem Einstiegsmuster, der ATR 42, schon ein Glascockpit. Um von A nach B zu kommen, musste man die VORs oder NDBs rasten und den veröffentlichten Radialen oder Tracks der Luftstraßen folgen.

Ich erinnere mich noch sehr deut-

lich, als während des Krieges auf dem Balkan dieser für den Flugverkehr gesperrt war und man über Italien z.B. nach Korfu flog. Dabei war einer Luftstraße zu folgen, welche als Ausgangspunkt ein NDB hatte, mehr als 200 NM lang war und in einer Intersection endete. Damals half nur eine Abschätzung des Kurses, um zur Intersection zu gelangen.

Im ATPL- und Long-range-Kurs mussten wir zwar INS, Doppler, Loran und Omega lernen, genutzt haben wir dieses Wissen auf den damaligen Regionalflugzeugen aber nie. Größere Flugzeuge wie die 767, 747-400 oder A310 hatten zwar schon FMS, aber im europäischen Mittelstreckenverkehr war dies Anfang der 1990er nicht als Standardausrüstung zu bezeichnen. Dies änderte sich in den darauffolgenden Jahren. Das FMS gehört heute zum Standard in kommerziell betriebenen Flugzeugen.

Im Zusammenhang mit dem Abschuss einer koreanischen Passagiermaschine über dem russischen Kamtschatka hatte der damalige US-Präsident Ronald Reagan das militärische Global Positioning System Ende der 1980er auch für die Nutzung durch die zivile Luftfahrt freigeben. Zunächst war das



Stefan Fiedler
CPT B737
AG Air Traffic
Services
stefan.fiedler@
vcockpit.de



Sebastian Götz
FO B737
AG Air Traffic
Services

GPS zivil nur mit einer künstlich verringerten Genauigkeit (selective availability) freigegeben. Dieses System wurde am 2. Mai 2000 abgeschaltet und GPS fand den Weg zur heutigen globalen Nutzung. Anfang der 1990er Jahre basierte die Navigation auf Bodenstationen, die auf Grund ihrer Reichweite und Umgebung (z.B. Berge und Täler) nur eingeschränkt genutzt werden konnten. Enroute ist dies weniger problematisch. Allerdings waren bzw. sind Flughäfen wie z.B. Innsbruck, Aspen oder Lhasa aufgrund der dortigen Topografie schwer oder, bei entsprechenden Wetterlagen, gar nicht IFR anzufliegen.

Mit GPS änderte sich dies allmählich. Nun bot sich die Möglichkeit, mit der entsprechenden Genauigkeit bodenunabhängig um Berge bzw. Hindernisse herum navigieren zu können und tiefere Minima zu nutzen. Continental Airlines war die erste Airline, die einen GPS-Anflug nach Aspen Mitte der 1990er durchführte. Damit war der Weg frei, Strecken unabhängig von Bodenstationen und bei erhöhter Navigationsgenauigkeit wirtschaftlicher zu betreiben.

Einige Airlines, vor allem in den USA, entwickelten zusammen mit der zuständigen Behörde (FAA) Kriterien für die Nutzung von GPS.

Beispielsweise wurden für Anflüge die Zulassungskriterien der GPS-Empfänger (z.B. TSO-C129) definiert. Andere Behörden zogen nach bzw. kopierten diese Kriterien.

Durch Nutzung von FMS und der genauen NAV Source GPS entstand Ende der 1990er Jahre die Möglichkeit, FMS Overlayverfahren einzuführen. Zunächst wurden diese in Frankfurt als Transitions to Final, später in ganz Deutschland als Transition und SID implementiert. Damals ein völlig neuer Gedankenansatz, der aber heute mit Problemen belastet ist (dazu in einem Folgeartikel mehr). In dieser Zeit entstanden Definitionen wie B (Basic) RNAV und P (Precision) RNAV.

1998 wurde die Nutzung von B-RNAV über FL100 in Deutschland verpflichtend. ECAC Staaten folgten diesem Beispiel.

Exkurs: Der Begriff Basic RNAV entstand, da die geforderte Navigationsgenauigkeit von +/-5NM zu 95% der Flugzeit auch von RNAV Rechnern dargestellt werden konnte, die nur VOR und DME als Sensor nutzen.

Für all diese Verfahren waren spezifischen Geräte wie VOR, DME oder GPS als zu nutzende NAV

Source vorgeschrieben. Wollte man einen RNAV-Anflug durchführen, so musste man einen GPS-Empfänger an Bord haben, der z.B. nach TSO-C129 (oder seinem europäischen Äquivalent) zugelassen war.

Der sensorbasierende Gedanke wurde aber schnell hinterfragt. War es wirklich nötig, genau die Sensoren zu definieren, mit denen man in einem Luftraum fliegen durfte? Oder macht es mehr Sinn zu definieren, wie genau man in einem bestimmten Luftraum zu fliegen hat? Mit diesem Ansatz war das RNP-Konzept geboren: Es wird nicht mehr direkt festgelegt, welche Navigationsgeräte für einen bestimmten Luftraum benötigt werden, sondern welche Navigationsspezifikation (Genauigkeit, Integrität, Zuverlässigkeit) in einem bestimmten Luftraum notwendig ist.

Die RNAV und RNP-Systematik entwickelte sich über einen längeren Zeitraum hinweg mit verschiedenen Zielsetzungen in unterschiedlichen Ländern, bei Behörden und Herstellern.

Dies hatte zur Folge, dass sich auch unterschiedliche Definitionen für gleiche Begriffe bildeten, wie z.B.: B-RNAV versus RNAV5.

ZUM PBN-KONZEPT

Über Jahre hinweg haben wir Piloten uns, in Abhängigkeit von Hersteller-, Behörden- und Unternehmensangaben, diesen evolutionären Änderungen angepasst. Dies verlief aber nicht immer einheitlich, und es entwickelte sich auch teilweise ein unterschiedliches RNAV/RNP-Verständnis.

Die erste größere Revolution in Sachen PBN fand Mitte 2003 statt:

On 3 June 2003, the ICAO Air Navigation Commission, when taking action on recommendations of the fourth meeting of the Global Navigation Satellite System Panel (GNSSP), designated the Required Navigation Performance and Special Operational Requirements Study Group (RNPSORSG) to act as the focal point for addressing several issues related to required navigation performance (RNP).

The RNPSORSG reviewed the ICAO RNP concept, taking into account the experiences of early application as well as current industry trends, stakeholder requirements and existing regional implementations. It agreed on the relationship between RNP and RNAV system functionality and applications and developed the PBN concept, which will allow global harmonization of existing implementations and create a basis for harmonizing of future operations.

Aus den unterschiedlichen Ansätzen von RNAV und RNP entstand EIN KONZEPT, das weltweit Anwendung finden sollte und wird.

RNAV and RNP systems evolved in a manner similar to conventional ground-based routes and procedures. A specific RNAV or RNP system was identified and its performance was evaluated through a combination of analysis and flight testing. For domestic operations, the initial systems used VOR and DME for estimating their position; for oceanic operations, INS were employed. These "new" systems were developed, evaluated and certified. Airspace and obstacle clearance criteria were developed based on the performance of available equipment; and specifications for requirements were based on available capabilities. In some cases, it was necessary to identify the individual models of equipment that could be operated within the airspace concerned. Such prescriptive requirements resulted in delays to the introduction of new RNAV and RNP system capabilities and higher costs for maintaining appropriate certification. To avoid such prescriptive specifications of requirements, this manual introduces an alternative method for defining equipage requirements by specifying the performance requirements. This is termed Performance-based Navigation (PBN).

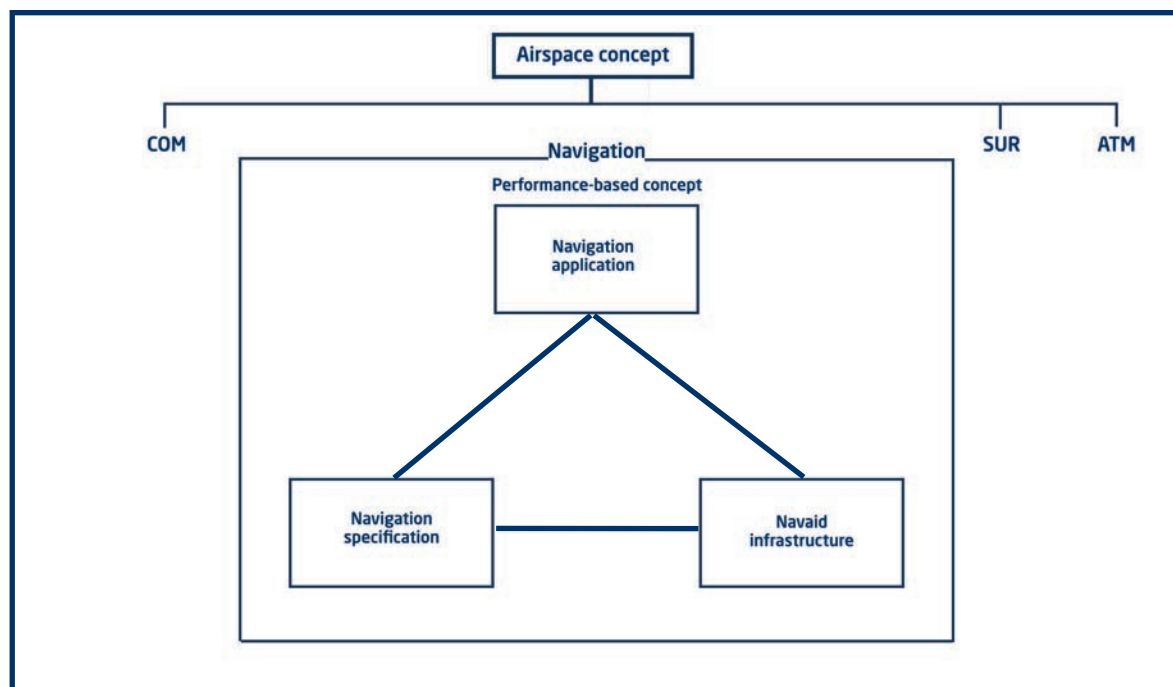
Performance-based Navigation (PBN)

The PBN concept specifies that aircraft RNAV and RNP system performance requirements be defined in terms of the accuracy, integrity, continuity and functionality, which are needed for the proposed operations in the context of a particular airspace concept. The PBN concept represents a shift from sensor-based to PBN. Performance requirements are identified in navigation specifications, which also identify the choice of navigation sensors and equipment that may be used to meet the performance requirements. These navigation specifications are defined at a sufficient level of detail to facilitate global harmonization by providing specific implementation guidance for States and operators.....

During development of the PBN concept, it was recognized that advanced aircraft RNAV and RNP systems are achieving a predictable level of navigation performance accuracy which, together with an appropriate level of functionality, allows for more efficient use of available airspace. It also takes account of the fact that RNAV and RNP systems have developed over a 40-year period and as a result there are a large variety of systems already implemented. PBN primarily identifies navigation requirements irrespective of the means by which these are met.

PBN ist also Teil eines umfangreichen Luftraumstruktur-Konzepts, dessen Säulen aus Kommunikation (COM), Überwachung (SUR), Flugsicherung (ATM) und Navigation (NAV) bestehen!

Quellen: ICAO doc 9613



VC-FLUGHAFENCHECK 2018

VC BEGRÜSST EINHEITLICHE EUROPÄISCHE STANDARDS FÜR DEUTSCHE FLUGHÄFEN

VON MARTIN OSER UND WOLFGANG STARKE



© Shutterstock / hxdyl



SFO Martin Oser
AG AGE
agage@vcockpit.de

Auch im Jahr 2018 untersuchte die Arbeitsgruppe Airport and Ground Environment (AG AGE) die deutschen Verkehrsflughäfen auf ihre sicherheitsrelevanten Ausstattung hin. Erneut wurde hierbei auch die Einbindung der Vereinigung Cockpit in die Local Runway Safety Teams (LRST) betrachtet.

EASA-ZERTIFIZIERUNG

Die Jahre 2017 und auch 2018 stehen für die meisten der deutschen Verkehrsflughäfen im Fokus der EASA-Zertifizierung. Doch was verbirgt sich dahinter?

Die European Aviation Safety Agency (EASA) hat europäische Standards für Flughäfen festgesetzt. Hier sind beispielsweise Abstände zwischen Rollwegmitellinien, Dimensionen von Abstellflächen für Flugzeuge oder auch Bodenbeschilderungen und Markierungen vorgeschrieben. Im Grunde genommen finden sich hier sämtliche Regelungen, die

zuvor in nationalen und regionalen Bestimmungen festgehalten worden waren, jetzt nur mit einem gemeinsamen europäischen Standard.

Da es bisher quer über Europa hinweg überall kleinere Abweichungen von den ICAO-Vorschriften gab und man sich nun auf einen einheitlichen europäischen Standard einigen musste, weicht dieser neue Standard in vielen Kleinigkeiten von den bisherigen deutschen Vorschriften ab. Dies führt dazu, dass beispielsweise nahezu alle Flughäfen in Deutschland ihre Bodenmarkierungen und Beschilderungen erneuern mussten, da die EASA andere Größen hierfür vorschreibt. Ebenso mussten teilweise Rollwege umbenannt werden, da für ihre Benennung von jetzt ebenfalls einheitliche Standards gelten.

Als AG AGE begrüßen wir diese einheitlichen Standards in Europa, da sie sehr eng an die weltweiten Standards der ICAO angelehnt sind. Wir hoffen, dass Deutschland

nicht das einzige Land bleibt, das diese Vorschriften entsprechend umsetzt. Denn die Wirkung einheitlicher Standards kann sich nur dann entfalten, wenn sich alle bis ins Detail an diese neuen Vorgaben halten.

Der hohe Aufwand der EASA-Zertifizierung – jeder Flughafen muss im Prinzip neu zugelassen werden – hat natürlich auch nicht-EASA-relevante Umbauten teilweise verschoben. So beabsichtigt der Flughafen Dortmund beispielsweise die Einrichtung von Runway Guard Lights. Wir begrüßen diese Absicht ausdrücklich, können diese Verbesserung aber leider in diesem Jahr noch nicht bewerten, da die Runway Guard Lights zum Redaktionsschluss des VC-Flughafenchecks noch nicht aufgebaut waren. Die Installation erfolgt im Herbst 2018 und verbessert die Sicherheit am Flughafen Dortmund erneut ein Stück.

Ebenso ist es durchaus erfreulich, dass viele Flughäfen ihre Rollweg-



CPT Wolfgang Starke
AGs Air Traffic Services und Airport and Ground Environment

wolfgang.starke@vcockpit.de

markierungen neu aufgebracht haben. Die alten Markierungen waren oft bei Nässe und Dunkelheit nur sehr schwer zu erkennen, wie beispielsweise in Nürnberg. Dies wurde nun mit den neuen Markierungen deutlich verbessert. Auch die Einrolllinien in die Parkpositionen helfen den Piloten sehr gut, richtig in die Positionen einzudrehen. Das Risiko von Kollisionen am Boden wird hierdurch gesenkt.

VERBESSERUNGSBEDARF IN SACHEN LRST

Insgesamt ist die Entwicklung der deutschen Verkehrsflughäfen also durchaus positiv zu betrachten. Lediglich in Sachen LRST gibt es nur wenige Fortschritte zu vermelden.

Rund um die Welt laden Flughäfen ihre nationalen Pilotenvereinigungen in die LRSTs ein, um den Empfehlungen der ICAO und des EAPPRI 2.0 (European Action Plan for the Prevention of Runway Incursions) zu folgen.

Insbesondere die kleineren Flughäfen in Deutschland sind im Jahr 2017 recht schnell der Empfehlung der Vereinigung Cockpit gefolgt und haben unsere Piloten in ihre LRSTs eingeladen. Zuletzt

hat auch München, der zweitgrößte deutsche Flughafen, eine Einladung ausgesprochen. Ebenso wurden wir am Flughafen Mannheim in das LRST eingebunden und können nun dort unsere Bedenken direkt adressieren. Mit dem Flughafen Rostock-Laage ist der erste, teilweise militärisch genutzte Flughafen zu den LRST-Einladungen hinzugekommen. Wir freuen uns über alle neuen Einladungen sehr, da wir glauben, mit dem LRST das richtige Format gefunden zu haben, um über wichtige Fragen der Sicherheit diskutieren zu können. Aus allen LRSTs bekamen wir hierbei eine positive Rückmeldung über unsere Mitarbeit und sind in vielen dieser Teams in der Zwischenzeit ein wichtiger Bestandteil.

Dennoch weigern sich insbesondere Frankfurt/Main und Hamburg beharrlich, Piloten der Vereinigung Cockpit in ihren LRSTs zu begrüßen. Diese Verweigerungshaltung ist vollkommen unverständlich und wird auch weiterhin negativ im VC-Flughafencheck bewertet.

Insbesondere vor dem Hintergrund, dass eine der großen deutschen Airlines keine LRST-Teilnehmer mehr an für sie als unkritisch eingestufte Flughäfen entsendet,

sehen wir die Einbindung von VC-Piloten in die LRSTs als absolut notwendig an. Wir empfehlen den entsprechenden Flughäfen, sich selbst eine Meinung zu bilden und mit denjenigen Flughäfen in Kontakt zu treten, zu deren LRST-Teams wir bereits gehören, und sich dort über den hohen Gewinn einer zusätzlichen Expertise aus dem operativen Bereich zu informieren. Die Tür der Vereinigung Cockpit steht weiterhin für jeden Flughafen offen, wir bieten jederzeit einen konstruktiven und vorbehaltlosen Dialog an.

Wir werden bis Ende 2018 den Kriterienkatalog des VC-Flughafenchecks überarbeiten und dann, auch in Absprache mit dem Flughafenverband ADV, gegebenenfalls die Kriterien für 2019 anpassen. Wie immer werden wir hier gut überlegen, welche Ausstattung uns Piloten wirklich hilft, und werden dementsprechende Empfehlungen an die Flughäfen adressieren. Sollten Sie entsprechende Anregungen haben, freuen wir uns immer über Ihre Meinung oder auch Ihre Mitarbeit in unserer Arbeitsgruppe.

Schreiben Sie uns!
AGAGE@VCockpit.de



Alle Testergebnisse finden
Sie auch auf der Website
www.vc-flughafencheck.de



© Vereinigung Cockpit

VC-Flughafencheck 2018

Ergebnisübersicht

			Approach & Runway	RWY Incursion Prevention	RESA	Taxi & Parking	Allgemeine Ausrüstung	Teilnahme LRST	Endnote
Gewichtung in %			45	30	10	10	5		
Berlin/Schönefeld	SXF	EDDB	1,4	2,0	2,0	2,7	1,5	-0,5	2,3
Berlin/Tegel	TXL	EDDT	1,6	2,0	2,0	2,15	2,0	-0,5	2,3
Bremen	BRE	EDDW	1,4	2,0	2,0	2,0	1,6	0,0	1,7
Dortmund	DTM	EDLW	1,4	2,4	2,5	2,0	2,0	-0,5	2,4
Dresden	DRS	EDDC	1,9	2,4	2,0	2,0	1,55	0,0	2,1
Düsseldorf	DUS	EDDL	1,6	2,0	2,0	2,0	1,53	-0,5	2,3
Erfurt	ERF	EDDE	1,6	2,2	2,0	1,3	1,6	-0,5	2,3
Frankfurt/Hahn	HHN	EDFH	2,0	2,0	2,0	2,7	2,0	0,0	2,1
Frankfurt/Main	FRA	EDDF	1,4	2,0	2,0	2,7	1,5	-0,5	2,3
Friedrichshafen	FDH	EDNY	2,2	2,2	3,0	2,7	2,4	0,0	2,3
Hamburg	HAM	EDDH	2,6	2,0	2,0	2,0	1,6	-0,5	2,8
Hannover	HAJ	EDDV	1,8	2,1	2,0	2,35	1,6	-0,5	2,5
Heringsdorf	HDF	EDAH	3,2	2,6	2,0	2,85	3,35	0,0	2,9
Karlsruhe/Baden-Baden	FKB	EDSB	1,8	2,0	2,0	2,7	2,0	0,0	2,0
Kassel-Calden	KSF	EDVK	1,8	2,0	2,0	2,0	2,0	0,0	1,9
Köln/Bonn	CGN	EDDK	1,4	2,0	2,0	2,0	1,55	-0,5	2,2
Leipzig/Halle	LEJ	EDDP	1,3	2,0	2,0	1,3	1,6	0,0	1,6
Mannheim	MHG	EDFM	4,45	2,4	5,0	2,7	2,0	0,0	3,6
Memmingen	FMM	EDJA	2,6	3,4	3,0	2,7	2,0	0,0	2,9
München	MUC	EDDM	1,4	2,0	2,0	1,3	1,5	0,0	1,6
Münster/Osnabrück	FMO	EDDG	2,15	2,0	2,5	2,0	1,55	0,0	2,1
Nürnberg	NUE	EDDN	1,9	2,0	2,0	2,0	1,5	0,0	1,9
Paderborn/Lippstadt	PAD	EDLP	2,3	2,4	2,0	2,7	2,4	0,0	2,4
Rostock/Laage	RLG	ETNL	2,4	2,4	2,0	2,9	2,0	0,0	2,4
Saarbrücken	SCN	EDDR	2,7	2,2	3,0	2,7	1,6	0,0	2,5
Stuttgart	STR	EDDS	1,4	2,0	2,0	2,0	1,5	0,0	1,7
Sylt (Westerland)	GWT	EDXW	2,8	2,2	2,5	2,7	2,0	0,0	2,5
Weeze (Niederrhein)	NRN	EDLV	2,4	2,8	4,0	2,0	2,0	-0,5	3,1
DURCHSCHNITTSNOTE:									2,3

GEFÄLSCHTE ADS-B-SIGNALE

© Shutterstock / Andrey Suslov

VON MARTIN PACHER



Martin Pacher, MSc
SFO A330/A340

Task Force IT-
Security

ADS-B IST DAS NEUE RADAR

Die Welt der Flugsicherung bewegt sich immer weiter weg von unkooperativen, unabhängigen Luftraumüberwachungssystemen (z.B. Primärradar) zu abhängigen Systemen, die von der Kooperation der Überwachungsziele abhängig sind (so ist das Sekundärradar auf eine korrekte Antwort des Transponders angewiesen). Diese Entwicklung setzt sich fort in Richtung ADS-B, das kein Radar mehr benötigt, sondern völlig auf die Kooperation der Flugzeuge angewiesen ist.

Das Lagebild des Fluglotsen setzt sich nur mehr aus den Flugzeugpositionen zusammen, die die Flugzeuge selbst bestimmen und an den Boden senden. Das Ziel ist neben einer Kostenersparnis eine Kapazitätserhöhung durch größere Genauigkeit und somit gerin-

geren Mindestabständen zwischen den Flugzeugen.

Grund genug für uns, einen Blick auf die IT-Sicherheitsaspekte von ADS-B zu werfen: ADS-B kann nämlich an seiner Funkschnittstelle sehr einfach gestört oder manipuliert werden.

JAMMING

Aufgrund der niedrigen Sendeleistung eines ADS-B-Senders ist "Jamming", also das Blockieren des Frequenzbandes mit einem Störsender, sehr einfach möglich. Der Störsender muss lediglich ein Rauschsignal auf der korrekten Frequenz ausstrahlen, das deutlich stärker als die legitimen Signale sind. Es würde im Einflussbereich des Störsenders zu einem Ausfall der ADS-B-Funktionalität kommen. Die Flugsicherung könnte die ADS-B-Signale der Flugzeuge nicht mehr darstellen.

MODIFIZIEREN DER DATENFELDER

Schwieriger, aber ebenfalls möglich, ist das Modifizieren einzelner Datenfelder legitimer ADS-B-Quellen. Das ADS-B-Datenprotokoll ist öffentlich dokumentiert und verfügt weder über Verschlüsselungs- noch Authentifizierungsmaßnahmen.

Überlagert ein Angreifer im richtigen Moment ein legitimes ADS-B-Signal mit einer eigenen Nachricht, kann er zum Beispiel die der Flugsicherung angezeigte Flughöhe oder Position manipulieren. Eine nicht rechtzeitig erkennbare Staffellingsunterschreitung könnte die Folge sein.

Ein derartiger Angriff ist deutlich schwieriger durchzuführen als plumpes Jamming. Aufgrund der rasanten technischen Ent-

wicklung braucht es dazu heute trotzdem wenig mehr als einen Notebook-Computer und ein daran angeschlossenes sogenanntes "Software Defined Radio", also einen Funksender, der eben genau das aussendet, was die Software definiert. Entsprechende Software ist frei verfügbar und kann nach Belieben angepasst werden. Der Computer wertet die empfangenen ADS-B-Signale aus und überlagert sie zur rechten Zeit mit einer gefälschten Nachricht.

EINSPIELEN VON GEISTER-FLUGZEUGEN

ADS-B-Empfänger werten alle von ihnen empfangenen Signale aus. Eine Überprüfung der Legitimität des Senders (d.h. eine Authentifizierung der Kommunikations-Endstelle) findet nicht statt. Daher wäre es einfach möglich, gefälschte ADS-B-Targets in die Flugsicherungssysteme einzuspielen. Plausible Daten für die Flugbewegung können z.B. von PC-Flugsimulati-

onsprogrammen generiert werden.

ABWEHRMASSNAHMEN

In zukünftigen ADS-B Systemen wäre wünschenswert, dass die IT-Sicherheit bereits im Designprozess bedacht würde. Eine Datenverschlüsselung wäre hierzu gar nicht unbedingt notwendig, wohl aber eine Authentifizierung der Kommunikationspartner sowie eine Sicherstellung der Datenintegrität, nicht nur im Hinblick auf zufällige Störungen, sondern eben auch auf böswillige Angriffe.

Aber auch für das bereits in Betrieb befindliche ADS-B Protokoll gibt es Abwehrmaßnahmen, die sich in Entwicklung, im Testbetrieb oder sogar schon im Einsatz befinden.

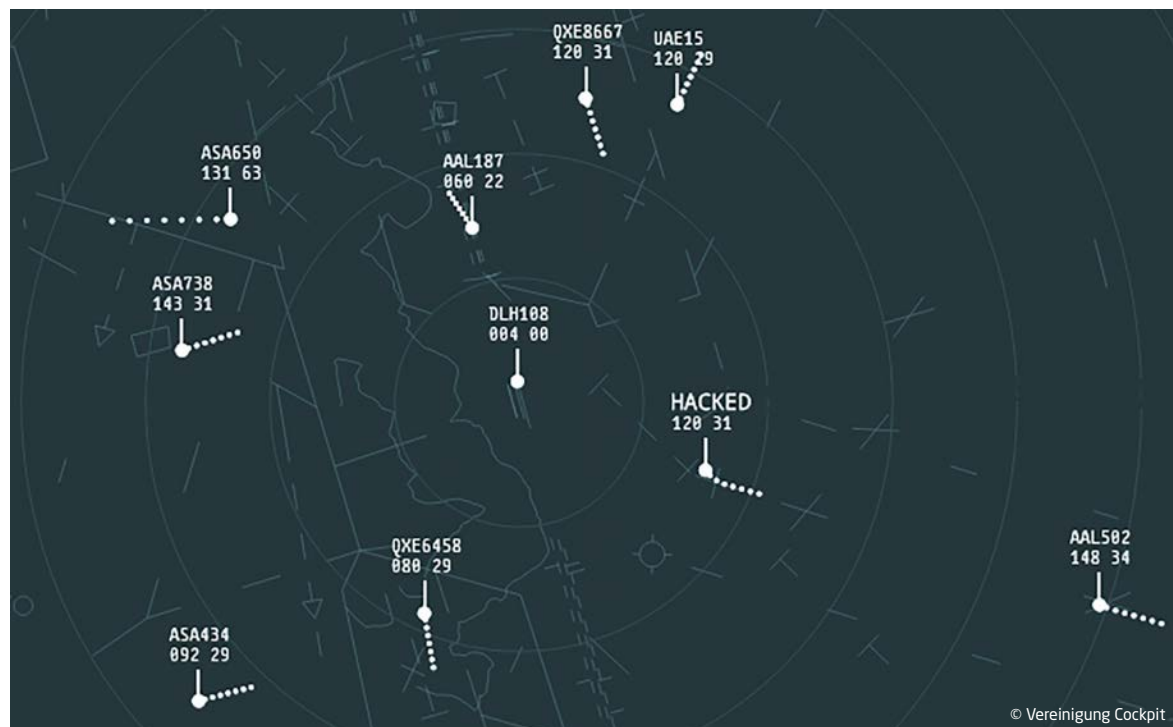
Die ADS-B Position kann z.B. über Multilateration verifiziert werden. Dabei wird ein- und dieselbe ADS-B-Nachricht von mehreren Bodenstationen empfangen und

mit einem genauen Zeitstempel versehen. Anhand der Laufzeitdifferenzen kann dann die Position des Luftfahrzeugs gepeilt werden.

All diese Maßnahmen erhöhen jedoch nur den Aufwand für einen Angreifer, das grundsätzliche Sicherheitsproblem von ADS-B lösen sie nicht.

Fazit

In der Entwicklungsphase von ADS-B wurde leider wenig Wert auf IT-Sicherheit gelegt. Bei Nachfolgesystemen sollte schon mit Beginn des Designprozesses an IT-Sicherheit gedacht werden, um die Integrität und die Authentizität der übertragenen Nachrichten sicherzustellen. Absolut sichere Computersysteme wird es jedoch nie geben. Angriffsszenarien werden in der Ausbildung von Piloten, Fluglotsen und Technikern berücksichtigt werden müssen, damit im Falle eines Angriffs adäquat darauf reagiert werden kann.



So könnte ein manipuliertes ADS-B-Ziel auf einem Bildschirm der Flugverkehrskontrolle aussehen

EISZERTIFIZIERUNG – TEUER, ABER NOTWENDIG

VON REINHARD HAACK UND MICHAEL JANIETZ



© Shutterstock / Alexey Lesik



Michael Janietz
FO A320 / M. Sc.

AG Aircraft design
& Operation (ADO)

Reinhard Haack
CPT A330

AG Aircraft design
& Operation (ADO)

Schnee und Eis stellen noch immer hohe Risiken in der Luftfahrt dar. Aufwendige Testverfahren zertifizieren Flugzeuge derzeit nach verschiedenen Appendices. Dennoch gilt für den kommenden Winter, den Aufenthalt unter Vereisungsbedingungen bestenfalls zu vermeiden.

Seit vielen Jahren beschäftigt sich die VC Arbeitsgruppe ADO mit dem Thema „Icing“. Auslöser waren eisbedingte Unfälle (u. A. Roselawn ATR 1994) vor ca. 24 Jahren. Die Unfallursache, „Eis-ansatz durch Supercooled Large Droplets“ (SLD), hat damals zu intensiven Diskussionen über die veralteten und unvollständigen Zulassungsbedingungen von Verkehrsflugzeugen für den Betrieb in Vereisungsbedingungen geführt. Sie sind im Appendix C der CS-

25 (Certification Specifications for Large Aeroplanes) zu finden und haben ihren Ursprung 1955.

APPENDIX C DECKT NUR EINEN TEIL MÖGLICHER BEDINGUNGEN AB

Der Appendix C definiert exakte Parameter wie Flüssigkeitsanteil, Tröpfchengröße und Temperatur einer Wolke, bei denen Vereisung auftritt, und nach denen ein Verkehrsflugzeug zertifiziert wird. Diese Parameter beruhen auf Erfahrungs- sowie Messwerten aus normalen stratiformen und konvektiven Wolken. Das gewählte Tropfenspektrum von 0,04mm oder 0,05mm Größe entspricht der sogenannten Langmuir Distribution. Die Hersteller müssen den sicheren Betrieb unter diesen Bedingungen nachweisen:

Bei Vereisungswindkanalversuchen zeigt sich zunächst ein gutes Bild über die mögliche Form einer Vereisungsstruktur an der Flügelvorderkante (Vgl. Abb. 1). Diese Form wird nachgebaut und an den tatsächlichen Flügel geklebt. Die folgenden Testflüge haben das Ziel, eine ausreichende Marge zu den aerodynamischen und flugphysikalischen Grenzen bei verschiedenen Flugmanövern nachzuweisen.

Tatsächlich deckt der App. C aber nur einen Teil der im Flugbetrieb möglichen Bedingungen ab. Bei gefrierendem Niesel oder Regen kommen beispielsweise Tropfengrößen über 0,05 mm vor und diese werden nur ungenau oder gar nicht erfasst. Temperaturen unterhalb von -30°C, Höhen über 22.000 Fuß sowie Eispartikel und Mixed Clouds bleiben ebenso unberücksichtigt. Abb. 2 verdeutlicht

den sehr eingeschränkten Bereich des App. C anhand der Tröpfchengröße.

Grobe Statistiken belegen, dass die Appendix-C-Envelopes die meteorologischen Eisszenarien zu 99% abdecken. Folglich liegen bis zu 1% der in Vereisungsbedingungen verbrachten Flugzeiten außerhalb der Zertifizierungsbedingungen. Das damit verbundene Restrisiko erscheint zwar gering, ist aber mit den hohen Sicherheitsstandards in der Zivilluftfahrt nur schwer vereinbar.

Die oben genannten Zwischenfälle haben trotz der mangelhaften Zertifizierung bewirkt, dass heutige Enteistungssysteme sowie Betriebsverfahren überdacht, teilweise verbessert und überarbeitet wurden. Ebenso wurden die Pilo-

ten in umfangreichen Schulungen auf die weiterhin bestehenden Sicherheitsprobleme im Zusammenhang mit der Flugzeugvereisung aufmerksam gemacht.

APPENDIZES O UND P SCHLIESSEN LÜCKE

Zusätzlich hat der Gesetzgeber nun die Lücke zwischen Zertifizierungsumweltbedingungen einerseits und den darüber hinaus in der Realität anzutreffenden Konditionen andererseits geschlossen: Inzwischen wurden von der FAA sowie EASA die neuen Appendizes O und P ratifiziert.

Im Appendix O sind „Supercooled Large Droplets“ bis hin zu Freezing Drizzle (bis 22.000ft und -25°C) sowie Freezing Rain (bis 12.000ft und -13°C) enthalten. Für App. O

sind auch Performance-Verluste durch unvermeidbaren Eisansatz zu berücksichtigen.

Der Appendix P (glaciated und mixed) berücksichtigt für Misch- und reine Eiswolken Höhen bis FL 470 und Temperaturen bis -60° .

UNTERSCHIEDLICHE FAA- UND EASA-ZERTIFIZIERUNGEN

Die sehr aufwendigen und kostenintensiven Testverfahren zu den Appendizes werden derzeit erarbeitet. Da Großraumflugzeuge bisher nicht von eisbedingten Unfällen oder schweren Zwischenfällen betroffen waren, hat die FAA zur Kostenersparnis eine Zertifizierung gemäß App. O nur für Verkehrsflugzeuge mit reversiblen Controls oder Abflugmasse unter 60 klbs vorgesehen.



Abb. 1 Flügelprofil im Vereisungswindkanal nach Exposition mit unterkühlten Wassertropfen
(Abdruck mit freundlicher Genehmigung des Instituts für Strömungsmechanik der TU Braunschweig)

Die EASA hat sich diesem Vorgehen nicht angeschlossen. Entsprechend kann in der EU ein Verkehrsflugzeug auf Antrag unabhängig von der Abflugmasse für Appendix O oder Teilen davon zertifiziert werden (z.B. nur für Freezing Drizzle aber nicht für Freezing Rain). Konsequenterweise müssten Flugzeuge, die nicht für App. O oder P zertifiziert sind, in Zukunft zwingend von Lufträumen mit oben genannten Bedingungen ausgeschlossen werden. Diese Flugzeuge müssten dann vermutlich mit Sensoren ausgestattet sein, mit denen Umgebungen außerhalb der App. C-Envelopes zuverlässig erkannt werden können.

Es wird noch einige Zeit dauern, bis neue oder bereits im Betrieb befindliche Flugzeugmuster nach Appendix O und P getestet und zertifiziert werden können. Bei vorhandenen Flotten kann voraussichtlich die Sicherheitsstatistik die Zertifizierung vereinfachen.

Im EASA NPA 2015-07 finden sich umfangreiche Informationen über die Höhe des Risikos, während eines Fluges in eine der verschiedenen Eisszenarien zu geraten. Mit den Daten wurde eine konservative Zahl von 1,2 Millionen Flügen bestimmt. Gibt es bei dieser Anzahl von Flügen keine signifikanten Vereisungsvorfälle für ein bestehendes Muster oder ähnlichen Nachfolger, kann auf ein Teil der extrem aufwendigen und teuren Testverfahren für App. O verzichtet werden.

MIT UNZULÄNGLICHKEITEN RECHNEN

Dennoch ist davon auszugehen, dass bei einer Vielzahl derzeit betriebener Flotten Modifizierungen von Betriebsverfahren, Limitierungen und Schutzanlagen erforderlich sein werden, die ei-

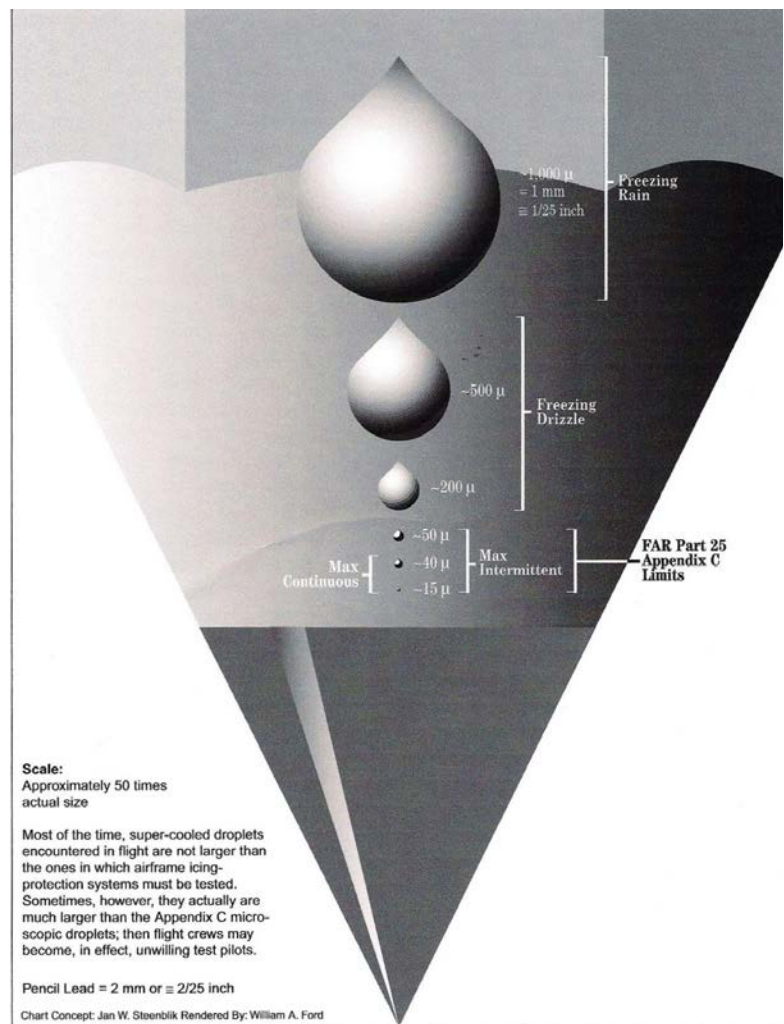


Abb. 2 Tröpfchengröße im Vergleich

(Quelle: Flight Safety Foundation June-September 1997. Inflight Icing Certification vs. Reality)

nen sicheren Betrieb gemäß den Erweiterungen von App. O und P gewährleisten. Da das aber einige Zeit in Anspruch nehmen wird, ist damit zu rechnen, dass in den nächsten Jahren auch weiterhin die Unzulänglichkeiten der App-C-Zertifizierung vorherrschen.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass bei Definitionen der Envelopes aller Appendixes auch zeitliche Limitierungen gelten. Eine Zertifizierung nach App. C, O und P bedeutet keineswegs, dass Flugzeuge zeitlich unbeschränkt

und risikolos unter den entsprechenden Bedingungen betrieben werden können.

Zusammen mit der Tatsache, dass Enteisierungsschutzanlagen einen Eisansatz (Leitwerke und innere Bereiche der Tragfläche sind bei vielen Mustern ungeschützt) nur teilweise verhindern, führt das zu der wichtigsten Empfehlung: Der Flug in Vereisungsbedingungen ist auch bei zertifizierten Mustern möglichst zu vermeiden oder zumindest zeitlich zu beschränken.

KATASTROPHENHILFE IN PAPUA NEUGUINEA

MISSION AVIATION FELLOWSHIP (MAF)

VON SEBASTIAN KURZ

In den frühen Morgenstunden des 26. Februars wurden wir von einem massiven Erdbeben regelrecht aus dem Bett geworfen.

Das Hochland Neuguineas liegt über dem sogenannten 'Ring of Fire', einer Gegend mit sehr intensiver geologischer Aktivität. Dies hat zur Folge, dass wir mit Erdbeben generell sehr vertraut sind. Dieses Erdbeben war jedoch von einer anderen Art. Mit einer Stärke von 7.5 auf der Richterskala war diese Naturkatastrophe bei weitem das Schlimmste, was wir je erlebt haben. Es gab im Hochland massive Schäden, ganze Täler wurden zugeschüttet, was dazu führte, dass zahlreiche Menschen nun iso-

liert sind. Seither gibt die Erde hier keine Ruhe. Es gab bereits etliche Nachbeben. Die Zahl der Opfer steigt stetig und nach dem letzten starken Beben (6.7 Magnitude), am 6. März, spricht man von über 150 Toten.

Um den schwerverletzten und isolierten Menschen zu helfen, setzt sich Mission Aviation Fellowship (MAF) vor Ort ein. Die Katastrophenhilfe von MAF International (Disaster Response Team) verfügt über langjährige Erfahrung mit der Koordination von Hilfsmaßnahmen bei vergleichbaren Naturkatastrophen (Banda Aceh, Haiti, Nepal, etc). Geschultes Personal befindet sich hier vor Ort und MAF Papua Neuguinea ist leitend bei

der Durchführung und Koordination von Hilfsmaßnahmen beteiligt. Im ersten Schritt wurden mit Hilfe von Evaluierungsflügen Krisenherde lokalisiert, um anschließend dringend benötigte Hilfsgüter in die verschiedenen Dschungeldörfer zu fliegen. Zahlreiche Schwerverletzte wurden bereits von uns evakuiert und in die umliegenden Krankenhäuser gebracht. Die Hilfe aus der Luft kommt nicht nur von MAF. Auch kommerzielle Luftfahrtunternehmen haben sich nun dazu bereit erklärt zu helfen. So versuchen wir gemeinsam der Not hier zu begegnen und den von der Außenwelt isolierten Menschen die dringend benötigte medizinische Hilfe und Hilfsgüter zu bringen.



Sebastian Kurz
Pilot MAF in Papua
Neuguinea
www.maf-deutschland.de



EINFÜHRUNG EINER „BRÜCKENTEILZEIT“

DAS ÄNDERT SICH AB 2019

VON VC-RECHTSABTEILUNG

Ob für die Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen oder etwas anderes. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten, ist in den letzten Jahren gestiegen. Doch nicht alle wollen ihre Arbeitszeiten auf Dauer verkürzen, sondern nur für eine bestimmte Zeit.

Erst Vollzeit, dann in Teilzeit und später wieder zurück in Vollzeit? Ab dem 1. Januar 2019 soll es mit der neuen Brückenteilzeit einfacher werden, die eigenen Arbeitszeiten passender zum Leben zu gestalten. Das Bundeskabinett hat am 13.6.2018 dem Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts und zur Einführung einer Brückenteilzeit zugestimmt. Der Entwurf sieht vor, dass das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) um einen Rechtsanspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit ergänzt wird. Dieser Anspruch führt dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einer Teilzeitphase nicht in der "Teilzeitfalle" stecken bleiben, sondern wieder zu ihrer vorherigen Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit) zurückkehren können.

Wer in Teilzeit arbeiten und entsprechend seine Arbeitszeit verkürzen will, kann dies per Rechtsanspruch einfordern. Wer die Arbeitszeit wieder auf eine

Vollzeitstelle aufstocken will, muss künftig nicht mehr nur auf Berücksichtigungsansprüche des Arbeitgebers hoffen.

Bislang besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit. Nach § 9 TzBfG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit, die dem Arbeitgeber ihren Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt haben, unter bestimmten Voraussetzungen lediglich einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes. Arbeitgeber können dies jedoch aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Dass Arbeitgeber die Durchsetzung des Anspruchs ablehnen können, wird auch durch die neuen Regelungen möglich sein. Der Arbeitgeber kann eine befristete Teilzeit ablehnen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet.

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung entsprechen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit. Für bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse wird die Realisierung der Arbeitszeitwünsche dadurch erleichtert, dass in Bezug auf Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit, die dem Arbeitgeber ihren Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit anzeigen, die Darlegungs- und Beweislast in stärkerem Maße auf den Arbeitgeber übertragen wird.

Weiterhin wird klargestellt, dass der Arbeitgeber den Wunsch nach einer Änderung der Dauer und/oder Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit erörtern muss.

Diese Pflicht gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und von der Anzahl der beim Arbeitgeber Beschäftigten. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretungen zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Außerdem hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretungen über angezeigte Arbeitszeitwünsche zu informieren.

Als Brückenteilzeit wird die Neuregelung deshalb bezeichnet, da sie „eine Brücke von der Teilzeit in die Vollzeit bauen soll, damit die Arbeit zum Leben passt“.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 13.06.2018.

Voraussetzungen für die neue Brückenteilzeit sind:

- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer stellt beim Arbeitgeber einen Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten Zeitraum, der zwischen einem und fünf Jahren liegt, zu verringern.
- Es müssen keine bestimmten Gründe (z.B. Kindererziehung, Pflege) vorliegen.
- Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit einschließlich des Zeitraums der Verringerung sowie des Wunsches der Verteilung der Arbeitszeit ist mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit in Textform zu stellen.
- Es stehen keine betrieblichen Gründe, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, entgegen.



SO WAR DAS SOMMERFEST DER VEREINIGUNG COCKPIT



Wolfgang Starke
Organisation VC
Sommerfest
sommerfest@
vcockpit.de

Traumhaft mediterranes Wetter machte 2018 aus dem Sommerfest der Vereinigung Cockpit das reinste Hochsommerfest. Bei rund 30 Grad konnte im Park des Kempinski Hotels Frankfurt Gravenbruch bis tief in die Nacht gefeiert werden, im Schoppenhof des Hotels ging die Party bis in den Morgen bei noch immer knapp 20 Grad.

Um 16 Uhr sah es kurzfristig so aus, als ob doch auf die innenliegende Schlechtwetteralternative umgeplant werden müsste. Der Himmel verdunkelte sich stark, die Böenwalze kündigte mit umfallenden Gläsern auf den Tischen das herannahende Gewitter an. Direkt darauf begann der Regen. Für knapp 150 eingedeckte Plätze im Freien auf den Terrassen und im Park des Hotels kam jede Hilfe zu spät. Fazit waren ca. 60 zerbrochene Weingläser, eine vollkommen demolierte Tischdekoration und jede Menge nasses und dreckiges Geschirr.

Ein riesengroßes Lob an das Serviceteam vom Kempinski Hotel! Kaum hörte der Regen auf, wurden in Windeseile die Glassplitter von der Wiese entfernt, die Terrassen gekehrt und gewischt sowie alle Tische komplett abgedeckt, getrocknet und wieder neu eingedeckt. Keine 30 Minuten danach sah es aus, als ob es niemals geregnet hätte, pünktlich um 18:30 Uhr strömten die Gäste in den Park und genossen den Empfang bei strahlendem Sonnenschein.

Mit der Eröffnung des Büfetts

durch VC-Präsident Martin Locher ging die Feier dann richtig los, die Band Dainty spielte ab 20:30 Uhr mit nur einer kurzen Pause nahezu durch, bis um ein Uhr nachts. Das Sommerfest war durchaus gelungen und einer Wiederholung wert.

Erstmalig in diesem Jahr hatten wir mittels der Agentur Lottchen Events eine Kinderbetreuung angeboten. Am Abend kümmerten sich vier ausgebildete Kinderbetreuerinnen um knapp 30 Kinder. Es wurde Papierfliegerweit- und Zielwurf gespielt, Pappflugzeuge gebastelt, gemalt und vieles mehr. Ein gemeinsames Abendessen stand natürlich ebenfalls an den Tischen der „Lottchen Airways“ auf dem Programm. Am nächsten Morgen wurden noch Flugzeugtaoos angeboten und natürlich jede Menge weitere Spiele, so dass die Eltern in Ruhe ausschlafen, frühstücken oder ihre Sachen packen konnten.

Apropos Wiederholung! Da im nächsten Jahr auch das 50-jährige Jubiläum der Vereinigung Cockpit ansteht - die Eintragung

ins Vereinsregister erfolgte am 20.05.1969 - wird das Sommerfest 2019 eher zu einem Frühlingsfest.

Merken Sie sich das Datum! Das nächste Sommerfest wird am Samstag, den 25. Mai 2019 stattfinden!

Eine Änderung können wir Ihnen hier bereits jetzt mitteilen: Wir waren mit dem Service im Kempinski Hotel Frankfurt Gravenbruch sehr zufrieden, leider stellt das Management des Hotels aber kurzfristigen Gewinn über langfristige Kundenbindung. Diese Einstellung des Hotels, diverse Reibereien und Nachverhandlungen durch das Hotel machten es uns unmöglich, weiterhin mit ihnen zusammen zu arbeiten.

Aus diesem Grund haben wir bereits früh im Jahr 2018 mit der Suche nach neuen Locations begonnen. Wir haben aktuell mehrere alternative Anbieter im Rhein-Main-Gebiet, mit denen wir Verhandlungen führen. Wir freuen uns, Ihnen mit der nächsten Ausgabe der VC-Info nähere Details mitteilen zu können.



TERMINRÜCKBLICK APRIL BIS JUNI 2018 - EIN PAAR HIGHLIGHTS

Die vollständige Liste all unserer wahrgenommenen Termine sowie der Abgesandten finden Sie auf unserer Homepage
im geschützten Bereich unter Mitglieder -> Termine & Seminare -> Terminrückblicke

17.-20.6.2018
RMT 0296 (Peter Rix)

Die RMT 0296 (RMT-Rule Making Task) bearbeitet die Umsetzung der Einführung neuer ICAO-Verfahren im Bereich „Contaminated Runway Operation“ in europäisches Recht. Hierbei werden IR Implementing Rules sowie AMC (Acceptable Means of Compliance) und GM (Guidance Material) erstellt, welche dann von den Mitgliedsstaaten angewandt werden.

Peter Rix (CPT A 340 DLH, VC AG ATS) nimmt hier als Vertreter von ECA teil.

Auf fachlicher Ebene geht es zum Großteil um Performance-Berechnung, aber auch um Trainingsinhalte und andere Aspekte der Einführung/Umstellung.

EASA wird die Ergebnisse an die Kommission weiterleiten (IR) bzw. veröffentlichen (AMC/GM). Diese RMT arbeitet eng verzahnt mit anderen RMTs zu diesem Thema, zum Beispiel 0704, die sich um die bodenseitigen Aspekte kümmert.

05.6.2018
DACH Pressemeeting (Janis Schmitt)

Am 05.06.2018 trafen sich die Pressesprecher der VC, ACA und Aeropers bei der ACA in Österreich. Ziel war es, durch den Austausch über die jeweils eigene Pressearbeit voneinander zu lernen und die Verbesserung der gemeinsamen Kommunikation untereinander und nach außen zu besprechen. So formulieren wir nun einheitlich gemeinsame Positionen zu übergreifenden Themen, wie Wetlease, oder Fatigue.

Länderübergreifende Zusammenarbeit ist nicht nur im Tarifbereich wichtig geworden. Genauso wie wir in überregionalen Tarifkommissionen, wie der Eurowings-Group-TK oder bei Ryanair, zusammenarbeiten, wollen wir das auch in der Öffentlichkeitsarbeit umsetzen. In regelmäßigen Treffen arbeiten wir daran, Themen geschlossen nach außen zu tragen, um unsere gemeinsamen Interessen in einem globalisierten Markt möglichst wirksam durchzusetzen.



Thomas Steffen (Aeropers), Astrid Schwarzwald (ACA) und Janis Schmitt (VC) v.l.n.r.

DIE WOCHEN DER TAUSEND FRAGEN

ERFAHRUNGSBERICHT ZUM VC-FÜHRUNGS-SEMINAR „SICHERHEITSRELEVANTES FÜHRUNGSVERHALTEN FÜR COCKPITBESATZUNGEN“ IM APRIL AUF DER SATTELBERGALM

„Da bin ich also: Nach drei Jahren Überlegen und einigen sehr positiven Feedbacks von Kollegen, sitze ich mit elf weiteren Kollegen auf der Sattelbergalm. Es ist eine gemischte Runde, jeder kommt wahrscheinlich mit seinen eigenen Vorstellungen und Erwartungen, vielleicht aber auch nicht – so wie ich.“

Zu Hause und im Beruf sehr eingespannt, habe ich keine Zeit mir auszumalen, was mich in dieser Woche erwarten soll.

Was die Tage folgt, ist wohl mein bisher tiefgründigstes Seminar:

Ich soll meine wichtigste Frage für die Woche formulieren, was beschäftigt mich im Hinblick auf das Thema des Bildungsurlaubs am meisten? Um diese Frage (und die der anderen) drehen sich die nächsten Tage. Egal, ob bei der Gruppenarbeit, bei Spielen, aber auch in der Freizeit finden wir uns in Diskussionen zum Thema wieder. Manchmal muss ich meine Komfortzone verlassen,

manchmal muss ich nur zuhören und manchmal diskutieren wir auf ein Dutzend anderer Situationen in dem Mehrbettzimmer noch bis in den Morgen hinein.

Es ist eine sehr intensive Woche.

Eine Frage bedingt gleich noch eine andere. Oder mehr. Die beiden fantastischen Leiter Dagmar und Gerhard begleiten uns die Tage souverän, geben uns Hinweise und stellen Tools vor, so dass am Ende jeder für sich selbst oder mit Hilfe der Gruppe seine Fragen beantworten kann. Ich

kann mit diesem Wissen direkt und manchmal diskutieren wir auf ein Dutzend anderer Situationen in meinem Leben beleuchten und analysieren und habe einen Aha-Effekt nach dem anderen.

Als es am letzten Tag wieder von der Sattelbergalm runter geht und wir uns alle verabschieden, habe ich den Eindruck, es sind besondere Verbindungen entstanden.

Danke, Dagmar und Gerhard!“

Ein Teilnehmer



Ralf Nitsche
AG Qualification & Training

agquat@vcockpit.de

SICHERHEITSRELEVANTES FÜHRUNGSVERHALTEN FÜR COCKPITBESATZUNGEN JETZT AUCH BEI IFALPA

Knapp 200 interessierte Kolleginnen und Kollegen haben seit der ersten Auflage des Seminars im Jahr 2004 am Training teilgenommen. Darüber hinaus auch rund 400 Flugzeugführer und -führerinnen im Rahmen der Command-Ausbildung ihrer Airline. Das Feedback ist sehr positiv, da für die Führung relevante Themen und Techniken intensiv und unter Berücksichtigung der Individualität der Teilnehmer besprochen und trainiert werden können.

Nun hat das Seminar auch eine internationale Anerkennung erfahren, da es bei der IFALPA Professional Development Campaign 2018 den Zuschlag erhalten hat. Es ist somit das erste Trainingsseminar dieser Campaign und wird ab Herbst unter dem Titel „Safety Relevant Leadership for Flight Deck Crews“ auf Englisch für die Kolleginnen und Kollegen innerhalb der IFALPA angeboten.

Die nächste Veranstaltung in deutscher Sprache findet vom 6. bis 10. Mai 2019 statt.

VC-SUPPORT-LINE

Unterstützung, bevor Belastungen zu Problemen werden

+49 (0)69 6959 76 222

ANTISKID-TEAM

Benjamin Adler LH, 0176-34525962
 Jens von Allwörden LH, 0170-9668562
 Marcus Baum LH, 0175-2963267
 Volker Gold LH, 0177-7983735
 Patrick Gramlich ex IQ, 0162-9898797
 Christian Hirschmann LCAG, 0175-2271279
 Henning Jenzen, TUI, 0172-4131753
 Fabian Kant LH, 01575-8794285
 Ralf Konschak EWG, 0177-7029337
 Timo Kratz GWI, 0151-46148778
 Gerhard Kraus ex LH, 04191-3385
 Manfred Kuntz ex LH, 0151-58964747
 Lars Lenwerder CLH, 0151-58902287
 Steve Literski EW, 0151-40108727
 Matthias Naß TUI, 0173-2156839
 Dirk Petersen BCS, 0162-2401331
 Ebbi Schmidt SXD, 0151-70302686
 Marcel Soltysik GWI, 0173-7648990
 Toni Warbruck LCAG, 0151-52517740
 Bernd Würz ex CLH, 0175-2983639
 Hans Zika LH, 0176-64939601

Sie erkennen ein eigenes Problem, ein Problem bei einer Kollegin, einem Kollegen in Ihrem Umfeld? Dann rufen Sie an.
 Wir beraten Sie gerne.

CISM-TEAM

CISM-Hotline: 0700-77007703

www.Stiftung-Mayday.de

Stichwort „CISM“



Stiftung Mayday



VC-KONFLIKTKOMMISSION

- Konfliktkommission@vcockpit.de

LUFTHANSA VERTRAUENSTEAM COCKPIT

- Kai Feldhusen (Tel.: 06195/901794)
- Christian Reiss (Tel.: 176 82011871)

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)
- Dr. med. Maximilian Wiesholler
(Tel.: 0151/58902509)
- Dr. med. Karsten Kempf
(Tel.: 0179/3917889, agmed-aerzte@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.

☑ 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)

☑ Haben Sie noch Fragen?

Gibt es noch Themenkomplexe, die die genannten Experten nicht abdecken? Dann sprechen Sie mit unserer Abteilung Flight Safety:

- Karin Werner
(Tel.: 069/695976-121, werner@vcockpit.de)

Wir trauern mit den Hinterbliebenen unserer Mitglieder

Helmut Beck

*18.06.1939

† 18.07.2018

Er flog als Kapitän bei der Lufthansa. Helmut Beck gehörte der VC seit 1970 an.

Wir bedanken uns für 48 Jahre Mitgliedschaft.

Charl Du Toit

*04.06.1946

† 04.05.2018

Er war Kapitän bei der Condor.

Charl Du Toit wurde 1991 Mitglied der VC.

Wir bedanken uns für 27 Jahre Mitgliedschaft.

Wolf Rauschan

*04.06.1938

† 07.08.2018

Wolf Rauschan flog als First Officer für die Lufthansa und gehörte der VC seit 1969 an.

Wir bedanken uns für 49 Jahre Mitgliedschaft.

Walter Rockenschaub

*19.07.1944

† 25.05.2018

Er flog als Kapitän bei der Lufthansa. Walter Rockenschaub gehörte der VC seit 1970 an.

Wir bedanken uns für 48 Jahre Mitgliedschaft.

Joe Weiß

*29.04.1935

† 18.06.2018

Joe Weiß flog als Kapitän für die Lufthansa und gehörte der VC seit 1969 an.

Wir bedanken uns für 49 Jahre Mitgliedschaft.

Wir werden ihnen ein ehrendes Andenken bewahren.

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 unusual attitude, spatial disorientation, high-G manoeuvre, 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 als Pilot ein einzigartiges Flugtraining erleben.

Neugierig? Dann mal www.starfighters.net aufsuchen! Hintergrundinfo, Gruppenreise gibt es von VC-Mitglied Detlef Stark. Für einen telefonischen Termin bitte E-Mail an: detlef@starfighters.net

VC-SEMINARANGEBOT

47. RETIREMENT-SEMINAR 30. OKTOBER 2018, 10:00 UHR - CA. 15:30 UHR

Ort: VC-Geschäftsstelle
Preis: Für VC-Mitglieder kostenlos, kleiner Imbiss inkl.

Kontakt und Anmeldung: Vereinigung Cockpit, Sekretariat Flight Safety, Karin Werner, werner@vcockpit.de

SICHERHEIT - FÜHRUNG - HUMAN FACTORS VC-Human Factors-Training - eine praxisnahe CRM-Vertiefung

BASISSEMINAR, 06. - 10.05.2019

Anmeldeschluss: 15. April 2019
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

Die Vereinigung Cockpit bietet das Bildungsurlaubsseminar „Sicherheitsrelevantes Führungsverhalten für Cockpitbesatzungen“ als Basis- und Refresherseminar an. Die Weiterbildung bietet allen interessierten Piloten und Pilotinnen 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. **Das Seminar ist als Bildungsurlaub anerkannt.**

Teilnehmerstimmen:

„...ein Training aller Sinne mit einem hervorragenden Konzept...“

„...ein Seminar, das für jeden Moment im Alltag nützlich ist - im und außerhalb des Cockpits“

„Alle CRM-Seminare, die ich bisher besucht hatte, haben mich nie richtig befriedigt und beruflich bereichert. Eures war das erste, von dem selbst ich (14.000FHrs) noch intensiv profitieren konnte und viel gelernt habe. Hier war die Zeit nicht zu knapp und hier haben Inhalte und Engagement des Seminars und seiner Moderatoren den Riesenunterschied gemacht. Es wäre wirklich zu wünschen, dass alle Berufspiloten hieran teilnehmen würden: Kompromissloses Training. Höchste Qualität. Ein großer Beitrag zur Verbesserung der Flugsicherheit!“

Informationen: Flugkapitän Ralf Nitsche, ralf.nitsche@vcockpit.de
Vereinigung Cockpit, Sekretariat Flight Safety,
Karin Werner, werner@vcockpit.de

Anmeldung: emotions2lead, Mils (Österreich),
Mobil +43 676 31 35 143
office@emotions2lead.com
www.emotions2lead.com



CONSTANTINUS
ÖSTERREICHISCHES BERATUNGS- UND IT-PREIS

St
p

STAATSPREIS
CONSULTING

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



DR. ANDREA GHIRARDINI
STEUERBERATERIN

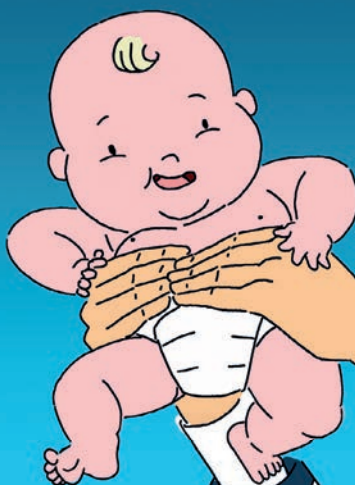
Steuerberatung und Steuergestaltung
Deutsches und internationales Steuerrecht
Beratung bei Investitionsentscheidungen

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

PILOTEN  **TARIFE**
VON PILOTEN FÜR PILOTEN



**BRAUCHT IHR BABY
WIRKLICH EINEN TARIF
MIT ZAHNERSATZ?**



CONTACT NOW!

»»»»»»»»»» 0049 561 585 805 70

»»»»»»»»»» WWW.PILOTEN-TARIFE.DE

DIE KRANKENVERSICHERUNG FÜR PILOTEN.

MEHR ALS
16.000 KUNDEN
VERTRAUEN
UNS!

**easy
dutyplan**
www.easydutyplan.com

Steuern sparen so einfach:

- ✓ Flugbuch oder Dienstpläne hochladen.
- ✓ Auswertung aller steuerrelevanten Absetzungsmöglichkeiten herunterladen.
- ✓ Geld zurückbekommen. Zeit sparen.

**JETZT AUCH ALS KOMPLETTPAKET:
FLUGBUCH, DIENSTPLANAUSWERTUNG UND STEUERERKLÄRUNG.**

Off Block

CREW Care

DIE Loss of Licence Versicherung

HDI

HDI Versicherung AG
AUSTRIA



Assekuranzmakler: Hagemann & Charles GmbH

Sachsenring 43 - 47; 50677 Köln
Telefon: +49 221 336 04-27
Telefax: +49 221 336 04-44
E-Mail: info@ahc-assekuranz.de
www.ahc-assekuranz.de
www.loss-of-licence24.de
Geschäftsführer: Michael J. Charles

in Kooperation mit:

**JURKOWITSCH GMBH
VERSICHERUNGSMAKLER**

OP 3 / 1. St. / TOP 145 A-1300 Flughafen Wien
Tel. +43 1 713 36 74 Fax +43 1 7133674 DW9
office@jurkowsch.eu www.jurkowsch.eu
Geschäftsführer: Johannes Jurkowsch

- Bei temporärem Lizenzverlust monatlich 2% der Versicherungssumme
- Bei permanentem Lizenzentzug 100% der Versicherungssumme
- Bei „kritischen Erkrankungen“ 100% der Versicherungssumme (1/3 nach 30 Tagen als Vorabzahlung)
- Weltweite Deckung
- Maximale Versicherungssumme: Euro 350.000,-

gültig für

- Piloten, Fluglotsen und Helikopterpiloten
- Freelancer
- Flugschüler

Anzeigen

Flugdienstuntauglich – ich doch nicht!

Aber was ist eigentlich,
wenn doch?

Bei Albatros profitieren Piloten von speziellen Konzepten zur Absicherung der Flugdienstuntauglichkeit (FU), die optimal auf ihre speziellen Bedürfnisse zugeschnitten sind.

www.albatros.de

f Like us



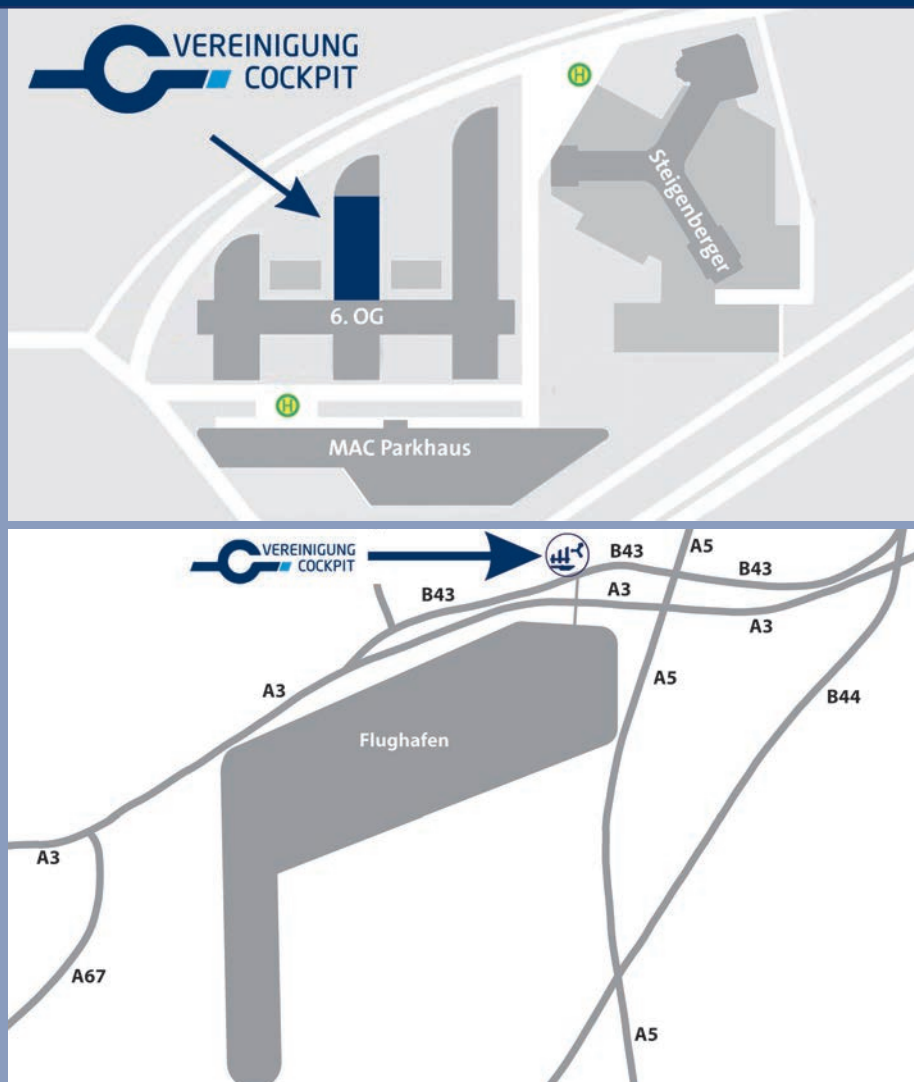
Albatros

Ein Unternehmen der Lufthansa Group

REDAKTIONSSCHLUSS

für die VC-Info-Ausgabe 4/2018 ist der 29. Oktober 2018

IHR WEG IN DIE VC



UNSERE PARTNER-ORGANISATIONEN

IFALPA - International Federation of Air Line Pilots' Associations

24h-Notfall-Dienst/24 Hour Emergency Response Service: + 44 (0) 1202 653 110

www.IFALPA.org

ECA - European Cockpit Association

www.eurocockpit.be

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:

Janis Schmitt

Redaktion:

Janis Schmitt, Ingolf Schumacher, Anke Fleckenstein, Yvonne Antoni, Eckhard König, Bastian Roet

Layout:

Anke Fleckenstein, Viola Assmann, Yvonne Antoni

Mitarbeit bei dieser Ausgabe:

Stefan Fiedler, Markus Germann, Reinhard Haack, Martina Hardt, Uwe Harter, Anja Hauschulz, Michael Janietz, Philip Küpper, Sebastian Kurz, Martin Locher, Ralf Nitsche, Martin Oser, Martin Pacher, Peter Rix, Ingolf Schumacher, Wolfgang Starke, Tanja Viehl, Markus Wahl

Druck: Printec Offset, 34123 Kassel

© 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.

MITGLIEDER WERBEN MITGLIEDER

Kopieren, Per Fax an die 069 / 69 59 76 - 150
oder in ein Kuvert und ab damit!

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

Sie sind schon **VC-Mitglied?** Dann
muss diese Seite in die Hände
von Kolleginnen und Kollegen, die
noch nicht so weit sind!

Sie wollen überzeugen - das geht oft nicht von
jetzt auf gleich. In der VC-Info steht, was wir leis-
ten - damit wir selbstbewusst und überzeugend
auftreten können.

ANTRAG ZUR AUFNAHME IN DIE VEREINIGUNG COCKPIT

.....
Name Vorname

.....
Geburtsdatum Staatsangehörigkeit

.....
beschäftigt bei als seit

.....
evtl. monatl. Darlehensrate (Ausbildungskosten) ist schriftlich z.B. in Form eines Kontoauszuges oder Darlehensvertrages nachzuweisen

.....
Flugzeugmuster

.....
PLZ / Wohnort Straße

.....
Telefon / Handynr. e-Mail-Adresse

.....
IBAN/BIC (bei Lastschrifteinzug)

Zur Festlegung des Mitgliedsbeitrages schicken Angestellte eines deutschen Flugbetriebes bitte unbedingt eine Kopie ihrer Gehaltsabrechnung vom Monat September mit! Berufseinsteiger und Wiedereinsteiger, deren Beschäftigungsverhältnis erst nach September begonnen hat, legen diesem Formular eine aktuelle Gehaltsabrechnung bei. Flugschüler weisen über eine Bescheinigung der Verkehrsfliegerschule, den Zeitraum ihrer Ausbildungszeit nach!

Ich erkläre meinen Beitritt zur Vereinigung Cockpit und erkenne die Beitragsordnung an.

.....
Ort/ Datum Unterschrift

Hinweis zum Datenschutz:

Die mit diesem Beitrittsformular erhobenen personenbezogenen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen werden ausschließlich gem. § 28 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erhoben, verarbeitet und genutzt. Sie dienen dem Zweck der Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft. Eine Datenweitergabe an Dritte erfolgt ausschließlich im Rahmen dieser Zweckbestimmung und sofern und soweit diese von der Vereinigung Cockpit ermächtigt oder beauftragt worden sind und auf das Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet wurden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

DER VC-FLUGHAFENCHECK

Alle Testergebnisse finden
Sie auch auf der Website
www.vc-flughafencheck.de

