



Vereinigung  
Cockpit

VC INFO | 02/2026

Mitgliedermagazin der Vereinigung Cockpit

**“VERDI SCHEINT  
DER BEQUEMERE  
TARIFPARTNER  
ZU SEIN.”**



KI-generiert

## Über Konkurrenz und Einflussnahme

Gespräch mit VC-Präsident Andreas Pinheiro und AGiL-Vize Jamila Jadran über die PV- und Betriebsratswahlen im Lufthansa-Konzern

Follow  
US



Follow us on Social Media

<https://www.vcockpit.de/follow-us>





# Editorial

## Konkurrenz, politische Interessen und Zusammenhalt

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn Gewerkschaften gegeneinander arbeiten, profitiert am Ende der Arbeitgeber.

Dieser Satz aus unserem Titelinterview ist zugespitzt. Aber er beschreibt eine Entwicklung, über die wir sprechen müssen. Gemeinsam mit Jamila Jadran von der Arbeitnehmergewerkschaft im Luftverkehr (kurz AGiL) und VC-Präsident Andreas „Pin“ Pinheiro schauen wir in dieser Ausgabe auf die PV- und Betriebsratswahlen im Lufthansa-Konzern, das Verhältnis unterschiedlicher Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen im Lufthansa-Konzern.

Es geht um Konkurrenz, politische Interessen und die Frage, ob bei all dem immer noch diejenigen im Mittelpunkt stehen, um die es eigentlich gehen sollte: die Kolleginnen und Kollegen.

Unterschiedliche Positionen gehören zur Interessenvertretung dazu. Wir müssen nicht immer einer Meinung sein. Im Gegenteil: Wir müssen um den richtigen Weg ringen. Schwierig wird es aber, wenn Organisationen mehr Energie darauf verwenden, gegeneinander zu arbeiten, als gemeinsam Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen.

Das ist ein unbequemes Thema. Aber genau deshalb müssen wir darüber sprechen. Und manchmal lohnt sich dabei auch der Blick zurück. Nicht aus Nostalgie, sondern weil man feststellen kann, wie erstaunlich aktuell Geschichte sein kann.

Vor 25 Jahren, im Jahr 2001, erlebte die Vereinigung Cockpit ihren ersten großen Streik. Thomas von Sturm blickt in dieser Ausgabe zurück auf eine Auseinandersetzung, die unsere Gewerkschaft nachhaltig geprägt hat. Wer seine Erinnerungen liest, wird an einigen Stellen Parallelen zur Gegenwart entdecken. Auch heute befinden wir uns in einem schwierigen Tarifkonflikt mit der Lufthansa. Auch heute geht es um weit mehr als einzelne Zahlen.



© Vereinigung Cockpit e.V.

Katharina Dieseldorff, Vizepräsidentin Vereinigung Cockpit

Es geht um die Frage, wie ernst die Interessen von Beschäftigten genommen werden – und wie geschlossen wir für diese Interessen eintreten.

Auch die Verweisungsthematik beschäftigt viele Kolleginnen und Kollegen weiterhin. Wir schauen in dieser Ausgabe darauf, was bei dem dritten Treffen des Runden Tisches Flugmedizin passiert ist und welche Entwicklungen uns erwarten.

Dass viele der Herausforderungen, vor denen wir stehen, längst nicht nur deutsche Themen sind, hat zuletzt auch die ECA-Konferenz in Brüssel gezeigt. Der Austausch mit unseren europäischen Kolleginnen und Kollegen macht immer wieder deutlich: Die Luftfahrt verändert sich, die Strukturen verändern sich – und damit verändern sich auch die Anforderungen an eine starke Interessenvertretung.

Die Themen dieser Ausgabe sind unterschiedlich – und doch haben sie eines gemeinsam: Sie zeigen, wie viel sich derzeit bewegt. In unserer Branche, in der Interessenvertretung und auch innerhalb der VC.

Ich wünsche euch eine interessante Lektüre, neue Einblicke und vielleicht auch den einen oder anderen Anlass zur Diskussion.

Eure Katharina

# Inhalt

- 06 „Wenn Gewerkschaften gegeneinander arbeiten, profitiert am Ende der Arbeitgeber.“**  
Interview über Verdi, Konkurrenz und politische Einflussnahme
- 10 „Sicherheit darf nicht zum Preis für mehr Flexibilität werden“**  
Wie ist das Wachstumsprogramm der Bundesregierung aus Sicht der VC zu bewerten?
- 13 „Vielen ist gar nicht bewusst, wie weitreichend unsere Flight-Safety-Arbeit ist“**  
Die Folgen der gekündigten Freistellungsvereinbarung
- 17 Mitarbeiter sind kein Werkzeug, das man weglegt, wenn es unbequem wird**  
Rede von VC-Präsident Andreas Pinheiro bei der Lufthansa HV
- 19 Kurznachrichten**
- 21 KI im Cockpit: EASA offen, Piloten bleiben skeptisch**  
Diskussionen und Austausch bei der ECA-Konferenz in Brüssel
- 23 Neues Modell für schnellere Verweisungen**  
3. Round Table Flugmedizin
- 25 „Wir können Dinge verändern“**  
Uwe Harter zieht sich aus der Verbandsarbeit zurück
- 27 Der Streik, der alles veränderte**  
Interview mit Thomas von Sturm
- 31 Arbeitszeitgesetz**  
UFO und VC fordern Arbeitszeitschutz für Kabine und Cockpit
- 32 VC-Flughafencheck**  
MUC kehrt an die Spitze zurück, gefolgt von LEJ und ZRH
- 36 „Echte Sicherheit entsteht nicht allein durch Vorschriften“**  
Crew Security Awareness im Luftverkehr



**38 „Wir müssen herausfinden, was Frauen auf dem Weg ins Cockpit bremst.“**

Interview mit Pilotin und Influencerin  
Raja Katz

**41 „Hold short of your stand“**

A-VDGS stellt ein wesentliches Element zur sicheren Abfertigung von Luftfahrzeugen dar

**43 Michael Tarp war eine Schlüsselfigur für die unabhängige VC**

Nachruf

**45 „Wir machen die Mitgliedschaft einfacher, gerechter und attraktiver.“**

Die neue Beitragsstruktur der VC

**47 „Manchmal braucht es jemanden, der einfach nur zuhört.“**

Die VC-Support-Line

**49 Felix Kuhlmay wird neues Vortandsmitglied**

Der Condor-Pilot gehörte bislang der TK und dem Beirat der VC an

**50 Mitgliederversammlung 2026**

**53 Jetzt zählt eure Geschlossenheit!**

Grußwort von Mario Reiß (GDL) zur MGV 2026

**57 Kleinanzeigen**

**58 Impressum**

**59 Mitglied werden**

# „Wenn Gewerkschaften gegeneinander arbeiten, profitiert am Ende der Arbeitgeber.“

VC-Präsident Andreas Pinheiro und Jamila Jadran, stellv. Vorsitzende der Arbeitnehnergewerkschaft im Luftverkehr (AGiL), über Verdi, Konkurrenz und politische Einflussnahme

Verdi stellt sich nach den jüngsten Personalvertretungs- und Betriebsratswahlen bei Lufthansa als großer Gewinner dar. Jamila Jadran, stellvertretende Vorsitzende der Arbeitnehnergewerkschaft im Luftverkehr (AGiL), und VC-Präsident Andreas „Pin“ Pinheiro sehen das deutlich kritischer. Ein Gespräch über Verdi, politische Einflussnahme und die Frage, warum Arbeitnehmervvertretungen bisweilen mehr gegeneinander als miteinander arbeiten.

**Jamila, Pin, wenn man die Kommunikation von Verdi in den vergangenen Wochen verfolgt, könnte man meinen: Diese Wahlen waren ein Triumph. Stimmt das?**

Jamila: Das kommt darauf an, wie man Gewinnen definiert. Wenn es reicht, überall mitgespielt zu haben, dann kann man sich natürlich zum Gewinner erklären. Ich habe früher auch an den Bundesjugendspielen teilgenommen und eine Siegerurkunde bekommen, da hab' ich mich mal kurz als Gewinner gefühlt.



© privat

Jamila Jadran, stellv. Vorsitzende der Arbeitnehnergewerkschaft im Luftverkehr (AGiL)

Pin: Ich auch. Aber im Ernst: Hier werden Narrative aufgebaut. Aus Cockpit-Sicht hat sich bei den Personalvertretungswahlen wenig verändert. In den Bereichen, die wir vertreten, finden Persönlichkeitswahlen statt. Dort sitzen weiterhin Vertreterinnen und Vertreter der Vereinigung Cockpit. Das Bild ist im Wesentlichen dasselbe wie zuvor.

Jamila: Am Boden haben wir in den größeren Betrieben Listenwahl. Da haben wir uns bei der Lufthansa Technik in Frankfurt sogar verbessert und mit knapp 80 Prozent der Wählerstimmen die absolute Mehrheit geholt. Die Ergebnisse variieren bei uns am Boden aber je nach Gesellschaft und Standort.

#### **Dann ist die große Siegesmeldung der Verdi vor allem Marketing?**

Pin: Aus meiner Sicht ja. Entscheidend ist doch nicht, wer sich nach einer Wahl am lautesten zum Sieger erklärt. Entscheidend ist, was anschließend in den Betrieben passiert.

Jamila: Genau. Wenn man den Anspruch hat, dass ein Wahlsieg bedeutet, Mehrheiten oder sogar absolute

Mehrheiten zu gewinnen, muss man sehr genau auf die einzelnen Betriebe schauen. Dann wird das Bild deutlich differenzierter.

#### **Warum inszeniert Verdi das Ergebnis trotzdem so offensiv?**

Pin: Über Motive kann man natürlich nur spekulieren. Aber die Strategie ist erkennbar: Verdi möchte im Luftverkehr stärker werden. Der Luftverkehr ist aus gewerkschaftlicher Sicht ein besonderer Bereich. Mit vergleichsweise wenigen Beschäftigten kann man eine enorme Wirkung erzielen. Bislang war Verdi stark in verschiedenen Bodenbetrieben vertreten. Jetzt versucht sie zunehmend, auch das fliegende Personal zu tarifieren.

#### **Das klingt wie ein Unternehmen, das einen neuen Markt erschließen will.**

Pin: Ja. Wenn ein Unternehmen in einen Markt hineinwill, macht es zunächst attraktive Angebote: Probe-Abos, Lockangebote. Im Fall von Gewerkschaften sind das die sogenannten Differenzierungsklauseln.



© Vereinigung Cockpit

Dr. Andreas Pinheiro, VC-Präsident



Verdi-Mitglieder bekommen so zusätzliche Vorteile. Wer Mitglied bei Verdi ist, kann dadurch monetär bessergestellt sein.

**Das geht doch sicher nicht ohne den Arbeitgeber. Kommt die Verdi im Gegenzug der Lufthansa an anderer Stelle entgegen?**

Pin: Bei den Tarifverträgen. Zumindest die jüngsten Tarifierungen bei Discover und vor allem bei Lufthansa City Airlines legen das nahe. Lufthansa kann jetzt ihre tarifpolitischen Ansprechpartner diversifizieren. Verdi wiederum kann in neuen Bereichen Fuß fassen und Mitglieder binden. Das verstärkt bei uns den Eindruck einer sehr engen Zusammenarbeit. Verdi scheint aktuell der bequemere Tarifpartner zu sein – was zulasten der Interessen der Beschäftigten geht.

**Ihr kritisiert außerdem, dass Verdi ihren Einfluss in übergeordneten Mitbestimmungsgremien nutzt, um eigene Interessen zu verfolgen.**

Jamila: Entscheidend ist, genau hinzuschauen, ob Betriebsratsarbeit und Gewerkschaftsinteressen miteinander verknüpft werden. Dieser Eindruck entsteht zumindest an manchen Stellen. Die Kolleginnen und Kollegen wählen uns, damit wir ihre Interessen vertreten, Lösungen erarbeiten und Ergebnisse erzielen – bestenfalls Verbesserungen. Wenn politische oder organisatorische Interessen wichtiger werden als die eigentliche Sacharbeit, verlieren am Ende die Beschäftigten. Und genau das sollte nicht passieren.

**Verdi wirft den Fachgewerkschaften im Grunde das gleiche vor, Tarifpolitik in die Personalvertretungsarbeit hineinzutragen. Was entgegnet ihr?**

Pin: Nein. Das ist Unsinn. Natürlich gibt es personelle Überschneidungen. Kolleginnen und Kollegen sitzen beispielsweise in einer Tarifkommission und zugleich in einer Personalvertretung. Das ist nicht ungewöhnlich und kann inhaltlich sogar sinnvoll sein. Wer einen Tarifvertrag selbst verhandelt hat, kennt ihn sehr

genau. Wenn später die Frage aufkommt, wie eine bestimmte Regelung gemeint ist, kann diese Person das schnell einordnen.

**Aber schafft das nicht zwangsläufig politischen Einfluss?**

Pin: Überschneidungen sind nicht dasselbe wie politische Steuerung. Außerdem: Piloten lassen sich bekanntlich ausgesprochen ungern manipulieren.

Jamila: Wer im Glashaus sitzt, sollte vorsichtig sein. Ich habe auf betrieblicher Ebene selbst erlebt, dass wir nach Verhandlungen eine gemeinsame Kommunikation vorbereiten wollten. Bestimmte Aussagen wurden von Verdi-Kollegen abgelehnt, weil sie nicht zur tarifpolitischen Kommunikation der Gewerkschaft passten. Wir haben damals sehr klar gesagt: Ihr seid hier gerade Betriebsräte. Das hat mit eurer tariflichen Arbeit nichts zu tun. Diese Rollen muss man trennen können.

**Wenn man euch zuhört, klingt das Verhältnis zu Verdi nicht gerade herzlich.**

Jamila: Es ist schwierig. Natürlich gibt es Bereiche, in denen die Zusammenarbeit sehr gut funktioniert. Ich kenne viele Verdi-Mitglieder, die ihre Betriebsratsarbeit hochprofessionell von ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft trennen. Das Problem beginnt dann, wenn politische Interessen plötzlich die Sacharbeit überlagern. Wenn eine gewerkschaftspolitische Frage wichtiger wird als das konkrete Problem der Beschäftigten, wird es schwierig.

**Jamila, du vertrittst am Boden außertariflich Beschäftigte bei der Lufthansa Technik. Warum ist es so wichtig über das Taktieren der Verdi zu sprechen?**

Jamila: Weil man an diesem Beispiel sehr gut sieht, wie wichtig eine unabhängige betriebliche Interessenvertretung ist. Die außertariflich Beschäftigten haben keinen Tarifpartner, der ihre Interessen verhandelt.

Daher kommt der Betriebsratsarbeit hier eine besondere Bedeutung zu. Genau deshalb halte ich es für problematisch, wenn politische oder organisatorische Fragen die Aufmerksamkeit von den eigentlichen Sachthemen weglenken.

AT-Stellen sind bei der Lufthansa Technik in ihrer Wertigkeit grundsätzlich oberhalb des Tarifniveaus definiert. Aus unserer Sicht spiegelt sich diese Wertigkeit in der heutigen Vergütungsstruktur jedoch vielfach nicht mehr ausreichend wider. Genau hier sehen wir erheblichen Handlungsbedarf. Umso wichtiger ist es, dass wir unsere Energie auf die Inhalte und auf konkrete Verbesserungen richten. Die Kolleginnen und Kollegen erwarten zu Recht, dass ihre Themen im Mittelpunkt stehen – und genau das sollte unser Maßstab sein.

**Pin, du nennst Discover als ein besonders drastisches Beispiel dafür, wie Verdi vorgeht.**

Pin: Ja. Wir haben dort ungefähr ein Jahr lang Tarifverhandlungen für die Discover-Piloten geführt. Dann wurden die Gespräche aus unserer Sicht vom Arbeitgeber abgebrochen. Der damals stark Verdi-geprägte Betriebsrat setzte zentrale Inhalte unserer tariflichen Forderungen als betriebliche Lohngestaltung um. Wenn deine Forderung auf betrieblicher Ebene umgesetzt wird, verliert sie als tarifpolitischer Hebel erheblich an Wirkung. Später wurde genau diese Betriebsvereinbarung von Verdi tariflich übernommen, obwohl die Verdi bis kurz vorm Abschluss noch gar keine TK etabliert hatte.

**Du nennst das ein grobes Foul.**

Pin: Ja. Unter Gewerkschaften ist das ein grobes Foul. Formal kann Verdi natürlich sagen: Das war der Betriebsrat, nicht wir. Aber wenn anschließend dieselben Inhalte tariflich übernommen werden, darf man zumindest Fragen stellen.

**Betrachtet Verdi euch als Konkurrenten?**

Pin: Mir wurde sehr klar gesagt: Wir stehen in einem

Konkurrenzverhältnis. Das hat mich tatsächlich irritiert.

**Wäre es nicht die Aufgabe von Gewerkschaften und Betriebsräten, gemeinsam gegenüber dem Arbeitgeber aufzutreten?**

Pin: Ich gehe grundsätzlich davon aus, dass jeder, der in der Mitbestimmung tätig ist, die Arbeits- und Lohnbedingungen der Menschen verbessern möchte, die er vertritt. Das gilt für uns und das gilt mit Sicherheit auch für Verdi. Das Problem beginnt, wenn Gewerkschaften gegeneinander arbeiten, dann profitiert am Ende der Arbeitgeber. Natürlich dürfen wir unterschiedlicher Meinung sein. Aber wir müssen versuchen, uns dort abzustimmen, wo es möglich und rechtlich zulässig ist.

Jamila: Genau. Wir müssen nicht immer derselben Meinung sein – unterschiedliche Positionen gehören zur Mitbestimmung dazu, aber wir sollten immer in dieselbe Richtung arbeiten.

Pin: Genau. Denn wir haben bereits einen Arbeitgeber, der völlig legitim seine Interessen verfolgt. Wenn daneben auch noch Gewerkschaften ihre Energie darauf verwenden, gegeneinander zu kämpfen, schwächen wir am Ende die Beschäftigten.

**Was sollen Beschäftigte aus diesem Gespräch mitnehmen?**

Jamila: Sie sollten auf das schauen, was eindeutig ist: Konkrete Ergebnisse. Und nicht nur auf Schlagzeilen hören. Es geht nicht darum, wer am lautesten ruft oder welches Label jemand für sich beansprucht. Arbeitnehmervertretungen müssen sich daran messen lassen, was sie für die Kolleginnen und Kollegen tatsächlich verbessern.

Pin: Damit ist eigentlich alles gesagt.

# „Sicherheit darf nicht zum Preis für mehr Flexibilität werden“

Die Bundesregierung hat ihr Wachstumsprogramm vorgestellt. Vorstand Oliver Löwe erklärt im Interview, warum viele Punkte aus Sicht der VC kritisch sind.

**Die Bundesregierung will mit ihrem Programm "Aufschwung und Beschäftigung" die Wirtschaft ankurbeln und den Arbeitsmarkt flexibler machen. Doch aus Sicht der Vereinigung Cockpit drohen einige der geplanten Maßnahmen genau dort zum Problem zu werden, wo Sicherheit oberste Priorität hat. Im Interview erklärt VC-Vorstand Oliver Löwe, warum längere Befristungen, neue Kündigungsregeln und Änderungen bei der Krankmeldung aus Sicht der Pilotinnen und Piloten nicht nur arbeitsrechtliche Fragen sind – sondern auch Fragen der Flugsicherheit.**

**Oliver, die Bundesregierung verspricht mit ihrem Programm mehr Wachstum, mehr Beschäftigung und weniger Bürokratie. Warum kritisiert die Vereinigung Cockpit das Papier trotzdem?**

Weil gute Absichten nicht automatisch gute Gesetze ergeben. Natürlich wollen wir einen starken Wirtschaftsstandort. Aber wenn Maßnahmen Beschäftigte unter Druck setzen oder sogar die Flugsicherheit berühren, müssen wir darauf hinweisen. Sicherheit darf nicht zum Preis für mehr Flexibilität werden.

**Ein Schwerpunkt eurer Kritik ist die geplante Ausweitung sachgrundloser Befristungen auf bis zu vier Jahre.**

Flexibilität für Unternehmen darf nicht zu Unsicherheit für Beschäftigte werden – jedenfalls nicht in system- und sicherheitsrelevanten Berufen. Wer vier Jahre lang nicht weiß, ob der Vertrag verlängert wird, arbeitet permanent unter Druck. Im Cockpit kommt hinzu: Die Ausbildung kostet oft einen sechsstelligen Betrag, Lizenzen müssen regelmäßig erneuert werden und medizinische Tauglichkeitsprüfungen entscheiden über die Berufsausübung. Diesen Druck noch zu erhöhen, halten wir für falsch.

**Welche Auswirkungen befürchtest du?**

Eine moderne Sicherheitskultur in der Luftfahrt basiert darauf, dass Menschen Probleme offen ansprechen können – ohne Angst um ihren Arbeitsplatz. Wer befürchten muss, dass jede kritische Entscheidung Auswirkungen auf eine Vertragsverlängerung hat, gerät in einen Loyalitätskonflikt. Genau solche Situationen versucht die Luftfahrt seit Jahrzehnten zu vermeiden.

**Ihr fordert deshalb Ausnahmen für euren Berufsstand.**

Ja. Es gibt Bereiche, in denen der Gesetzgeber besondere Verantwortung trägt. Niemand käme auf die Idee, bei der Flugsicherung oder in der Luftfahrt Wartungsstandards aus Gründen der Flexibilität aufzuweichen. Das Gleiche gilt aus unserer Sicht für die Arbeitsbedingungen derjenigen, die während eines Fluges Verantwortung für hunderte Menschen tragen.

**Besonders scharf fällt eure Kritik an der geplanten Abfindungsregelung für sogenannte Hochverdiener aus.**

Unser Berufsweg basiert auf einem Senioritätssystem. Wer seinen Arbeitsplatz verliert, verliert nicht nur sein aktuelles Gehalt, sondern wird trotz langjähriger Berufserfahrung bei einer anderen Airline wie ein Berufsanfänger behandelt. Daraus ergibt sich eine Realität, in der wir kaum Wechselmöglichkeiten haben. Wir glauben, dass die Bundesregierung hier die Zielgruppe der leitenden Angestellten und außertariflichen Beschäftigten im Blick hat, deren Berufswege sich von uns als Kollektiv diametral unterscheiden. Außerdem öffnet die geplante Abfindungsregelung dem Arbeitgeber Tür und Tor für individuelle Kündi-





© Vereinigung Cockpit

*Vorstand für Mitgliederbetreuung, Oliver Löwe*

gungen, die nicht in der Person begründet sind (z. B. Lizenzwegfall). Solche Szenarien könnten als Druckmittel gegenüber einzelnen Beschäftigten eingesetzt werden, etwa bei vermeintlich fehlender Linientreue.

**Ihr befürchtet auch Auswirkungen auf Tarifverhandlungen.**

Absolut. Wenn Beschäftigungssicherheit plötzlich weniger wert ist, wird sie zum zentralen Verhandlungsthema. Das macht Tarifrunden komplizierter und teurer. Am Ende profitieren weder Unternehmen noch Beschäftigte davon.

**Auch die geplante Pflicht, schon am ersten Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, lehnt ihr ab. Warum?**

Weil im Cockpit ein ganz einfacher Grundsatz gilt: Wer krank ist, fliegt nicht. Wir wollen keine Anreize schaffen, dass sich jemand trotz Krankheit ins Flugzeug

setzt, weil der Arzttermin schwierig zu bekommen ist oder zusätzlicher Aufwand entsteht. Die Krankheitsquote bei Pilotinnen und Piloten ist ohnehin niedrig. Wir sehen deshalb keinen Mehrwert, wohl aber ein Sicherheitsrisiko.

**Das Regierungsprogramm setzt außerdem auf Branchendialoge – allerdings für Industriebranchen wie Automobil, Chemie oder Maschinenbau. Ihr fordert, dass auch der Luftverkehr einbezogen wird. Warum?**

Die Luftfahrt ist kritische Infrastruktur. Sie verbindet Menschen, Unternehmen und ganze Volkswirtschaften. Gleichzeitig haben wir nach der Pandemie erlebt, wie anfällig das System geworden ist – vom Personal-mangel bis zur hohen Fluktuation am Boden. Wenn über Resilienz gesprochen wird, darf der Luftverkehr nicht fehlen.

### Ihr sprecht dabei ausdrücklich auch das Bodenpersonal an.

Ja, denn Luftverkehr funktioniert nur als Gesamtsystem. Faire Arbeitsbedingungen am Boden sind genauso wichtig wie im Cockpit. Wer dauerhaft Personal verliert, verliert Erfahrung und Qualität. Das wirkt sich am Ende auf den gesamten Betrieb aus.

### Ein weiterer Punkt ist die geplante Reform des Informationsfreiheitsgesetzes. Warum betrifft das auch euch?

Weil Transparenz demokratische Kontrolle ermöglicht. Verbände übernehmen häufig die Aufgabe, Missstände oder Zusammenhänge sichtbar zu machen, die Einzelpersonen gar nicht erkennen können. Wenn Verbände künftig keine Anträge mehr stellen könnten, wäre das aus unserer Sicht ein Rückschritt.

### Schließlich fordert ihr bei der angekündigten Rentenreform Sonderregelungen für Berufe mit gesetzlichen Altersgrenzen.

Das ist eigentlich eine Frage der Fairness. Pilotinnen und Piloten dürfen ihren Beruf aus rechtlichen Gründen nicht unbegrenzt ausüben. Wer gezwungen ist, früher aus dem Beruf auszusteigen, darf dadurch nicht zusätzlich Nachteile bei der Altersversorgung haben. Dieses Problem betrifft übrigens auch andere Berufsgruppen mit vergleichbaren Altersgrenzen.

### Wenn du das Regierungsprogramm auf einen Satz reduzieren müsstest – was würdest du der Bundesregierung mitgeben?

Wirtschaftliche Stärke und gute Arbeitsbedingungen sind kein Widerspruch. Wer nachhaltiges Wachstum will, muss die Menschen schützen, die jeden Tag Verantwortung tragen – gerade dort, wo Sicherheit oberste Priorität hat.

### VC-Position "Wirtschaft stärken – nicht zulasten der Sicherheit"

Die Bundesregierung hat mit dem Papier "Ein Programm für Aufschwung und Beschäftigung" 34 Maßnahmen vorgelegt – mehrere davon berühren unmittelbar die Interessen der Cockpit-Beschäftigten und die Sicherheit im Luftverkehr. Die VC nimmt Stellung zu geplanten Änderungen bei Befristungsregeln, Abfindungsoptionen für Besserverdienende, der Krankschreibung ab dem ersten Tag sowie der geplanten Rentenreform. Die vollständige Stellungnahme mit den Forderungen der VC finden Sie hier:

<https://www.vcockpit.de/newsroom/vc-info/wirtschaft-staerken-nicht-zulasten-der-sicherheit/>



# „Vielen ist gar nicht bewusst, wie weitreichend unsere Flight-Safety-Arbeit ist“

Vizepräsidentin Katharina Dieseldorff über die Folgen der gekündigten Freistellungsvereinbarung

**Rund 100 Pilotinnen und Piloten engagieren sich in der Vereinigung Cockpit in der Flight Safety. Doch dieses Engagement steht aktuell unter Druck.**

Mit der Kündigung der Freistellungsvereinbarung durch Lufthansa wird die Arbeit der VC-Mitglieder erheblich erschwert. International sorgt das Verhalten der Lufthansa für Irritationen, weil eine bewährte Praxis zur Förderung unabhängiger Sicherheitsarbeit aufgegeben wird.

Warum die Flight-Safety-Arbeit der VC so wichtig ist, wie breit sie aufgestellt ist und welchen Beitrag sie weltweit leistet, darüber haben wir mit VC-Vizepräsidentin Katharina Dieseldorff gesprochen. (Übersicht über die Flight Safety-Arbeit der VC nach dem Interview)

**Katharina, mit der Kündigung der Freistellungsvereinbarung durch Lufthansa wird die wichtige Flight-Safety-Arbeit der VC beeinträchtigt. Welche Tragweite hat diese Entscheidung aus deiner Sicht?**

Vielen ist gar nicht bewusst, wie weitreichend unsere Flight-Safety-Arbeit ist. Rund 100 aktive Mitglieder der Vereinigung Cockpit engagieren sich in der Flight Safety – und zwar nicht punktuell, sondern kontinuierlich und auf höchstem fachlichem Niveau. Sie tragen jeden Tag dazu bei, dass Luftfahrt sicher bleibt und noch sicherer wird.

Mit der Kündigung der Freistellungsvereinbarung ist genau diese Arbeit unter Druck geraten. Sie erschwert schon heute für viele Kolleginnen und Kollegen bei Lufthansa – manche engagieren sich seit Jahrzehnten – massiv, sich weiter in diesem Umfang einzubringen. An vielen wichtigen Terminen können sie schon nicht mehr teilnehmen.



© Vereinigung Cockpit e.V.

VC-Vizepräsidentin Katharina Dieseldorff

**Was genau leisten diese rund 100 Expertinnen und Experten?**

Unsere Mitglieder arbeiten in insgesamt 13 Arbeitsgruppen und drei Task Forces der Vereinigung Cockpit selbst – und decken damit praktisch das gesamte Spektrum der Flugsicherheit ab.

Das reicht von Fragen rund um Flugzeugdesign und -betrieb über Flughafeninfrastruktur und Flugsicherungsverfahren bis hin zu hochaktuellen Themen wie Drohnenintegration, IT-Sicherheit oder nachhaltige Luftfahrt.

Wir beschäftigen uns mit Ausbildung, Training und Lizenzierung, mit Gefahrguttransport, mit der Analyse von Unfällen und Zwischenfällen – aber auch mit Themen wie Ermüdung, Dienstzeiten, Strahlenbelastung oder mentaler Gesundheit.

Kurz gesagt: Wir schauen uns die Luftfahrt als Gesamtsystem an – technisch, operativ und menschlich.

#### **Und das über Deutschland hinaus?**

Absolut. Unsere Arbeit endet nicht an nationalen Grenzen.

Auf europäischer Ebene sind wir über unseren Dachverband, die ECA, in zahlreichen Arbeitsgruppen aktiv – etwa zu Ausbildung und Lizenzierung, zu Flugdaten und Just Culture, zu Dienstzeiten oder zur Flugsicherung und Flughafeninfrastruktur. Wir stehen hier auch im engen Austausch mit der EASA.

International engagieren wir uns in verschiedenen Gremien der IFALPA. Dort bringen wir unsere Expertise unter anderem in den Bereichen Unfallanalyse, Flugzeugdesign, Flugsicherung, Gefahrgut oder Human Performance ein.

Das Entscheidende ist: Wir sitzen mit am Tisch, wenn internationale Standards diskutiert werden.

#### **Ihr seid also nicht nur beteiligt – ihr gestaltet aktiv mit?**

Genau. Wir bringen unsere Perspektive als operativ tätige Pilotinnen und Piloten ein. Das ist extrem wertvoll, weil wir die Systeme aus der Praxis kennen.

Ein gutes Beispiel ist unsere Mitarbeit bei der ICAO. Dort sind wir unter anderem in Arbeitsgruppen zu Ausbildung und Lizenzierung oder Überwachungssystemen vertreten. Wir wirken auch bei internationalen Initiativen zur Drohnenregulierung mit oder bei der Weiterentwicklung von Sicherheitsstandards.

Das sind keine theoretischen Diskussionen – hier geht es um konkrete Regelwerke, die weltweit Anwendung finden.

#### **Ihr werdet auch als Experten nach außen wahrgenommen.**

Ja, sehr deutlich. Unsere Flight-Safety-Expertinnen

und -Experten sind gefragte Ansprechpartner für Behörden, Politik und Medien.

Wir halten regelmäßig Vorträge auf nationalen und internationalen Konferenzen – etwa bei der Deutschen Gesellschaft für Luft- und Raumfahrt, bei der Royal Aeronautical Society oder auf internationalen Safety Summits und vielen mehr.

Gleichzeitig sind wir Ansprechpartner für Luftfahrtbehörden, arbeiten mit Forschungseinrichtungen wie dem DLR zusammen und bringen unsere Expertise in verschiedene staatliche und operative Gremien ein – zum Beispiel bei der Bewertung von Air-Prox-Vorfällen.

#### **Ihr organisiert auch eigene Veranstaltungen. Welche Rolle spielen die?**

Eine sehr große. Unser „Forum Flight Safety“ wird im kommenden Jahr zum 25. Mal stattfinden – und gehört inzwischen zu den wichtigsten Plattformen für den Austausch zur Flugsicherheit in Deutschland.

Wir organisieren das gemeinsam mit Partnern wie der Bundeswehr, der Bundesstelle für Flugunfalluntersuchung und der Deutschen Flugsicherung. Ziel ist es, Erfahrungen aus unterschiedlichen Bereichen zusammenzubringen und gemeinsam daraus zu lernen.

Gerade dieser interdisziplinäre Austausch ist entscheidend, um Sicherheit weiterzuentwickeln.

#### **Wenn man das alles hört: Welche Folgen hat es, wenn diese Arbeit nun erschwert wird?**

Die Auswirkungen sind erheblich. Wenn Engagement eingeschränkt wird, wenn Expertinnen und Experten weniger Zeit haben, sich einzubringen, dann fehlt diese Expertise in genau den Gremien, in denen es um die Sicherheit geht.

Was uns besonders besorgt: Hier wurde im Zuge eines tarifpolitischen Konflikts bewusst in Kauf genommen, dass Flight-Safety-Arbeit beeinträchtigt wird. Das sorgt auch international für großes Unverständnis,





© Andreas Tittelbach

weil Lufthansa damit von einer etablierten gemeinsamen Praxis zur Förderung der Flugsicherheit abweicht.

Und das ist ein Signal, das weit über Deutschland hinaus wahrgenommen wird.

#### Was ist deine zentrale Botschaft?

Flugsicherheit ist kein Selbstläufer. Sie lebt von Engagement, von Expertise und von Zusammenarbeit – national wie international.

Die Vereinigung Cockpit leistet hier seit über 50 Jahren einen zentralen Beitrag. Unsere Mitglieder bringen ihr Wissen ein, übernehmen Verantwortung und arbeiten daran, die Luftfahrt jeden Tag ein Stück sicherer zu machen.

Diese Arbeit sichtbar zu machen, ist überfällig. Und sie zu schützen, ist im Interesse aller, die fliegen.

## Übersicht Flight-Safety-Arbeit:

Die Vereinigung Cockpit (VC) setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene aktiv für die Flugsicherheit ein. In eigenen Facharbeitsgruppen so-

wie in Arbeitsgruppen und Committees der European Cockpit Association (ECA), der International Federation of Airline Pilots' Associations sowie in Gremien u.a. der European Aviation Safety Agency (EASA) und der International Civil Aviation Organization (ICAO) bringt sie ihre praktische Erfahrung direkt in Sicherheitsstandards und Regulierung ein.

Die folgende Übersicht zeigt, wie breit die Flight-Safety-Arbeit der VC aufgestellt ist, in welchen Organisationen sie eingebunden ist und wo sie ihre Expertise einbringt.

#### Vereinigung Cockpit: Arbeitsgruppen & Task Forces

- AG Accident Analysis & Prevention (AAP)
- AG Aircraft Design & Operation (ADO)
- AG Airport & Ground Environment (AGE)
- AG Air Traffic Services (ATS)
- AG Diversity & Social (DAS)
- AG Flugdienst- & Ruhezeiten (FTL)
- AG Helicopter (HEL)
- AG Legal (LEG)
- AG Occupational Health & Medicine (OHM)
- AG Qualification & Training (QUAT)
- AG Security (SEC)
- AG Unmanned Aircraft Systems+ (UAS+)
- AG Peer Support
- TF IT Security

- TF Reduced Crew Operations
- TF Environment

#### **ECA und IFALPA: Arbeitsgruppen & Committees**

##### **ECA Working Groups**

- Flight Data
- Flight Time Limitations
- Training, Licensing & Ops
- Air Traffic Management & Aerodromes
- Security
- Helicopter
- UAS+
- Reduced Crew Ops TF

##### **IFALPA Committees**

- Accident Analysis & Prevention
- Aircraft Design & Operation
- Aerodrome & Ground Environment
- Air Traffic Services
- Dangerous Goods
- Helicopter
- Human Performance
- Legal
- Security
- Women Pilots' Committee

##### **Nationale Einbindung**

- LBA – Luftfahrt-Bundesamt
- DFS – Deutsche Flugsicherung
- BFU – Bundesstelle für Flugunfalluntersuchung
- BMVI – Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
- BMI – Bundesministerium des Innern
- BAF – Bundesaufsichtsamt für Flugsicherung
- ADV – Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen
- BDL – Bundesverband der Deutschen Luftverkehrswirtschaft
- BPOL – Bundespolizei
- BDLS – Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen

#### **EU, Sicherheitsgremien und internationale Organisationen**

- Europäische Kommission
- EU SAGAS – EU Stakeholders Advisory Group on Aviation Security
- NEASCOG – NATO-EUROCONTROL ATM Security Coordinating Group
- EUNADICS-AV – European Natural Airborne Disaster Information and Coordination System for Aviation
- ICAO – International Civil Aviation Organization
- EASA – European Union Aviation Safety Agency
- IFALPA – International Federation of Airline Pilots' Associations
- IATA – International Air Transport Association
- EUROCONTROL
- ECAC – European Civil Aviation Conference
- EUROCAE – European Organisation for Civil Aviation Equipment
- ECA – European Cockpit Association
- FAA – Federal Aviation Administration
- NATO – North Atlantic Treaty Organization

#### **Weitere internationale Akteure**

- FSF – Flight Safety Foundation
- IFATCA – International Federation of Air Traffic Controllers' Associations
- SAE – Society of Automotive Engineers
- ASHRAE – American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers
- JARUS – Joint Authorities for Rulemaking on Unmanned Systems
- UAV DACH e.V. – Verband für unbemannte Luftfahrt
- GCAQE – Global Cabin Air Quality Executive

#### **Du willst mitmachen?**

**Melde dich bei uns!**

Wir freuen uns auf deine Nachricht, schreibe unserem Flight-Safety-Team unter [flightsafety@vcockpit.de](mailto:flightsafety@vcockpit.de)

# „Mitarbeiter sind kein Werkzeug, das man weglegt, wenn es unbequem wird“

Rede von VC-Präsident Andreas Pinheiro bei der Hauptversammlung der Deutschen Lufthansa AG

Sehr geehrte Aktionäre, Mitglieder des Konzernvorstandes und Aufsichtsrates, sehr geehrte Damen und Herren,

als Piloten ist es unsere Aufgabe, auch mit unerwarteten Situationen sicher umzugehen. Dafür brauchen wir zwei Dinge: Vertrauen in unser Training und ein starkes Team. Ein Team im Cockpit – und gemeinsam mit der Kabine.

Damit dieses Team funktioniert, übernehmen wir Verantwortung für unser eigenes Handeln. Nur so entsteht Vertrauen und Glaubwürdigkeit. Und nur so gelingt es, das Team auch in besonderen Situationen zusammenzuhalten.

Als Aktionäre mussten Sie in der Vergangenheit eine ganze Reihe schlechter Nachrichten hinnehmen. Die Entwicklung des Aktienkurses bezeugt dies leider deutlich. Besonders besorgniserregend ist, dass dies trotz einer robusten Nachfrage im Airline-Segment und einer seit Corona bestehenden Unterdeckung der Angebotskapazität mit entsprechenden Auswirkungen auf die Preise im Absatzmarkt geschehen ist.

Der Vorstand leitet in eigener Verantwortung und nach eigenem Ermessen die Geschäfte der Aktiengesellschaft. Er trägt die Verantwortung für die Entwicklung des Unternehmens seit der Corona-Krise. Diese fällt gegenüber den Wettbewerbern deutlich ab. Der Vorstand wird dabei nicht müde zu erläutern, dass dies vielfache Gründe hat.

Auffällig dabei ist, dass die jeweils Verantwortlichen – natürlich außerhalb des Vorstandes – dafür umgehend identifiziert wurden. Mal ist es ein Flugzeughersteller, mal die Federal Aviation Administration, dann die hohen Infrastrukturkosten in Deutschland und mit



© Vereinigung Cockpit e.V.

VC-Präsident Dr. Andreas Pinheiro

beständiger Regelmäßigkeit die bestehenden Tarifverträge.

Als Antwort auf den letzten Punkt hat man sich für eine Personalpolitik mit der Kettensäge entschieden. Wir beobachten, dass Gespräche zu tariflichen Themen mit den Arbeitgebern im Konzern nicht mehr auf einer rationalen Ebene stattfinden können. Der aktuelle Tarifkonflikt zeigt dies deutlich.

Es wird seitens des Vorstandes daraufgesetzt, dass die tarifpolitischen Verweigerungshaltungen, gepaart mit kostspieligen Ausweichbewegungen durch die Gründung neuer Gesellschaften dazu führen werden, dass die Fachgewerkschaften irgendwann die Segel streichen und aufgeben.

Ebenso sind impulsgesteuerte Entscheidungen, wie die Schließung der CLH sicher nicht zuträglich für die Marktbearbeitung im Kerngeschäft. Wenn das Multi-Hub-System und die bestehenden Flugbetriebe in der Lage sein sollen, dies in der gleichen Qualität zu kompensieren, wünschen wir viel Glück!

Mitarbeiter sind kein Werkzeug, das man weglegt, wenn es unbequem wird. Sie sind der Kern dessen, was ein Unternehmen im Innersten zusammenhält – seine Kultur, sein Gedächtnis und sein Selbstverständnis.

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Handeln des Vorstandes basiert auf dem Versprechen einer erhofften Zukunft, die in deutlichem Widerspruch zur Realität steht.

Die Aktionäre, die wir vertreten, können sich den Luxus dieser Hoffnung nicht leisten. Sie können zwar auch ihre Aktien verlustreich abstoßen, aber anders als andere Aktionäre sind sie dennoch untrennbar mit dem Unternehmen verbunden.

Wir Piloten sind auf Gedeih und Verderb mit diesem Unternehmen verbunden und haben ein existenzielles Interesse daran, dass die Deutsche Lufthansa AG wirtschaftlich erfolgreich ist.

Die Vereinigung Cockpit hat der Arbeitgeberseite Angebote zu einer sofortigen Schlichtung der bestehenden Tarifkonflikte gemacht, um sie somit zu befrieden.

Aber: Während wir, die Gewerkschaft, am 14.04.26 Wege zur Deeskalation aufzeigen, nehmen die Arbeitgeber weitere Streiks zur bAV, operative Schäden, massive Flugausfälle und wirtschaftliche Belastungen offenbar bewusst in Kauf und schließt obendrein noch einen Flugbetrieb komplett.

Wir sehen hierin ein erschreckendes Signal für Aktionäre und den Kapitalmarkt. Aus Sicht der VC stellt sich daher zunehmend die Frage, warum nicht stärker auf eine Deeskalation gedrängt und warum wirtschaftli-

che Schäden offenbar aus machtpolitischen Erwägungen in Kauf genommen werden.

Gute Corporate Governance bedeutet gerade in Krisensituationen, Schaden von Unternehmen abzuwenden und lösungsorientierte Verfahren zu unterstützen. Genau dies würde eine unabhängige Schlichtung ermöglichen.

Die Arbeitgeber haben sich zu weit von ihren Beschäftigten entfernt. Sie sprechen inzwischen bevorzugt über sie statt mit ihnen.

Hinzu kommen Äußerungen des Aufsichtsratsvorsitzenden der Konzernmutter, die in ihren Formulierungen, gerade vor dem Hintergrund unserer Geschichte, verstören. Wir hoffen daher, dass mit ihnen als neuen Aufsichtsratsvorsitzenden, Herr Teyssen, auch eine neue Haltung Einzug hält.

Bei Air France/KLM haben die Eigentümer nach langen und kostspieligen Auseinandersetzungen erkannt, dass weder die Beschäftigten allgemein noch die Piloten im Besonderen das Problem sind, wenn man vernünftig mit ihnen zusammenarbeitet. 2018 wurde Ben Smith vom Verwaltungsrat zum CEO ernannt und hat folgend einen grundlegenden Kulturwandel herbeigeführt. Das Ergebnis sehen Sie in der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens: Air France/KLM geht es gut.

Die Entwicklung nach der Coronazeit, tarifliche Verweigerungshaltungen und der Umgang mit dem Personal stellen dem Konzernvorstand kein gutes Zeugnis aus.

**Aus diesem Grund empfehlen wir dieser Hauptversammlung, den Vorstand nicht zu entlasten.**

Wir sind nicht die Gegenseite, sondern wir Piloten sind Teil des Personals dieses Unternehmens und der Konzerntöchter. Wir wünschen uns wieder ein respektvolles und konstruktives Miteinander – im Interesse der Unternehmen, der Beschäftigten, der Kundinnen und Kunden und der Aktionärinnen und Aktionäre.

Vielen Dank!



# Kurznachrichten

## Die junge Vereinigung Cockpit hat zum Infoabend in Bremen eingeladen

Rund 50 Flugschülerinnen und Flugschüler der European Flight Academy sind zum Infoabend unserer Nachwuchsorganisation junge VC gekommen. Gemeinsam mit Kollegen aus den Tarifkommissionen und unserer Mitgliederbetreuung haben unsere jungen VC-Mitglieder zahlreiche Fragen beantwortet und Einblicke in unsere Arbeit gegeben.

Auch im Anschluss gab es viele gute Gespräche und einen offenen Austausch bei Burgern und Getränken – wir freuen uns über den gelungenen Abend und das große Interesse!

Die junge VC war umtriebig und hat außerdem Infoveranstaltungen in der FFL Mühlheim und der TL Aviation Mönchengladbach abgehalten. Hier ein paar Impressionen.



© Vereinigung Cockpit e.V.

Mit dem Foodtruck in Bremen.



© Vereinigung Cockpit e.V.

Die Infoveranstaltung für die European Flight Academy.



© Vereinigung Cockpit e.V.

Und Strausberg.



© Vereinigung Cockpit e.V.

In der Flugschule Mühlheim an der Ruhr.

## VC kritisiert Einstellung der Verbindung zwischen Bremen und Frankfurt



© Shutterstock

Die Entscheidung der Lufthansa, die Verbindung zwischen Bremen und Frankfurt einzustellen, sehen wir sehr kritisch. Lufthansa macht hohe Standortkosten und die Diskussion um Kerosinpreise für diese Entscheidung verantwortlich. Gleichzeitig darf jedoch nicht ausgeblendet werden, dass auch konzerninterne Entscheidungen erhebliche Auswirkungen auf das Streckennetz haben – etwa die kurzfristige temporäre Stilllegung der CityLine mit rund 30 Flugzeugen. Anstatt eine Kapazitätsreduktion mit Augenmaß vorzunehmen, wird die Verbindung nach Bremen komplett eingestellt.

Gleichzeitig wirkt die Streckenstreichung wie ein Instrument, um auf den Bund Druck auszuüben, um weitere steuerliche und regulatorische Entlastungen durchzusetzen. Wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen sind wichtig – es darf jedoch nicht der Eindruck entstehen, dass mit dem Rückzug aus der Fläche und der Abbindung von Regionen an wichtige Drehkreuze politische Zugeständnisse erzwungen werden sollen.

Wir erkennen im Handeln der Lufthansa dabei ein wiederkehrendes Muster: Es wird Druck aufgebaut – gegenüber den Beschäftigten der CLH mit der vorübergehenden Stilllegung der CityLine, gegenüber der Fraport mit der Verlagerung des nächsten Wachstumsschritts nach München und nun gegenüber dem Bund mit der Einstellung der Verbindung Bremen–Frankfurt.

Neben den vielen Reisenden aus Bremen und dem Umland sind von dieser Entscheidung auch Beschäftigte betroffen – insbesondere Pilotinnen, Piloten und Kabinenbeschäftigte aus der Region, die bislang regelmäßig nach Frankfurt gependelt sind. Für sie bedeutet die Entscheidung längere Anreisezeiten, alternative Verkehrswege oder zusätzliche Übernachtungen. Das zeigt erneut, dass solche Streckenstreichungen nicht nur wirtschaftliche Kennzahlen betreffen, sondern konkrete Auswirkungen auf die Lebensrealität der Beschäftigten haben.

# KI im Cockpit: EASA offen, Piloten bleiben skeptisch

## Diskussionen und Austausch bei der ECA-Konferenz in Brüssel

**Auf der ECA-Konferenz in Brüssel sind erneut Pilotinnen und Piloten aus ganz Europa zusammengekommen, um Luftfahrtthemen zu beraten, die weit über nationale Grenzen hinausreichen. Im Mittelpunkt standen die neue europäische Luftfahrtstrategie, der Einsatz Künstlicher Intelligenz im Cockpit, die wachsenden Herausforderungen durch Krisen und Ausnahmezustände, die immer häufiger zum Dauerzustand werden, soziale Standards im grenzüberschreitenden Luftverkehr sowie die Weiterentwicklung der Flugsicherheit.**

Für die Vereinigung Cockpit (VC) nahmen die Vorständinnen Anja Granvogl und Vivianne Rehaag sowie Flight-Safety-Leiter Michael Liedtke an den Beratungen teil.

### KI: Viele offene Fragen

Kaum ein Thema wurde so intensiv diskutiert wie der Einsatz Künstlicher Intelligenz in der Luftfahrt. Gemeinsam mit Giovanni Cima, Research and Innovation Officer der EASA, debattierten die Delegierten über Chancen und Risiken KI-gestützter Systeme im Cockpit.

Dabei wurde deutlich, dass viele Pilotinnen und Piloten den aktuellen Entwicklungen mit Skepsis und Sorgen begegnen. Zwar eröffnet die Technologie neue Möglichkeiten, doch zahlreiche Teilnehmende verwiesen auf Schwächen bereits heute eingesetzter automatisierter Systeme. Zwischen technischer Machbarkeit und operativer Akzeptanz bestehe weiterhin eine erhebliche Lücke.

„Innovation ist wichtig“, betont Anja Granvogl. „Aber neue Technologien müssen einen nachweisbaren Sicherheitsgewinn bringen. Wenn KI lediglich dazu dient, Personal einzusparen oder bestehende Sicherheitsstandards mit weniger Menschen aufrechtzuerhalten, überzeugt das die Pilotinnen und Piloten nicht.“

Vor allem die Diskussion um sogenannte Reduced Crew Operations (RCO), bei denen KI langfristig

Aufgaben eines zweiten Piloten übernehmen könnte, beschäftigte die Delegierten. „Es wurde deutlich, dass die EASA der Entwicklung von RCO nicht im Weg stehen wird“, so Anja Granvogl. „Aus Sicht der europäischen Piloten darf eine solche Entwicklung aber nur dann erfolgen, wenn sie nachweislich mindestens das heutige Sicherheitsniveau übertrifft – und die praktische Erfahrung der Crews konsequent in die Entwicklung einfließt.“

### Solidarität kennt keine Landesgrenzen

Neben den Fachthemen spielte auch der persönliche Austausch zwischen den europäischen Gewerkschaften eine wichtige Rolle. Dabei ging es auch um die von Lufthansa gekündigte Freistellungsvereinbarung für die Flight-Safety-Arbeit der Vereinigung Cockpit. „Unsere Kolleginnen und Kollegen sind schockiert, warum die notwendige Arbeit für Flugsicherheit von der Lufthansa nicht mehr unterstützt wird“, berichtet Granvogl. „Gerade dieser internationale Vergleich zeigt, welchen hohen Stellenwert eine gelebte Sicher-



© Vereinigung Cockpit e.V.

Von l. n. r.: Vivianne Rehaag, Tanja Harter und Anja Granvogl

heitskultur in anderen Ländern besitzt.“

Für die VC sei diese Solidarität ein wichtiges Signal gewesen. Schließlich profitierten von einer starken Flight-Safety-Arbeit nicht nur die Beschäftigten, sondern Airlines, Behörden und Passagiere gleichermaßen.

### Verantwortung in einer komplexeren Welt

Einen nachdenklichen Akzent setzte der Vortrag von Paul Copland, Präsident der britischen Pilotenvereinigung BALPA. In einer Zeit, in der Krisen und Ausnahmezustände immer häufiger zum Dauerzustand werden, geraten Pilotinnen und Piloten zunehmend in Situationen, in denen etablierte Verfahren nicht mehr alle Antworten liefern.

Sein Appell traf einen Nerv. Angesichts geopolitischer Krisen, zunehmender Wetterextreme und wachsender operativer Komplexität geraten Besatzungen immer häufiger in Situationen, in denen Standardverfahren allein keine eindeutigen Antworten mehr liefern. Er warb dafür, Flugsicherheit nicht allein an der Einhaltung von Vorschriften zu messen, sondern stets neu zu hinterfragen, ob ein Flug unter den jeweiligen Bedingungen tatsächlich sicher durchgeführt werden kann.

### Neue Strategie für Europas Luftfahrt

Besondere Aufmerksamkeit galt der neuen europäischen Luftfahrtstrategie. Die Europäische Agentur für Flugsicherheit (EASA) will Ende des Jahres erstmals seit 2015 eine grundlegend überarbeitete Aviation Strategy vorlegen. Ziel der neuen Strategie ist es, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Luftfahrt zu stärken, ihre Nachhaltigkeit und Digitalisierung voranzutreiben sowie Sicherheit und Resilienz gegenüber neuen Bedrohungen zu verbessern. Die ECA begleitet diesen Prozess bereits seit Monaten und bringt die Perspektive der Pilotinnen und Piloten aktiv in die Beratungen ein, berichtete ECA-Präsidentin Tanja Harter.

### Europas Stimme für die Flugsicherheit

Die Konferenz machte deutlich, dass die Herausforderungen der Luftfahrt längst europäische Dimensionen erreicht haben. Ob Regulierung, Digitalisierung oder Arbeitsbedingungen – nationale Lösungen stoßen zunehmend an ihre Grenzen.

Für die Vereinigung Cockpit bestätigt der Austausch in Brüssel deshalb einen zentralen Befund: Wer die Zukunft der Luftfahrt mitgestalten will, muss auf europäischer Ebene präsent sein.



Von l. n. r.: Anja Granvogl, Vorständin Flight Safety, Fanny Aronsson, Vorständin des französischen Verbandes SNLP, und Vivianne Rehaag, stellvertretende Vorständin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

© Vereinigung Cockpit e.V.



# Neues Modell für schnellere Verweisungen

## 3. Round Table Flugmedizin: Die Verweisungsverfahren beim Luftfahrt-Bundesamt sollen fairer, schneller und verlässlicher werden

**Das ist das Ergebnis des dritten Round Table Flugmedizin, der vom Bundesverkehrsministerium ins Leben gerufen wurde. Erstmals gibt es konkrete Arbeitsaufträge, Verantwortlichkeiten und einen Zeitplan. Jetzt kommt es darauf an, dass der begonnene Prozess konsequent weitergeführt wird und nicht erneut ins Stocken gerät.**

Beim jüngsten Treffen saß Michael Liedtke, Leiter Flight Safety der Vereinigung Cockpit, mit Vertretern des Bundesministeriums, des Luftfahrt-Bundesamts (LBA), Fliegerärzten, Fluggesellschaften sowie weiteren Organisationen wie der Bundeswehr, der Aircraft Owners and Pilots Association (AOPA) und der German Business Aviation Association (GBAA) an einem Tisch.

Wir haben mit Michael gesprochen, was sich durch die neuen Verweisungsverfahren konkret ändern soll, wie es nun weitergeht und ob wir vorsichtig optimistisch sein können, dass sich beim LBA endlich etwas bewegt.

### **Michael, was waren die wichtigsten Ergebnisse des dritten Treffens?**

Im Mittelpunkt stand die Frage, wie Verweisungsverfahren schneller, transparenter und einheitlicher werden können. Noch immer gibt es eine große Zahl offener Verfahren. Für die Betroffenen bedeuten lange Bearbeitungszeiten oft erhebliche berufliche und persönliche Unsicherheit. Deshalb hat dieses Thema für die VC höchste Priorität.

Ein wesentlicher Fortschritt ist die Entscheidung, sogenannte Flowcharts zu entwickeln. Dabei handelt es sich um standardisierte Entscheidungswege für häufig auftretende Krankheitsbilder. Ziel ist es, klar definierte Standardfälle künftig in einem beschleunigten Verfahren bearbeiten zu können.

Das Prinzip ist einfach: Liegt eine bestimmte Diagnose vor, folgt das Verfahren einem festgelegten Ablauf bis

zu einer nachvollziehbaren Entscheidung. Das reduziert Interpretationsspielräume, schafft Transparenz und beschleunigt die Bearbeitung deutlich. Vergleichbare Verfahren werden in anderen europäischen Ländern bereits erfolgreich eingesetzt.

Das Luftfahrt-Bundesamt wird dafür eine Arbeitsgruppe einrichten, die diese Flowcharts entwickeln soll.

### **Wer arbeitet in dieser Arbeitsgruppe mit?**

Die Idee ist, dass Fliegerärzte und medizinische Sachverständige des Luftfahrt-Bundesamts gemeinsam daran arbeiten. Es wurde auch angeregt, externe Fachärzte einzubeziehen, damit der aktuelle Stand der Wissenschaft einfließt.

Wir versuchen gezielt, Schlüsselpositionen in diesen Arbeitsgruppen zu besetzen, damit die Perspektive der Pilotinnen und Piloten von Anfang an eingebracht wird und nicht erst, wenn Entscheidungen bereits getroffen sind. Das ist unser Anspruch: Wir wollen den Prozess aktiv mitgestalten, nicht nur begleiten.

Das Luftfahrt-Bundesamt soll die Arbeitsgruppe noch vor der Sommerpause organisatorisch auf den Weg bringen und ein erstes Treffen einberufen.

### **Wie geht es jetzt weiter?**

Wir haben die nötigen Schritte für dringend erforderliche Verbesserungen gemacht. Es gibt jetzt einen klaren Plan mit konkreten To-dos, Verantwortlichkeiten und Terminen. Die Arbeitsgruppe zu den Flowcharts soll noch vor der Sommerpause starten, Maßnahmevorschläge werden gesammelt und ein nächstes Treffen der großen Runde ist bereits für August angesetzt. Das ist eine andere Qualität als früher. Alle Beteiligten ziehen an einem Strang – und alle haben verstanden, dass es hier um etwas Wichtiges geht.

### **Wie bewertet die VC den aktuellen Stand?**

Wir sehen, dass sich etwas bewegt. Das ist eine po-





*Michael Liedtke, Leiter Flight Safety*

sitive Entwicklung. Gleichzeitig dürfen wir uns nichts vormachen: Die Fortschritte erfolgen noch deutlich langsamer, als es angesichts der bestehenden Probleme erforderlich wäre.

Positiv ist, dass inzwischen alle Beteiligten die Tragweite erkannt haben. Es geht längst nicht mehr um eine reine Verwaltungsfrage, sondern um ein Thema, das unmittelbare Auswirkungen auf die Flugsicherheit und auf die berufliche Zukunft vieler Pilotinnen und Piloten hat.

Ein Vertreter einer Fluggesellschaft hat sehr klar formuliert, dass wir hier kein bürokratisches Randthema diskutieren, sondern ein echtes Flugsicherheitsthema. Diese Aussage hat die Bedeutung des Themas für alle Beteiligten noch einmal sehr deutlich gemacht.

Jetzt müssen den guten Absichten konkrete Ergebnisse folgen. Entscheidend wird sein, dass der begonnene Prozess konsequent weitergeführt wird und nicht erneut ins Stocken gerät.

#### **Was ist die wichtigste Botschaft für unsere Mitglieder?**

Das Thema kommt voran. Die Vereinigung Cockpit bringt sich aktiv ein und gestaltet den Prozess mit. Unser Ziel bleibt ein Verweisungsverfahren, das fair, schnell und verlässlich funktioniert. Wer aufgrund einer Erkrankung oder Diagnose ein Verfahren durchlaufen muss, darf nicht monatelang in Unsicherheit bleiben. Gleichzeitig werden wir den weiteren Prozess genau beobachten und darauf achten, dass die vereinbarten Maßnahmen umgesetzt werden und die Arbeiten nicht erneut zum Stillstand kommen.

## „Wir können Dinge verändern“

Uwe Harter zieht sich nach 27 Jahren aus der Verbandsarbeit zurück – die VC sagt Danke für dieses außergewöhnliche Engagement



© privat

A380-/A350-Kapitän Uwe Harter

**27 Jahre lang hat sich Uwe Harter für die Interessen von Pilotinnen und Piloten engagiert – in der Vereinigung Cockpit, bei der IFALPA und auch in Gremien der ICAO. Nun zieht sich der Lufthansa-Kapitän Schritt für Schritt aus der internationalen Gewerkschafts- und Verbandsarbeit zurück. Was bleibt, ist eine außergewöhnliche Geschichte über Haltung, Menschlichkeit und den festen Glauben daran, dass man Dinge verändern kann.**

„Ich werde niemals aufhören, mich für Flugsicherheit einzusetzen“, sagte Harter in seiner Abschiedsrede auf der IFALPA-Konferenz in Istanbul. Und tatsächlich zieht sich dieser Satz wie ein roter Faden durch sein gesamtes Berufsleben.

Begonnen hat alles Anfang der 1990er-Jahre. Nach einem Studium des Flugzeugbaus startete Uwe Harter 1991 seine fliegerische Ausbildung. Eigentlich sollte ihn sein Weg zur Condor führen. Doch die erste Golfkrise durchkreuzte diese Pläne – stattdessen begann er seine Karriere bei der Lufthansa CityLine auf der Fokker 50. 1996 wechselte er schließlich zur Lufthansa.

sa. Heute fliegt der 60-Jährige den Airbus A380 und den A350.

Zur VC kam Harter eher zufällig – ausgelöst durch ein Gespräch im Cockpit mit dem damaligen VC-Vorstandsmitglied Carsten Reuter. Es ging um Ausbildungsstandards, Human Factors und die Frage, wie man Training menschlicher und wirksamer gestalten kann. „Da habe ich gemerkt: Das sind Themen, die mich wirklich bewegen“, erinnert sich Harter.

Aus der anfänglichen Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Qualification and Training wurde schnell weit mehr. Harter leitete die Arbeitsgruppe der VC, sowie das Human Performance Komitee der IFALPA, wechselte anschließend in den Vorstand der VC und verantwortete dort zunächst das Referat Berufspolitik, das später in „Flight Safety“ umbenannt wurde. Internationale Verantwortung übernahm er bei IFALPA und ICAO – unter anderem bei Themen wie Human Performance, dem MPL-Ausbildungskonzept, Evidence-based Training und internationalen Sicherheitsstandards.

Was ihn über all die Jahre motivierte? Für Harter ist die Antwort klar: „Wir können Dinge verändern.“ Nicht sofort, nicht spektakulär, aber nachhaltig – wenn man dranbleibt, Netzwerke aufbaut und Vertrauen schafft.

Besonders geprägt haben ihn dabei die internationalen Kontakte. Aus vielen Begegnungen wurden Freundschaften über Kontinente hinweg. Höhepunkte seiner Arbeit waren unter anderem die Mitgestaltung internationaler Ausbildungsstandards bei der ICAO sowie die IFALPA-Konferenz 2019 in Berlin, die unter dem Motto „Building Bridges“ stand.

Dabei ging es Harter nie nur um Technik oder Verfahren. Im Mittelpunkt stand für ihn immer der Mensch. Gute Ausbildung, sagt er, müsse Menschen stärken – nicht einschüchtern. Ein guter Trainer hole mehr aus Pilotinnen und Piloten heraus als jemand, der ausschließlich auf Fehler fokussiert sei. Dieses Verständnis prägte auch sein Engagement für Peer Support und Human Factors.

Umso schwerer traf ihn zuletzt die Entscheidung der Lufthansa, die Freistellungsvereinbarungen mit der VC für Gewerkschafts- und Verbandsarbeit zu kündigen. Für Harter ist klar: Ohne diese Freistellungen wäre die intensive internationale Flugsicherheitsarbeit der VC nie möglich gewesen.

In seiner Abschiedsrede in Istanbul formulierte er es ähnlich deutlich – mit einem Seitenhieb auf das Management: Der CEO seines Unternehmens halte Flugsicherheitsarbeit offenbar für ein „Hobby Horse“, ein Steckenpferd ohne finanziellen Nutzen. „Wir alle hier wissen es besser“, sagte Harter vor den internationalen Kolleginnen und Kollegen.

Auch deshalb klingt seine Rede nicht nur nach Abschied, sondern auch nach Mahnung. Gegen Ignoranz. Gegen kurzfristiges Denken. Und für eine Luftfahrt, die Sicherheit nicht als Kostenfaktor versteht.

Ganz verabschiedet sich Uwe Harter allerdings noch nicht. Noch begleitet er die Übergabe seines ICAO-Mandats an die nächste Generation. Genau das

war ihm immer wichtig: Wissen weiterzugeben und jungen Kolleginnen und Kollegen Raum zu geben, Verantwortung zu übernehmen.

Und privat? Da warten jetzt Dinge, die in den vergangenen Jahrzehnten oft zu kurz gekommen sind. Mehr Zeit für seine Familie. Mehr Zeit für Freundschaften. Und mehr Zeit für sein Saxophon. „Mein Spiel ist ein bisschen eingerostet“, sagte er mit einem Lächeln in Istanbul.

Vor allem aber bleibt ihm etwas, das ihm niemand nehmen kann – wie er selbst sagte: „Der Stolz, einer von euch zu sein. Teil dieser Gemeinschaft von Brüdern und Schwestern, die ihr Leben der sicheren Fliegerei widmen.“

Ein Satz, der wohl besser als jeder andere beschreibt, wofür Uwe Harter in all den Jahren stand.



© privat

Uwe Harter in seiner Funktion bei der ICAO

# Der Streik, der alles veränderte

25 Jahre nach dem Lufthansa-Streik von 2001 – ein Gespräch mit Thomas von Sturm



Thomas von Sturm, ehemaliger VC-Präsident

**Vor 25 Jahren stand die Lufthansa still. Was als Tarifkonflikt über Vergütung und Ergebnisbeteiligung begann, entwickelte sich zum größten Pilotenstreik in der damaligen Unternehmensgeschichte – und zu einem Wendepunkt für die Vereinigung Cockpit. Aus einem Berufsverband wurde eine durchsetzungsfähige Gewerkschaft, aus einer Interessenvertretung eine anerkannte Stimme der deutschen Verkehrsfliegerei.**

Thomas von Sturm war damals Präsident der Vereinigung Cockpit und stand mit Michael von Pilar (Sprecher der Tarifkommission) und Michael Tarp (Leiter Tarifpolitik) im Zentrum des Konflikts. Im Gespräch blickt er auf die Ereignisse von 2001 zurück –

und erklärt, warum die damaligen Erfahrungen heute aktueller sind denn je.

## **Thomas, wenn Du an das Jahr 2001 zurückdenkst: Was kommt dir als Erstes in den Sinn?**

Das war der erste große Streik, den wir als eigenständige Gewerkschaft geführt haben. Danach wurde die VC in der Öffentlichkeit anders wahrgenommen. Wir waren nicht mehr nur der Berufsverband der Piloten, sondern eine eigenständige Gewerkschaft und eine Stimme in der Luftfahrt.

## **Wie begann der Konflikt damals?**

Eigentlich sehr sachlich. Die Kolleginnen und Kollegen hatten in den neunziger Jahren erhebliche Einschnitte akzeptiert, um die Lufthansa-Sanierung mitzutragen. Rund 40 Prozent der Vergütung waren damals geopfert worden. Nachdem die Sanierung erfolgreich abgeschlossen war, wollten natürlich viele wissen, wie die Einschnitte wieder ausgeglichen werden und wo wir eigentlich im internationalen Vergleich stehen.

## **Und genau das wurde untersucht?**

Ja. Gemeinsam mit Lufthansa haben wir ein internationales Benchmarking vereinbart. Verglichen wurden die Vergütungen mit großen europäischen Airlines wie British Airways, Air France, KLM oder Iberia, aber auch mit amerikanischen und asiatischen Wettbewerbern.

## **Mit welchem Ergebnis?**

Das Ergebnis hat beide Seiten überrascht. Die Lufthansa ging damals davon aus, dass ihre Piloten eher überdurchschnittlich bezahlt werden. Tatsächlich zeigte das Benchmark etwas völlig anderes: Lufthansa-Piloten lagen rund 20 Prozent unter dem europäischen Durchschnitt und deutlich hinter vielen internationalen Wettbewerbern zurück.

Für die Unternehmensspitze war das ein bestürzendes Ergebnis. Damit hatte dort niemand gerechnet.



### Wie hat die VC darauf reagiert?

Zunächst sehr konstruktiv. Wir sind auf das Management zugegangen und haben gesagt: Dieses Ergebnis hat Sprengkraft. Wenn die Kolleginnen und Kollegen die Zahlen sehen, werden sie nachvollziehbarerweise eine Korrektur verlangen.

Unser Vorschlag war, gemeinsam eine Lösung zu entwickeln – vielleicht über mehrere Jahre verteilt, vielleicht durch eine größere Strukturkorrektur. Wir wollten einen fairen Weg finden.

### Und die Reaktion?

Eine Woche später bekamen wir die Antwort: „Es gibt keinen Cent mehr.“

Ich weiß noch, wie fassungslos wir waren. Wir hatten das Benchmark gemeinsam durchgeführt. Die Fakten lagen auf dem Tisch. Trotzdem lautete die Botschaft: keinen Cent.

### War das der Moment, in dem klar wurde, dass ein Arbeitskampf unvermeidbar wird?

Das war sicherlich der entscheidende Wendepunkt. Die Lufthansa hat damals unseren Zusammenhalt komplett unterschätzt.

Die eigentliche Weichenstellung fand dann bei einem Treffen in Wiesbaden statt. Wir saßen in kleiner Runde auf einer Terrasse zusammen und haben überlegt, welche Optionen wir überhaupt haben.

Dabei wurde schnell klar: Wenn wir die entstandene Lücke schließen wollen, können wir nicht jedes Jahr um ein paar Prozentpunkte kämpfen. Das hätte immer wieder dieselben Konflikte ausgelöst. Deshalb haben wir gesagt: Dann müssen wir die notwendige Korrektur in einem Schritt angehen.

### Im Mai 2001 eskalierte der Konflikt schließlich. Wie hast du diese Zeit erlebt?

Das war eine besondere Zeit. Die Geschlossenheit



© Vereinigung Cockpit e.V.

Streiktag der Lufthansa-Piloten 2001





Thomas von Sturm auf der Pressekonferenz

unter den Mitgliedern war beeindruckend. Als sich mehr als 96 Prozent in der Urabstimmung für einen unbefristeten Streik aussprachen, war klar, wie groß die Entschlossenheit war. Jeder wusste, worum es ging – und dass sich die Ziele nur gemeinsam erreichen ließen.

**Mit den ganztägigen Streiks jeden Donnerstag erreichte der Konflikt seinen Höhepunkt. Am Ende vermittelte Hans-Dietrich Genscher.**

Ja. Die Fronten waren festgefahren. Ende Mai verständigten wir uns mit der Lufthansa darauf, Hans-Dietrich Genscher als Schlichter einzusetzen.

Nach intensiven Verhandlungen stand im Juni schließlich ein Kompromiss. Die Piloten erhielten eine deutliche Verbesserung ihrer Vergütung und eine Ergebnisbeteiligung. Für viele Kolleginnen und Kollegen war das die längst überfällige Anerkennung ihrer Leistungen.



Pressekonferenz nach dem Streik



© Vereinigung Cockpit e.V.

*Nach der erfolgreichen Schlichtung. In der 1. Reihe von links nach rechts Thomas von Sturm (Präsident), Michael Tarp (VC-Tarifexperte), Hans-Dietrich Genscher (ehem. Außenminister und Vizkanzler) und Michael von Pilar (Mitglied der Tarifkommission).*

#### **Wie wichtig war dieser Konflikt rückblickend für die VC?**

Seine Bedeutung geht weit über die damaligen Tarifabschlüsse hinaus. Der Streik hat gezeigt, dass Fachgewerkschaften erfolgreich sein können. Vorher mussten wir oft erklären, warum Piloten überhaupt eine eigene Gewerkschaft brauchen. Nach 2001 war das anders.

Die VC wurde sichtbar – in der Politik, in den Unternehmen und in der Öffentlichkeit.

#### **Welche Lehre aus dem Jahr 2001 würdest Du den Mitgliedern heute mitgeben?**

Die wichtigste Lehre hat sich in 25 Jahren nicht verändert: Die Lösung liegt nur in der Geschlossenheit. Wenn die Mitglieder zusammenstehen, wenn sie sich nicht auseinanderdividieren lassen und wenn sie den gemeinsamen Weg mittragen, dann kann die VC jeden Konflikt erfolgreich bestehen.

Und vielleicht ist das die wichtigste Erinnerung an das Jahr 2001: Große Erfolge entstehen nicht durch einzelne Verhandler – sie entstehen durch eine starke Gemeinschaft.

# Arbeitszeitgesetz: UFO und VC fordern Arbeitszeitschutz für Kabine und Cockpit

Die aktuelle Diskussion um die geplante Reform des Arbeitszeitgesetzes und den bekannt gewordenen Entwurf aus dem Bundesarbeitsministerium lenkt den Blick erneut auf die Frage, wie Arbeitszeit in Deutschland künftig geregelt werden soll – und wie das Verhältnis von Flexibilisierung und Schutzstandards austariert wird. Aus Sicht der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation (UFO) und der Vereinigung Cockpit (VC) bleibt dabei eine zentrale Schutzlücke weiterhin unbeachtet: Kabinen- und Cockpitbeschäftigte sind in Deutschland pauschal vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen.

Dabei arbeiten sie mit langen Diensten, Nachtarbeit, Zeitonenwechseln und hoher Verantwortung – werden arbeitszeitrechtlich aber noch immer auf Sonderregeln verwiesen, die vor allem Mindeststandards der Flugsicherheit sichern. UFO und VC fordern deshalb, diese Ausnahme zu beenden und berufsspezifische Regeln für fliegendes Personal zu schaffen.

„Unsere Kolleg\*innen arbeiten nachts, über Zeitonen hinweg, mit wechselnden Einsatzzeiten und oft unter hoher körperlicher und mentaler Belastung. Trotzdem werden sie in Deutschland pauschal vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen. Das ist nicht mehr zeitgemäß. Wer in der Kabine Verantwortung für Sicherheit, Evakuierung, Erste Hilfe und die Menschen an Bord trägt, braucht auch einen gesetzlichen Schutzrahmen für Erholung, planbare freie Tage und ein Sozialleben, das nicht in die gesetzliche Mindestruhe zwischen zwei Flügen gepresst wird“, erklärt Kai Uwe Fuelle-Netzer, UFO-Vorstand für Politik und Außenbeziehungen.

Auch aus Sicht der Vereinigung Cockpit greift die derzeitige Rechtslage zu kurz. Europäische Flugdienst- und Ruhezeitregeln seien wichtig für die Sicherheit des Flugbetriebs, könnten aber keinen umfassenden sozialen Arbeitszeitschutz ersetzen.

„Cockpitbesatzungen tragen in jeder Phase eines Fluges Verantwortung für komplexe Entscheidungen und die Sicherheit für die Menschen an Bord. Wer über

Arbeitszeit spricht, muss deshalb auch über Ermüdung, Konzentrationsfähigkeit und nachhaltige Einsatzplanung sprechen. Europäische Flugdienst- und Ruhezeitregeln setzen wichtige Mindeststandards für den Flugbetrieb. Sie ersetzen aber momentan keinen sozialen Arbeitszeitschutz, der Belastungsspitzen begrenzt und verlässliche Erholung sicherstellt. Es ist höchste Zeit, dass der Gesetzgeber diese Lücke für das fliegende Personal schließt und sich auch auf europäischer Ebene für eine entsprechende Regelung einsetzt“, so Oliver Löwe, Vorstand bei der Vereinigung Cockpit.

**In einem gemeinsamen Positionspapier fordern UFO und VC, fliegendes Personal in den Schutzbereich des Arbeitszeitgesetzes aufzunehmen.**



© Adobe Stock

## Positionspapier Arbeitszeitgesetz

[https://www.vcockpit.de/fileadmin/Ver-einigung-Cockpit/Dokumente/News/Positionspapier\\_Arbeitszeitgesetz.pdf](https://www.vcockpit.de/fileadmin/Ver-einigung-Cockpit/Dokumente/News/Positionspapier_Arbeitszeitgesetz.pdf)





# Der VC-Flughafencheck 2026: München kehrt an die Spitze zurück

Der Flughafen München schneidet erneut am besten ab, gefolgt von Leipzig und Zürich



© Magnific

**München ist wieder Spitzenreiter beim Flughafencheck 2026 der Vereinigung Cockpit. Entscheidend für die Rückkehr auf Platz eins sind dauerhaft aktivierte Stopbars an manchen Aufrollwegen auf Start- und Landebahnen (Runway Intersections) – ein Sicherheitsmerkmal, das nach Ansicht der Vereinigung Cockpit (VC) helfen kann, folgenschwere Zwischenfälle auf Start- und Landebahnen zu verhindern. Leipzig/Halle folgt auf Rang zwei, Zürich komplettiert das Spitzentrio.**

## **Runway Incursions: Zwei drastische Beispiele aus jüngerer Zeit**

Im Mittelpunkt des diesjährigen Flughafenchecks stand erneut die Vermeidung sogenannter Runway Incursions – Situationen, in denen Flugzeuge oder Fahrzeuge unerlaubt auf Start- oder Landebahnen gelangen, was schwerste Folgen haben kann.

„Runway Incursions gehören zu den gravierendsten Sicherheitsrisiken im Flugbetrieb. München zeigt mit den dauerhaft aktivierten Stopbars, dass sich wirksame Maßnahmen unmittelbar in der Sicherheit widerspiegeln“, sagt Sven Graßmück, Leiter der Arbeitsgruppe Airport and Ground Environment der VC.

Wie dramatisch die Folgen sein können, haben mehrere schwere Unfälle in jüngerer Vergangenheit gezeigt. Anfang 2024 kollidierte am Flughafen Tokio-Haneda ein Airbus A350 der Japan Airlines nach der Landung mit einem Flugzeug der japanischen Küstenwache, das ohne Freigabe auf die Landebahn gerollt war. Fünf Besatzungsmitglieder der Küstenwache starben. Im März 2026 kam es am New Yorker Flughafen LaGuardia zu einem weiteren schweren Unfall, als ein Regionalflugzeug der Air Canada Express mit einem Feuerwehrfahrzeug zusammenstieß, das die Startbahn überquerte. Beide Piloten kamen ums Leben.



### Stopbars: Einige gute Vorbilder, aber auch noch viel Nachholbedarf

Stopbars – rote, in den Boden eingelassene Lichtsignale – bilden die letzte Sicherheitsbarriere vor einer aktiven Start- oder Landebahn. Nach einem Bulletin der Europäischen Agentur für Flugsicherheit (EASA) aus dem Jahr 2025 sollen sie unabhängig von Wetter und Sichtverhältnissen dauerhaft genutzt werden.

„Wir begrüßen diese Vorgabe ausdrücklich. Leider verzichten viele Flughäfen aus Kostengründen weiterhin auf den durchgehenden Betrieb“, sagt Großmück. Dass es auch anders gehe, zeigten die Flughäfen Zürich und Genf, wo Stopbars bereits an allen Aufrollwegen rund um die Uhr genutzt würden.

Auch aus Österreich erhält die VC nach eigenen Angaben positive Rückmeldungen. In Deutschland sieht die VC ebenfalls Fortschritte. Neben München verbessert sich Düsseldorf durch Stopbars an mehreren Kreuzungen um drei Plätze im Ranking. Frankfurt und Leipzig/Halle setzen Stopbars bereits auf mehreren Rollwegen dauerhaft ein, aus Sicht der VC besteht jedoch noch Potenzial für eine flächendeckende Umsetzung.

### Local Runway Safety Teams: Wo die Pilotenperspektive fehlt

Ein weiterer Schwerpunkt des Flughafenchecks ist die Zusammenarbeit in den sogenannten Local Runway Safety Teams (LRST), in denen Flughäfen, Flugsicherung und weitere Akteure Sicherheitsmaßnahmen entwickeln. Die VC kritisiert, dass Pilotenverbände vielerorts weiterhin nicht beteiligt werden.

„Unabhängige Pilotenvertreter bringen eine wichtige operative Perspektive

| Rang | Flughafen                        | +/-        | Endnote     |
|------|----------------------------------|------------|-------------|
| 1    | <b>MUC</b> München               | <b>+1</b>  | <b>1,22</b> |
| 2    | <b>LEJ</b> Leipzig               | <b>-1</b>  | <b>1,25</b> |
| 3    | <b>ZRH</b> Zürich                | <b>-</b>   | <b>1,35</b> |
| 4    | <b>BRE</b> Bremen                | <b>+2</b>  | <b>1,47</b> |
| 5    | <b>ERF</b> Erfurt                | <b>-1</b>  | <b>1,50</b> |
| 6    | <b>CGN</b> Köln/Bonn             | <b>-1</b>  | <b>1,50</b> |
| 7    | <b>STR</b> Stuttgart             | <b>-</b>   | <b>1,52</b> |
| 8    | <b>KSF</b> Kassel - Calden       | <b>-</b>   | <b>1,66</b> |
| 9    | <b>FKB</b> Karlsruhe/Baden-Baden | <b>+2</b>  | <b>1,69</b> |
| 10   | <b>HHN</b> Frankfurt/Hahn        | <b>-1</b>  | <b>1,78</b> |
| 11   | <b>GVA</b> Genf                  | <b>+15</b> | <b>1,87</b> |
| 12   | <b>PAD</b> Paderborn/Lippstadt   | <b>-2</b>  | <b>1,90</b> |
| 13   | <b>FMO</b> Münster/Osnabrück     | <b>-1</b>  | <b>1,96</b> |
| 14   | <b>DUS</b> Düsseldorf            | <b>+3</b>  | <b>2,03</b> |
| 15   | <b>FRA</b> Frankfurt/Main        | <b>-1</b>  | <b>2,04</b> |
| 16   | <b>GWT</b> Sylt (Westerland)     | <b>-</b>   | <b>2,10</b> |
| 17   | <b>DRS</b> Dresden               | <b>-4</b>  | <b>2,11</b> |
| 18   | <b>BER</b> Berlin Brandenburg    | <b>-3</b>  | <b>2,11</b> |
| 19   | <b>SCN</b> Saarbrücken           | <b>-1</b>  | <b>2,20</b> |
| 20   | <b>NUE</b> Nürnberg              | <b>-</b>   | <b>2,27</b> |
| 21   | <b>FDH</b> Friedrichshafen       | <b>-2</b>  | <b>2,31</b> |
| 22   | <b>HAM</b> Hamburg               | <b>-1</b>  | <b>2,34</b> |
| 23   | <b>DTM</b> Dortmund              | <b>-1</b>  | <b>2,49</b> |
| 24   | <b>FMM</b> Memmingen             | <b>-</b>   | <b>2,52</b> |
| 25   | <b>NRN</b> Weeze (Niederrhein)   | <b>+2</b>  | <b>2,55</b> |
| 26   | <b>HAJ</b> Hannover              | <b>-1</b>  | <b>2,59</b> |
| 27   | <b>LBC</b> Lübeck                | <b>+4</b>  | <b>2,67</b> |
| 28   | <b>MHG</b> Mannheim              | <b>+1</b>  | <b>2,98</b> |
| 29   | <b>HDF</b> Heringsdorf           | <b>-1</b>  | <b>3,07</b> |
| 30   | <b>BSL</b> Basel                 | <b>-</b>   | <b>3,17</b> |
| 31   | <b>RLG</b> Rostock/Laage         | <b>-8</b>  | <b>3,23</b> |

© Vereinigung Cockpit e.V.

ein. Wo sie ausgeschlossen werden, geht wertvolle Expertise verloren“, sagt Graßmück.

Dass die Zusammenarbeit Wirkung zeigen kann, zeige Genf: Durch die Einbindung von AEROPERS/SwissALPA verbessert sich der Flughafen von Platz 26 auf Platz 11. Auch Lübeck legt nach der Einladung der VC zum LRST vier Plätze zu. Rostock-Laage hingegen verliert nach dem Ende der LRST-Zusammenarbeit deutlich an Punkten und bildet das Schlusslicht des Rankings.

### Fazit und Ausblick

Die VC wird die Umsetzung der EASA-Empfehlungen weiter begleiten. Zugleich betont die Vereinigung Cockpit, dass sich die bewerteten Flughäfen insgesamt auf einem hohen Sicherheitsniveau bewegen. Die Unterschiede im Ranking liegen häufig in einzelnen Sicherheitsmaßnahmen und nicht in grundlegenden Defiziten. Alle deutschen Flughäfen erfüllen hohe Sicherheitsstandards. „Mit dem Flughafencheck machen

wir Fortschritte sichtbar – und zeigen zugleich, wo Sicherheitsstandards noch hinter dem technisch Möglichen zurückbleiben. Unser Ziel ist nicht, den Eindruck zu erwecken, es gebe unsichere Flughäfen. Vielmehr geht es darum, dort, wo zusätzliche Maßnahmen wie dauerhaft aktivierte Stopbars die Sicherheit weiter erhöhen können, dieses Potenzial konsequent zu nutzen“, sagt Graßmück abschließend.

### Weitere Informationen

Alle Ergebnisse des Flughafenchecks findet ihr unter

<https://www.vc-flughafencheck.de/>

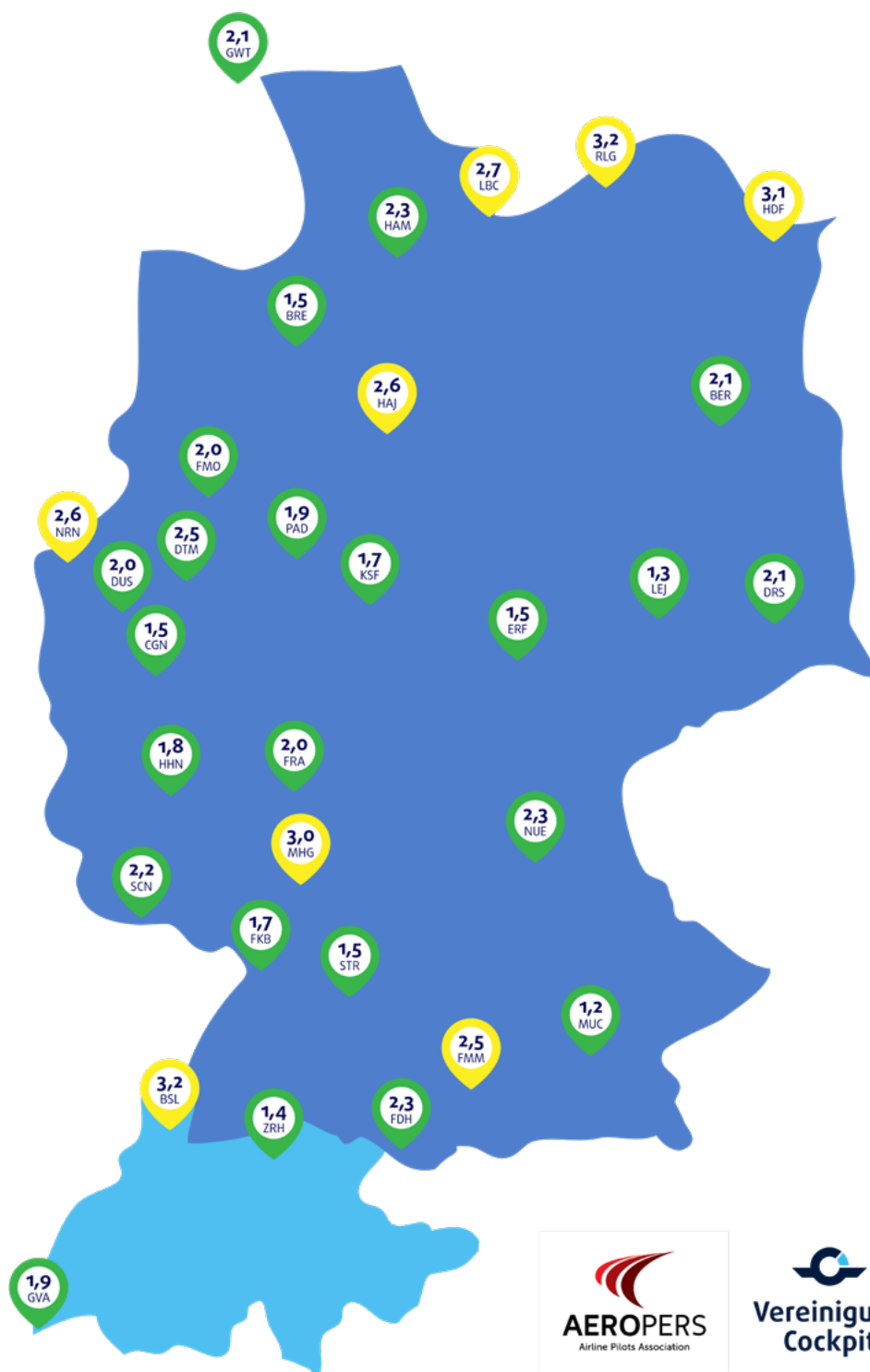


© Sven Graßmück

*Nacht, Regen, schlechte Sicht: Gerade in Momenten wie diesem zeigt sich, warum Sicherheitsbefuerung – von Runway Guard Lights bis zu Stop Bars – kein Extra ist, sondern mitunter die letzte Barriere vor einer Runway Incursion.*

# VC-Flughafencheck 2026

© Vereinigung Cockpit e.V.



**AEROPERS**  
Airline Pilots Association

**Vereinigung  
Cockpit**

# „Echte Sicherheit entsteht nicht allein durch Vorschriften“

## Über die Bedeutung von Crew Security Awareness im Luftverkehr

**Oliver Verburg-Koehler**

AG Security

Vereinigung Cockpit e.V.

Ein Blick auf die Anfänge der kommerziellen Luftfahrt löst heute beinahe Nostalgie aus: Das Thema Security spielte damals praktisch keine Rolle. Flugreisen galten als exklusiv und vergleichsweise sicher. Erst mit den ersten Flugzeugentführungen in den 1970er Jahren änderte sich dieses Bild grundlegend. 1974 reagierte die ICAO mit dem neu gefassten Annex 17 und führte erstmals grundlegende Sicherheitskontrollen für Passagiere ein. Nur drei Jahre später erschütterte die Entführung der Lufthansa Boeing 737 „Landshut“ Deutschland und zeigte eindrücklich, welche Bedrohungen für die zivile Luftfahrt bestehen können.

Weitere schwere Anschläge – unter anderem die Bombenanschläge auf einen Air-India-Flug sowie auf Pan Am Flug 103 über Lockerbie – führten 1996 zur Einführung des „Aviation Security Plan of Action“ durch die ICAO. Ziel war die weltweite Etablierung umfassender Maßnahmen zur Verhinderung sicherheitsrelevanter Vorfälle in der Luftfahrt.

Heute ist Security längst nicht mehr ausschließlich Aufgabe der Bodenorganisation. Spätestens seit den Anschlägen vom 11. September 2001 hat sich die Rolle von Cockpit- und Kabinenbesatzungen grundlegend verändert: Piloten und Flugbegleiter bilden häufig die erste – und im Ernstfall einzige – Sicherheitslinie an Bord eines Luftfahrzeugs.

### Security Awareness im Fliegeralltag

#### **Ausweiskontrollen – Routine, oder echte Sicherheitsmaßnahme?**

Im Streckennetz deutscher Fluggesellschaften existieren weit über 1.000 unterschiedliche Flughafenausweise, mit denen Besatzungen im täglichen Betrieb konfrontiert werden. Allein daraus wird deutlich, wie schwierig es ist, jederzeit den Überblick zu behalten und jede Legitimation zweifelsfrei zu bewerten.

Doch genau hier beginnt die Herausforderung: Wird Personen bei – leisen – Zweifeln bei der Ausweiskontrolle der Zutritt an Bord verweigert? Werden bei der Flugzeugübergabe tatsächlich alle Ausweise der übernehmenden Crew kontrolliert? Werden sämtliche Personen überprüft, die sich bereits an Bord befinden? Und erfolgt wirklich jedes Mal eine Ausweiskontrolle, wenn Catering, Reinigung oder Maintenance noch schnell etwas übergeben?

Die ehrliche Antwort lautet in vielen Fällen: Nein! Dabei dienen Ausweiskontrollen nicht dazu, behördliche Audits zu bestehen oder formale Vorgaben zu erfüllen. Sie dienen ausschließlich der eigenen Sicherheit der Besatzung und der Passagiere. Jede Nachlässigkeit kann potenziell ausgenutzt werden.

Die ehrliche Antwort lautet in vielen Fällen: Nein! Dabei dienen Ausweiskontrollen nicht dazu, behördliche Audits zu bestehen oder formale Vorgaben zu erfüllen. Sie dienen ausschließlich der eigenen Sicherheit der Besatzung und der Passagiere. Jede Nachlässigkeit kann potenziell ausgenutzt werden.

#### **Cockpittürverfahren – Kleine Fehler mit großen Folgen**

Besonders in der Passagierfliegerei ist der Schutz des Cockpits ein zentrales Element moderner Luftsicherheit. Mit der Einführung der sogenannten Human Alerting Function sowie perspektivisch zusätzlicher Sicherheitsbarrieren („Second Barrier“) wurden sinnvolle Schutzmechanismen geschaffen. Absolute Sicherheit existiert jedoch nicht.

Gerade beim Öffnen und Schließen der Cockpittür ist höchste Aufmerksamkeit erforderlich. Potenzielle Täter nutzen gezielt Momente der Ablenkung oder Unsicherheit aus – etwa durch sogenanntes „Tricky Access“. Schon kleinste Fehler im Umgang mit der Cockpittür können irreversible Folgen haben.



Technische Systeme können dabei lediglich unterstützen. Entscheidend bleibt am Ende das konsequente und disziplinierte Verhalten der Besatzung.

### **Aircraft Security Search – Mehr als nur eine Checkliste**

Aircraft Security Searches gehören zweifellos zu den zeitaufwendigeren Aufgaben im Flugbetrieb. Unter Zeitdruck und im eng getakteten Alltag besteht schnell die Gefahr, diese Maßnahme lediglich als formalen Bestandteil einer Checkliste zu betrachten. Hier liegt die Gefahr. Wie schnell sind unzulässige Gegenstände von unbefugten Personen im unbewachten Cockpit, hinter dem äußerem Fueling Panel oder an sonstigen Orten im Flieger versteckt, die im Search-Bereich des Cockpitpersonals liegen. Nur durch gründliches Absuchen dieser Bereich mitigiert man Gefahren. Dann lieber den Abflug um einige Minuten nach hinten schieben. Denn auch hier gilt: Haste makes waste!

Security Searches leben nunmal von Sorgfalt und Wachsamkeit!

### **Unruly Passengers – Wenn Situationen eskalieren**

Auch der Umgang mit „Unruly Passengers“ gehört inzwischen zum festen Bestandteil moderner Security Awareness. Aggressives, manipulatives oder unkooperatives Verhalten von Passagieren kann sich innerhalb kürzester Zeit zu einer ernsthaften Bedrohung entwickeln.

Besatzungen müssen deshalb nicht nur deeskalierend handeln können, sondern auch frühzeitig Warnsignale erkennen. Häufig entscheidet bereits die erste Reaktion darüber, ob eine Situation kontrollierbar bleibt oder eskaliert.

Professionelle Kommunikation, klare Rollenverteilung innerhalb der Crew und konsequentes Handeln sind hierbei entscheidende Faktoren.

### **Food Poisoning – Eine unterschätzte Gefahr**

Ein oft unterschätztes Risiko stellt der Umgang mit mitgebrachten Speisen oder Süßigkeiten dar. Besatzungen freuen sich verständlicherweise über kleine Aufmerksamkeiten von ID-Passagieren oder Angehörigen. Nicht selten werden mitgebrachte Snacks

direkt vor dem Abflug innerhalb der Crew verteilt und konsumiert.

Doch genau hier liegt eine potenzielle Gefahr.

Es gibt nur wenige effektivere Methoden, eine Cockpit- oder Kabinenbesatzung außer Gefecht zu setzen, als mit manipulierten Lebensmitteln – beispielsweise durch K.-o.-Tropfen, Schlafmittel, Abführmittel oder andere Substanzen.

Ein aktuelles Beispiel lieferte eine British-Airways-Crew auf einem Flug von London Heathrow nach Los Angeles im Februar 2026. Ein Passagier übergab der Crew eine Tüte Gummibärchen, die mit einer hohen Dosis THC versetzt waren. Glücklicherweise wurden diese erst nach der Landung auf dem Weg ins Crewhotel konsumiert. Dennoch mussten drei Crewmitglieder anschließend medizinisch behandelt werden.

Höflichkeit und Professionalität sprechen nicht dagegen, kleine Zuwendungen in Form von Lebensmitteln anzunehmen. Der Verzehr sollte jedoch – wenn überhaupt – konsequent erst nach Abschluss des Flugdienstes erfolgen.

### **Fazit**

Crew Security Awareness ist längst kein „Nice-to-have“ mehr, sondern ein essenzieller Bestandteil moderner Luftfahrt. Sicherheitskonzepte, technische Systeme und behördliche Vorgaben können nur dann wirksam sein, wenn sie im täglichen Betrieb konsequent gelebt werden.

Am Ende entscheidet die Besatzung selbst: Wer aufmerksam bleibt, frühzeitig meldet und Security nicht lediglich als Pflichtübung betrachtet, schützt nicht nur Passagiere und Luftfahrzeuge, sondern vor allem auch sich selbst und die eigene Crew.

Damit wächst auch die Verantwortung der Airlines. Schulungen dürfen sich nicht ausschließlich auf formale Vorgaben beschränken, sondern müssen den Fokus deutlich stärker auf gelebte Security Awareness und praxisnahe Sensibilisierung legen. Denn echte Sicherheit entsteht nicht allein durch Vorschriften – sondern durch Haltung, Aufmerksamkeit und konsequentes Handeln im Alltag.

# „Wir müssen herausfinden, was Frauen auf dem Weg ins Cockpit bremst.“

Pilotin und Influencerin Raja Katz über Frauen im Cockpit, Sichtbarkeit und warum eine Umfrage wichtige Erkenntnisse liefern soll

**Nur sieben Prozent der Pilotinnen und Piloten in Deutschland sind Frauen. Dabei begeistern sich viele junge Frauen für die Luftfahrt. Warum entscheiden sich dennoch so wenige für eine Karriere im Cockpit? Die Pilotin, Luftfahrt-Influencerin und Deutschlandchefin der Organisation Elevate(her), Raja Katz, will dieser Frage mit einer bundesweiten Umfrage nachgehen. Im Gespräch erklärt sie, warum fehlende Vorbilder, stereotype Rollenbilder und mangelnde Sichtbarkeit noch immer eine große Rolle spielen – und weshalb die Luftfahrt dringend mehr Frauen im Cockpit braucht.**

**Raja, nur rund sieben Prozent der Pilotinnen und Piloten in Deutschland sind Frauen. Warum verändert sich seit vielen Jahren so wenig?**

Das ist genau die Frage, die uns bei Elevate(her) be-

schäftigt. Denn gleichzeitig sehen wir etwas scheinbar Widersprüchliches: Es gibt unglaublich viele junge Frauen, die von Luftfahrt begeistert sind. Die Begeisterung ist da, das Interesse ist da. Trotzdem landen am Ende nur wenige im Cockpit. Irgendwo auf diesem Weg verlieren wir sie – und wir wissen bislang nicht genau, warum.

**Deshalb startet ihr jetzt eine deutschlandweite Umfrage?**

Genau. Wir wollen herausfinden, was zwischen der Faszination für die Luftfahrt und der Entscheidung für den Pilotenberuf passiert. Wo entstehen Zweifel? Welche Hürden gibt es? Welche Erfahrungen machen Frauen in der Ausbildung oder später im Berufsalltag? Darüber wird viel gesprochen, aber es gibt erstaunlich



© elevate(her)

Interessierte Zuhörerinnen bei einem Elevate(her) Event

wenige belastbare Daten. Deshalb wollen wir zunächst einmal zuhören.

### Was vermutest du?

Es gibt sicherlich strukturelle Faktoren. Aber aus meiner täglichen Arbeit sehe ich vor allem ein anderes Thema: fehlende Sichtbarkeit. Viele Frauen sagen mir, dass sie noch nie eine Pilotin gesehen haben. Oder zumindest keine, mit der sie sich identifizieren konnten. Das hat enorme Auswirkungen.

### Warum?

Weil Vorbilder zeigen, was möglich ist. Wenn man nie jemanden sieht, der einen bestimmten Weg gegangen ist, erscheint dieser Weg oft gar nicht als Option. Dabei gibt es keinen Unterschied bei den Fähigkeiten. Frauen haben dieselben Voraussetzungen wie Männer. Die entscheidende Frage ist: Können sie sich selbst in dieser Rolle überhaupt vorstellen?

### Du selbst bist auf Social Media sehr präsent. Welche Rolle spielt diese Sichtbarkeit?

Eine größere, als ich lange gedacht habe. Mit Social Media haben wir erstmals die Möglichkeit, niedrigschwellig, kostenlos und weitreichend Sichtbarkeit für eine unterrepräsentierte Gruppe wie zum Beispiel weibliche Pilotinnen zu generieren. Ich probiere, meinen Teil dazu beizutragen, indem ich Ausschnitte von mir bei der Arbeit zeige. Dies soll schlichtweg helfen, den Anblick von Frauen in Cockpits zu normalisieren - und jungen Frauen zu zeigen, dass sie das auch können. Social Media spielt bekanntlich gerade bei jungen Menschen eine große Rolle und hat tatsächlich auch massiven Einfluss auf ihre beruflichen Ambitionen - viele beginnen ihre Pilotinnenausbildung, nachdem sie auf Social Media inspiriert wurden.

### Du bist also überzeugt, dass es mehr sichtbare Pilotinnen braucht?

Absolut. Die Luftfahrt braucht Vorbilder. Junge Frauen müssen sehen können, dass dieser Beruf auch für sie offensteht. Und zwar nicht nur eine einzige Pilotin,



© Marcel Felde @aviationssimulator

Raja Katz, Deutschlandchefin Elevate(her)

sondern viele unterschiedliche. Es gibt nicht die eine Art, Pilotin zu sein. Sichtbarkeit bedeutet auch zu zeigen, wie vielfältig Frauen in der Luftfahrt sind.

### Warum wäre es gut für die Luftfahrt, wenn mehr Frauen Pilotinnen werden?

Weil die Luftfahrt auf Talent angewiesen ist. Wir können es uns schlicht nicht leisten, auf die Hälfte des Potenzials zu verzichten. Außerdem profitieren Teams von unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen. Vielfalt macht Organisationen stärker. Und sie macht Berufe für die nächste Generation attraktiver.

### Was wäre für dich ein Erfolg dieser Umfrage?

Wenn wir am Ende nicht mehr nur Vermutungen haben, sondern Antworten. Wenn wir besser verstehen, warum Frauen den Weg ins Cockpit einschlagen - und warum manche ihn wieder verlassen. Wir wollen herausfinden, mit welchen Herausforderungen Frauen in



©elevate(her)

Team v.l.n.r. Toria Bahrami, Sana Jumah, Julia Schopf, Raja Katz, Lilli Poppenhäger auf der AERO 2026

der Luftfahrt und im Cockpit konfrontiert sind, ob sie Benachteiligungen oder Diskriminierung erleben und welche Faktoren sie möglicherweise davon abhalten, langfristig in diesem Beruf zu bleiben. Und wenn wir daraus konkrete Maßnahmen ableiten können, damit künftig mehr junge Frauen sagen: „Ja, Pilotin – das kann ich mir vorstellen.“

### Über Elevate(her)

Elevate(her) ist eine internationale Organisation, die sich dafür einsetzt, den Frauenanteil in allen Luftfahrtberufen zu erhöhen. Die Plattform informiert, vernetzt, unterstützt und inspiriert Frauen weltweit auf ihrem Weg in die Luftfahrt. Elevate(her) hat Mitglieder in 144 Ländern, bietet eine lebenslang kostenfreie Mitgliedschaft an, und veranstaltete im vergangenen Jahr über 100 Veranstaltungen auf fünf Kontinenten sowie mehr als 40 Webinare zu unterschiedlichen Luftfahrtthemen. Darüber hinaus engagiert sich die Organisation in Forschung, Öffentlichkeitsarbeit und Nachwuchsförderung, um die Sichtbarkeit von Frauen in der Branche zu stärken.

**ELEVATE(her)**  
educate. inform. inspire.

### Warum gibt so wenig Pilotinnen in Deutschland?

Elevate(her)-Deutschlandchefin Raja Katz will das mit einer bundesweiten Umfrage herausfinden. Mach mit und hilf dabei, Antworten zu finden – hier geht's zur Umfrage!



### Mehr Infos zu Elevate(her)?

Website:

<https://www.elevateheraviation.com>

Instagram:

[@elevateheraviation](https://www.instagram.com/elevateheraviation)



# „Hold short of your stand“

## A-VDGS stellt ein wesentliches Element zur sicheren Abfertigung von Luftfahrzeugen dar

Michael Zimmermann

AG AGE

Vereinigung Cockpit e.V.

**Den Satz „... hold short of your stand, do not turn in“ hört man nicht gerne, vor allem nicht auf dem letzten Leg vor dem Feierabend. Verständlicherweise ist man schnell verleitet, den Prozess „ein bisschen zu beschleunigen“ und die Flugzeugnase Richtung Parkposition zu drehen. Dies birgt allerdings Risiken und von Seiten der Flughäfen wird in letzter Zeit immer wieder die Einhaltung der Verfahren beim Einrollen angemahnt. Hintergrund sind wiederkehrende Vorfälle beim Einrollen auf Parkpositionen, insbesondere in Situationen, in denen das System noch nicht richtig hochgefahren ist oder keine Freigabe zum Einrollen vorliegt.**

### Disziplin beim Einrollen bleibt unverzichtbar.

Grundsätzlich gilt: Ist das A-VDGS noch nicht hochgefahren oder das Einrollen nicht freigegeben, muss das Luftfahrzeug auf der Taxiway-Mittellinie vor der Parkposition halten und darf sich nicht schon einmal leicht in Richtung Position drehen. In diesen Fällen sollte die Vorfeldkontrolle zügig darüber informiert werden, dass ein Einrollen aktuell nicht möglich ist. Je nach Flughafen muss an dieser Stelle Kontakt mit dem Handling-Agenten oder der Vorfeldkontrolle aufgenommen werden, um entweder das System zu aktivieren oder alternativ einen Marshaller bereitzustellen.

Als Begründung für das Halten auf der Rollmittellinie wird der sogenannte Jet-Blast angeführt. Dreht ein Flugzeug bereits vorzeitig in Richtung der Position ein und muss anschließend erneut anrollen, kann der entstehende Abgasstrahl Bodenpersonal gefährden, beispielsweise auf benachbarten Positionen.

Auch wenn es während des Einrollvorgangs zu einem Ausfall des A-VDGS kommt, hat man unverzüglich anzuhalten und die Situation umgehend an die Vorfeldkontrolle zu melden.

### Vorfall in London: Kollisionsrisiken beim Einrollen

Weshalb dies so relevant ist und weshalb man nicht ohne ein aktiviertes A-VDGS in eine Position einrollen soll, zeigt ein Vorfall aus London. Dort kollidierte die Flügelspitze einer Boeing 777 mit dem Leitwerk einer einparkenden Boeing 757.

Die Untersuchung ergab, dass das A-VDGS der 757 noch nicht aktiviert war, als diese eintraf. Dennoch rollte das Flugzeug nach Gefühl weiter in die Position ein und hielt ca. 20 Meter vor der finalen Parkposition, um auf die Aktivierung des Systems zu warten. Dies kommunizierten die Piloten allerdings nicht an die Vorfeldkontrolle, sondern kontaktierte lediglich die Bodenabfertigung, um das A-VDGS aktivieren zu lassen.

Was die Piloten nicht wussten, ist, dass das Flugzeug ab einem bestimmten Punkt beim Einrollen – in der Regel ab der roten Boundary-Markierung – nicht mehr auf dem Bodenradar der Vorfeldkontrolle sichtbar ist. Bleibt ein Flugzeug in diesem Bereich stehen, ist für den Lotsen nicht erkennbar, dass sich auf dem dahinterliegenden Rollweg ein potenzielles Kollisionsrisiko aufbaut. Umso wichtiger ist es, Verzögerungen oder Stopps unmittelbar zu melden, damit entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden können.

Dieser Vorfall soll trotzdem nicht dazu verleiten bei einem Ausfall des A-VDGS während des Einrollens weiterzurollen und selbstständig zu parken. Auch bei diesen Versuchen gab es bereits kritische Vorfälle. Ebenso ist darauf zu achten, dass im A-VDGS der korrekte Flugzeugtyp angezeigt wird, da falsche

Einstellungen zu fehlerhaften Stoppositionen führen können.

#### Ein unterschätzter Faktor: Die Beleuchtung

Zu guter Letzt noch ein oft unterschätzter Punkt: die Beleuchtung. Während des Einrollens sollten entsprechende Taxi Lights ausgeschaltet werden, um eine Blendung des Bodenpersonals und mögliche Verletzungen an den Augen zu vermeiden. Auch sollte man diese aus demselben Grund nicht nutzen, um die Aufmerksamkeit des Bodenpersonals während der Abfertigung zu bekommen.

#### Fazit

Das A-VDGS stellt ein wesentliches Element zur sicheren Abfertigung von Luftfahrzeugen dar. Um Gefahrensituationen zu vermeiden ist Disziplin in der Anwendung und der konsequenten Einhaltung der Verfahren notwendig. Klare Kommunikation mit der Vorfeldkontrolle und ein situationsbewusstes Handeln der Besatzungen sind entscheidend, um Risiken zu minimieren und einen sicheren Vorfeldbetrieb zu gewährleisten.

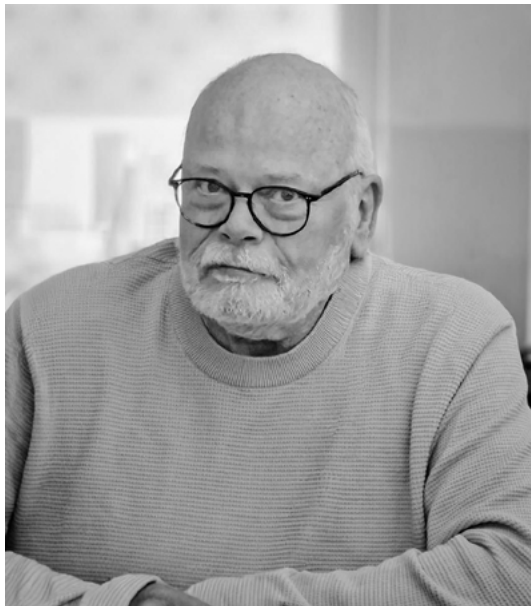


© Benjamin Bringewat / Vereinigung Cockpit e.V.

Ein Advanced Visual Docking Guidance System, kurz A-VDGS.

# Michael Tarp war eine Schlüsselfigur für die unabhängige VC

Nachruf: Drei ehemalige und der heutige VC-Präsident erinnern sich an den Tarifexperten



© privat

Michael Tarp, Tarifexperte der VC von 1999 bis 2008

**Der Tarifexperte war von 1999 bis 2008 für die Vereinigung Cockpit tätig. Nun ist er im Alter von 69 Jahren gestorben. Die ehemaligen VC-Präsidenten Thomas von Sturm, Jürgen Lachmann und Tim Würfel sowie unser heutiger VC-Präsident Andreas Pinheiro erinnern daran, wie wichtig Michael Tarp für die Unabhängigkeit der VC war.**

Wenn es um die Geschichte der Tarifpolitik in der deutschen Luftfahrt geht, darf ein Name nicht fehlen: Michael Tarp. Er gehörte zu jenen Gewerkschaftern, die weniger im Vordergrund standen, deren Wirken aber Strukturen geschaffen hat, die bis heute Bestand haben. Mit großer Betroffenheit hat die Vereinigung Cockpit (VC) vom Tod Michael Tarps erfahren. Der Jurist, langjährige Tarifexperte und von 1999 bis 2008 hauptamtliches Vorstandsmitglied sowie Vorsitzender Tarifpolitik der Vereinigung Cockpit, ist im Alter von 69 Jahren verstorben.

Michael Tarps Name ist eng verbunden mit der wohl wichtigsten Zäsur in der Geschichte der Vereinigung Cockpit: ihrer tarifpolitischen Eigenständigkeit im Jahr 1999. Bis Ende der neunziger Jahre wurden die Tarifverträge der Pilotinnen und Piloten noch durch die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) abgeschlossen. Dort leitete Tarp seit 1993 den Bereich Luftfahrt. Als die DAG in der neu gegründeten Dienstleistungsgewerkschaft Verdi aufging, wuchs unter vielen Pilotinnen und Piloten die Sorge, ihre spezifischen Interessen könnten in einer großen Einheitsgewerkschaft untergehen.

Die VC entschloss sich deshalb 1999 zu diesem historischen Schritt: Sie wollte selbst tariffähige Gewerkschaft werden. Dass dieser Schritt gelang, war keineswegs selbstverständlich. Gewerkschaften entstehen in Deutschland nicht durch einen formalen Akt, sondern dadurch, dass Arbeitgeber bereit sind, Tarifverträge mit ihnen abzuschließen.

Nachdem der damalige VC-Präsident Jürgen Lachmann, Vizepräsident Carsten Reuter und Tarifkommissionssprecher Thomas von Sturm die Lufthansa davon überzeugt hatten, künftig direkt mit der VC zu verhandeln, folgten nach und nach weitere Airlines. In dieser sensiblen Phase wechselte Michael Tarp zur VC – und brachte etwas mit, das für die junge Gewerkschaft kaum zu ersetzen war: Erfahrung, Glaubwürdigkeit und Vertrauen. Michael Tarp wurde zu einer Schlüsselfigur in dieser Phase.

Thomas von Sturm, ab 2000 Präsident der Vereinigung Cockpit, erinnert sich an die damalige Entscheidung: „Wir wollten Michael gewinnen – auch als Signal an die Arbeitgeber, dass es Kontinuität in der Tarifpolitik geben würde. Die Unternehmen kannten ihn bereits aus seiner Zeit bei der DAG. Die Stabilisierung der VC

nach der Verselbstständigung war enorm wichtig, und für uns war Michael für diese Aufgabe in dieser Phase genau der Richtige.“

Auch Andreas Pinheiro, heutiger Präsident der Vereinigung Cockpit, würdigt ihn als „eine zentrale Persönlichkeit bei der tariflichen Unabhängigkeit der VC“. Tarp habe die Tarifabteilung aufgebaut und die Gewerkschaft „auf ein tarifliches Fundament gestellt, auf dem sie bis heute steht. Besonders wichtig war, dass es ihm gelungen ist, bei den Airlines Vertrauen in die VC als eigenständigen Tarifpartner zu schaffen.“

Sein wohl prägendster öffentlicher Moment kam im Jahr 2001. Damals eskalierte der bis dahin schwerste Tarifkonflikt zwischen Lufthansa und ihren Piloten. Hintergrund war, dass die Lufthansa-Piloten im Vergleich mit anderen europäischen Carriern unterdurchschnittlich bezahlt wurden und dass massive Einschnitte von 1992 zur Sanierung der Airline trotz wirtschaftlich erfolgreicher Jahre nicht ausgeglichen worden waren. Michael Tarp führte die Verhandlungen auf Seiten der VC. Nach mehreren Streiks kam es auf Vorschlag der Lufthansa zu einer Schlichtung unter Leitung des früheren Außenministers Hans-Dietrich Genscher. „Am Ende hatten wir eine Einigung, die den Piloten deutliche Einkommenssteigerungen brachte – und zugleich die Wahrnehmung von uns und der VC in Politik und Wirtschaft nachhaltig veränderte“, erinnert sich von Sturm.

Diese erfolgreiche Phase prägte auch die späteren Tarifauseinandersetzungen der VC. Einfach blieb es dennoch nicht. Tim Würfel, ab 2006 bis 2009 Präsident der VC, erinnert sich an schwierige Verhandlungen mit Air Berlin, in denen Tarp trotz festgefahrener Fronten eine Einigung erreichte. „Er wusste: Für die VC ist es an diesem Tag notwendig, mit einer Unterschrift zurückzukommen. Und Michael Tarp war wieder erfolgreich.“

Auch bei einer der sensibelsten Aufgaben der deutschen Luftfahrt-Tarifpolitik spielte Tarp eine entscheidende Rolle: der Zusammenführung der Senioritätslisten von Air Berlin, LTU und DBA (deutsche British Airways). In einer Branche, in der Dienstalter über

Karrierewege und Lebensplanung entscheidet, galt diese Aufgabe als hochkomplex und konfliktträchtig. Von Tarp habe er damals diesen Satz gelernt, erinnert sich Würfel: „Tarifabschlüsse sind eigentlich nur dann gut, wenn die andere Seite nicht nur unterschreibt, sondern auch mit ihnen leben will. Sonst beginnt sofort die Suche nach Umgehungen.“

„Sein großer Verdienst war, dass er immer das Gesamtbild im Auge hatte“, sagt Jürgen Lachmann, von 1997 bis 2000 Präsident der Vereinigung Cockpit. „Wir waren damals ein stark Lufthansa-geprägter Verband, weil die meisten Mitglieder Lufthansa-Piloten waren. Michael hat aber immer auch die anderen Gesellschaften mitgedacht und die Gefahren erkannt, die entstehen, wenn die Unternehmen oder ihre Beschäftigten gegeneinander ausgespielt werden können.“

Natürlich verlief die erfolgreiche Entwicklung der VC nicht ohne interne Konflikte. Mit wachsendem Einfluss entstanden auch Auseinandersetzungen über Kompetenzen und Machtfragen. Doch selbst dort, wo später Differenzen entstanden, blieb die Anerkennung für Tarps Leistung bestehen.

Michael Tarp war einer der Architekten der tarifpolitischen Eigenständigkeit der Vereinigung Cockpit. Ohne ihn wäre die VC vermutlich nicht so schnell zu jener anerkannten und durchsetzungsfähigen Fachgewerkschaft geworden, als die sie heute gilt. „Fern seiner westfälischen Heimat, fern der Familie, war Michael praktisch rund um die Uhr für uns im Einsatz“, so Tim Würfel.

„Wir Piloten in Deutschland haben Michael sehr viel zu verdanken“, sagt Andreas Pinheiro. „Viele tarifliche Standards, von denen wir bis heute profitieren, tragen indirekt seine Handschrift. Sein Einsatz und sein Beitrag zur tarifpolitischen Eigenständigkeit der VC werden bleiben – und nicht vergessen werden. Unsere Gedanken sind bei seiner Familie, seinen Angehörigen und allen, die ihm nahestanden.“



# „Wir machen die Mitgliedschaft einfacher, gerechter und attraktiver.“

Vorstand Oliver Löwe über die neue Beitragsstruktur

**Mit dem Beitragsjahr 2025 führt die Vereinigung Cockpit rückwirkend eine neue Beitragsstruktur für ordentliche Mitglieder in fliegerischer Anstellung ein. Wir haben mit Oliver Löwe, VC-Vorstand für die Mitgliederbetreuung, über die Hintergründe, Ziele und die Bedeutung dieser Entscheidung gesprochen.**

**Olli, gibt es eine neue Beitragsstruktur. Was ändert sich konkret?**

Zum einen senken wir den prozentualen Beitragssatz für ordentliche Mitglieder in fliegerischer Anstellung von bislang 0,85 Prozent auf künftig 0,74 Prozent des Jahressteuerbruttos. Zum anderen führen wir erstmals eine Differenzierung ein: Wir unterscheiden künftig zwischen Pilotinnen und Piloten, die bei von der VC tarifierten Flugbetrieben arbeiten, und solchen, die bei nicht von der VC tarifierten Unternehmen beschäftigt sind.

Für Mitglieder in nicht von der VC tarifierten Betrieben gilt künftig ein Pauschalbeitrag von 20 Euro pro Monat – und zwar bis zum erstmaligen Abschluss eines VC-Tarifvertrags in dem jeweiligen Unternehmen.

**Eine Frage, die viele Mitglieder beschäftigt: Bekommen die Mitglieder dann eine Rückerstattung für 2025?**

Ja. Die neue Beitragsregelung gilt rückwirkend für das Beitragsjahr 2025. Das bedeutet, dass zu viel gezahlte Beiträge selbstverständlich erstattet beziehungsweise mit zukünftigen Beiträgen verrechnet werden. Transparenz und Fairness gegenüber unseren Mitgliedern haben hier oberste Priorität.

**Warum war dieser Schritt notwendig?**

Wir sehen seit einigen Jahren, dass sich die Struktur



© Vereinigung Cockpit e.V.

Vorstand für Mitgliederbetreuung, Oliver Löwe

der Luftfahrtbranche stark verändert hat. Es gibt immer mehr Betriebe ohne VC-Tarifvertrag oder mit Fremdtarifen. Gleichzeitig wünschen sich viele Kolleginnen und Kollegen dort eine Unterstützung durch die VC – besonders als Berufsverband.

Mit der bisherigen Beitragsstruktur war die Einstiegshürde für viele jedoch relativ hoch. Deshalb wollten wir ein Modell schaffen, das den Zugang erleichtert, ohne unsere Handlungsfähigkeit zu gefährden.

### Es gab bereits einen Testlauf mit dem 20-Euro-Modell. Welche Erfahrungen habt ihr gemacht?

Die Erfahrungen waren sehr positiv. Der Pauschalbeitrag von 20 Euro hat sich als echter Katalysator für Neueintritte erwiesen – insbesondere zu Beginn eines tariflichen Engagements. Viele Kolleginnen und Kollegen haben uns zurückgemeldet, dass sie so die Arbeit der VC aktiv unterstützen können, auch wenn es noch keinen Tarifvertrag gibt.

Gleichzeitig haben Gespräche mit Beschäftigten aus fremdtarifierten Unternehmen gezeigt, dass durch dieses Modell die Bereitschaft wächst, die VC als Gewerkschaft und Berufsverband zu unterstützen.

### Welche finanziellen Auswirkungen hat die neue Beitragsstruktur?

In unserem Testlauf haben die Eintritte die negative finanzielle Auswirkung der Beitragsreduzierung direkt ausgeglichen und Mehreinnahmen generiert.

Das ist also nicht nur ein solidarisches, sondern auch ein wirtschaftlich nachhaltiges Modell.

### Was bedeutet die Beitragssenkung für Mitglieder in tarifierten Betrieben?

Für viele unserer Mitglieder sind die Einkommen in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen – unter anderem auch durch variable Vergütungsbestandteile. Vor diesem Hintergrund war es uns wichtig, ein Zeichen zu setzen und den prozentualen Beitragssatz spürbar zu senken. Die Reduktion von 0,85 auf 0,74 Prozent ist ein klarer Schritt in diese Richtung.

Sollte sich die Beobachtungen des Testlaufs bei den nichttarifierten Betrieben bewahrheiten, hoffen wir, dass dies auch eine Auswirkung auf die Beiträge der ordentlichen Mitglieder hat.

### Was ist die zentrale Botschaft dieser Reform?

Die neue Beitragsstruktur ist ein klares Bekenntnis zu Solidarität, Fairness und Zukunftsfähigkeit. Wir wollen Pilotinnen und Piloten in allen Betrieben ansprechen – egal ob tarifiert, fremdtarifiert oder noch ganz ohne Tarifvertrag. Gleichzeitig stärken wir damit unsere Position als Gewerkschaft und Berufsverband.

Kurz gesagt: Wir machen Mitgliedschaft einfacher, gerechter und attraktiver.

### Von Piloten - Für Piloten

Warum solltest du Mitglied in der VC werden? Wir haben fünf gute Gründe für dich:

1. **Sicherheit voranbringen:** Mit Fachwissen aus dem Cockpit setzen wir uns für mehr Flugsicherheit ein.
2. **Starke Arbeitsbedingungen:** Wir verhandeln faire Arbeits- und Vergütungsbedingungen.
3. **Rechtliche Rückendeckung:** Bei uns bekommst du vertrauliche Beratung und Rechtsschutz

4. **Hilfe, wenn's drauf ankommt:** Wir unterstützen dich mit unseren Supportangeboten bei sicherheitsrelevanten Vorfällen oder persönlicher Belastung.
5. **Immer gut informiert:** Über die VC Medien bist du immer aktuell informiert und kannst dich mit Kollegen und Kolleginnen vernetzen.

<https://www.vcockpit.de/5-gruende>

# „Manchmal braucht es jemanden, der einfach nur zuhört.“

Psychologe Karl-Heinz (Kalle) Richstein betreut die VC-Support-Line



© privat

*Kalle Richstein ist Ansprechpartner der Support-Line und im Critical Stress Management*

**Wenn Karl-Heinz (Kalle) Richstein ans Telefon geht, klingt in seiner Stimme vor allem eines: Ruhe. Seit 13 Jahren begleitet der Psychologe für die Vereinigung Cockpit Pilotinnen und Piloten in Ausnahmesituationen – als Ansprechpartner der Support-Line und im Critical Incident Stress Management (CISM).**

**Hinter dem nüchternen Fachbegriff verbergen sich oft zutiefst persönliche Krisen: belastende Vorfälle im Cockpit, schwere Schicksalsschläge im privaten Umfeld oder die existenzielle Sorge, die eigene Flugtauglichkeit zu verlieren.**

**Wir haben mit Kalle über seine Arbeit gesprochen, die meist im Verborgenen bleibt – aber für viele entscheidend ist.**

**Viele kennen die VC-Support-Line nur dem Namen nach. Was steckt dahinter – und was versteht ihr unter CISM?**

Die Support-Line wurde ursprünglich gegründet, um Pilotinnen und Piloten aufzufangen, die einen Simulator- oder Line-Check wiederholen mussten. Nicht, weil sie grundsätzlich nicht mehr fliegen konnten, sondern weil private Belastungen oder außergewöhnliche Umstände dazu geführt hatten, dass sie in diesem Moment nicht performen konnten. Wir wollten eine Option schaffen, an die sich die Piloten niederschwellig wenden können, um über das Geschehene zu reden. Heute hat sich der Fokus deutlich erweitert. CISM bedeutet Unterstützung nach kritischen Ereignissen – im Cockpit, auf dem Weg zum Dienst oder im Layover. Aber auch familiäre Krisen spielen eine große

Rolle: schwere Erkrankungen von Partnern oder Kindern, Todesfälle, Trennungen. Auch psychische Belastungen gehören dazu, gelegentlich Alkoholprobleme. Und immer wieder taucht die Sorge auf: „Gefährdet das mein Medical?“

#### **Bist du rund um die Uhr erreichbar?**

Im Prinzip ja. Die Support-Line ist auf eine Bereitschafts-Nummer weitergeleitet. Wenn ich gerade in einem Gespräch bin, läuft eine Ansage, und ich rufe bald zurück. Das funktioniert sehr zuverlässig. Mir ist wichtig, dass alle Anrufenden so bald wie möglich einen persönlichen Ansprechpartner erleben.

#### **Was erwartet jemanden, der bei dir anruft?**

Die Support-Line ist ein Resonanzraum, ein Ort, der auffängt, sortiert, weiterleitet – und manchmal einfach nur zuhört. Anders gesagt: Sie ist kein Therapieaum, kein Gerichtssaal und kein Kontrollorgan. Das ist CISM. Und das kennzeichnet auch die Support-Line. Manchmal beginnt ein sicherer Flug genau dort: nicht im Cockpit, sondern im Gespräch.

#### **Wie groß ist der Bedarf?**

Er ist kontinuierlich gestiegen. Im vergangenen Jahr hatten wir im Schnitt rund zwanzig neue Fälle pro Monat. Viele Kontakte ziehen mehrere Gespräche nach sich. Das zeigt, wie hoch die Belastung ist – und wie wichtig ein niedrigschwelliges Angebot bleibt.

#### **Was motiviert dich nach all den Jahren noch?**

Die Rückmeldungen. Wenn jemand anruft, verunsichert und belastet, und sich nach einem Gespräch orientierter oder vielleicht sogar erleichtert fühlt, dann weiß ich, warum ich das mache. Viele sind sehr dankbar. Und ich erlebe immer wieder, wie viel Kraft in den Menschen steckt – selbst in schwierigen Situationen.

#### **Was wünschst Du Dir für die Zukunft der Support-Line?**

Dass sie selbstverständlich genutzt wird. Dass es normal wird, zu sagen: „Ich brauche gerade Unterstützung.“ Piloten sind nicht darauf trainiert, Schwäche zu zeigen. Viele erleben es als Defizit, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Dabei ist es ein Zeichen von Professionalität, rechtzeitig hinzuschauen.

#### **VC-Support-Line**

Den Kontakt zur VC-Support-Line findet ihr im Mitgliederbereich der VC-Seite:

<https://intern.vcockpit.de/mitgliedsbereich/service/vc-support/vc-supportline.html>



© Magnific

CISM-Team

CISM-Hotline

+49 151 22407703 | Stichwort „CISM“

[www.stiftung-mayday.de](http://www.stiftung-mayday.de)

VC-Mediationsteam

[mediationteam@vcockpit.de](mailto:mediationteam@vcockpit.de)

AG Peer Support

[agps@vcockpit.de](mailto:agps@vcockpit.de)

Lufthansa Vertrauensteam Cockpit

Kai Feldhusen: +49 151 5896 3983

Hannah Brauner: +49 176 9313 9944

Niklas Wiehe: +49 151 5894 9899



# Condor-Pilot Felix Kuhlmay wird neues Vorstandsmitglied der Vereinigung Cockpit

Der A320-Kapitän gehörte bislang der Condor-Tarifkommission und dem Beirat der VC an



© privat

Felix Kuhlmay

Felix Kuhlmay engagiert sich seit vielen Jahren in der VC. Seit 2018 ist er Mitglied der Condor-Tarifkommission, seit 2021 gehört er dem Beirat der Vereinigung Cockpit an. „Ich freue mich sehr auf die neue Aufgabe und auf die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen im Vorstand. Gleichzeitig möchte ich mich für die vielen Jahre in der Tarifkommission und im Beirat bedanken. Die Arbeit in beiden Gremien hat mir immer große Freude bereitet. Umso mehr freue ich mich darauf, nun als Condor-Pilot meine Erfahrungen und eine zusätzliche Perspektive in die Vorstandsarbeit einzubringen“, sagt Felix Kuhlmay.

„Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Felix Kuhlmay. Er bringt viel Erfahrung aus der Tarif- und Verbandsarbeit mit“, sagt Andreas Pinheiro, Präsident der Vereinigung Cockpit. „Mit einem Condorianer ist zudem wieder die zweitgrößte deutsche Fluggesellschaft im Vorstand vertreten. Die VC ist die Interessenvertretung aller Pilotinnen und Piloten in Deutschland. Deshalb ist es uns wichtig, dass auch im Vorstand unterschiedliche Perspektiven aus der Pilotenschaft vertreten sind – gerade auch von Kolleginnen und Kollegen außerhalb des Lufthansa-Konzerns.“

# Mitgliederversammlung 2026

Die diesjährige VC-Mitgliederversammlung stand im Zeichen einiger der größten Herausforderungen der vergangenen Jahre – etwa der Angriffe der Arbeitgeber im Lufthansa-Konzern auf die mit der VC vereinbarten tariflichen Regelungen oder der Angriffe auf die Mitbestimmung bei Ryanair/Malta Air. Im Folgenden haben wir einige Ausschnitte aus den Redebeiträgen der Mitgliederversammlung zusammengestellt.

## Niklas Ahrens, VC-Beiratsvorsitzender

„Es wird oft vergessen: Wir sind nicht die Gegenseite. Wir sind das Personal. Dieselben Menschen, die jeden Morgen in denselben Cockpits sitzen, Verantwortung tragen, Entscheidungen treffen – und nach der Landung in einem Berufsverband und einer Gewerkschaft sind, weil ihnen ihre Arbeitsbedingungen nicht gleichgültig sind.“

Eine Interessenvertretung zu schwächen ist keine Stärke. Es ist das Sägen an einem Ast, auf dem man selbst sitzt.

Mitarbeiter sind kein Werkzeug, das man weglagt, wenn es unbequem wird. Sie sind der Kern dessen, was ein Unternehmen im Innersten zusammenhält – seine Kultur, sein Gedächtnis, sein Selbstverständnis.“



© Vereinigung Cockpit e.V.

## Dr. Andreas Pinheiro, VC-Präsident

„Tarifliche Auseinandersetzungen sind inzwischen zu Machtfragen erklärt worden. Die Arbeitgeber haben ein Ziel: Alle gut tarifierten Flugbetriebe werden geschlossen oder heruntertarifiert. Die VC steht diesem Ziel im Wege. Der Einfluss der VC soll gebrochen werden. Darum geht es.“

Die Stilllegung der CLH hat uns allen vor Augen geführt, wie hart diese Kämpfe nun im Einzelnen geführt werden. Lasst mich an dies er Stelle sagen, dass ich absolut davon überzeugt bin, dass wir Lösungen für die Kolleginnen und Kollegen finden werden.

Es sind harte Angriffe, aber wir haben diese bisher sehr erfolgreich abgewehrt. Sollte keine Vernunft einkehren, brauchen wir Durchhaltewillen und eure Unterstützung in jedem einzelnen Flugbetrieb, um die bestmöglichen tariflichen Bedingungen zu schaffen und eine Herabtarifizierung abzuwehren.“

© Vereinigung Cockpit e.V.



© Vereinigung Cockpit e.V.

#### **Anja Granvogl, VC-Vorständin Flight Safety**

„Flugsicherheit ist die unsichtbare Infrastruktur unseres Berufs. Dafür stehen rund 100 Pilotinnen und Piloten, die unsere Expertise in nationale und internationale Prozesse einbringen.

Wir sorgen dafür, dass Regeln funktionieren – und sind da, wenn es darauf ankommt.

Doch die Rahmenbedingungen werden härter:

Die Kündigung der Freistellungsvereinbarung durch die Lufthansa trifft unsere Aktiven – und damit die Flugsicherheit.

Unsere Antwort:

**Wir bleiben handlungsfähig. Wir bleiben sichtbar. Wir bleiben laut.**

Denn Flugsicherheit entsteht nicht durch Systeme allein, sondern durch Menschen mit Verantwortung, Engagement und Mut.

Genau das sind die 100 Aktiven der Flight Safety.“

#### **Tanja Viehl, Tarifpolitik-Leiterin**

„Die kommenden Monate werden nicht leicht. Wir stehen vor großen Aufgaben. Wir erleben Angriffe auf Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung. Wir erleben den Versuch, gewachsene Strukturen zu umgehen. Wir erleben, dass Sicherheit für Beschäftigte nicht mehr selbstverständlich ist.

In Bezug auf die Arbeitgeber im Lufthansa-Konzern steht unser Angebot: Dialog, Schlichtung, nachhaltige Lösungen. Wir sind bereit, Lösungen zu finden. Wir sind bereit, in eine Schlichtung zu gehen. Und wir sind sogar bereit, weitergehende Tarif-Themen einzubeziehen, wenn dadurch eine Befriedung möglich wird.

Eine solche Befriedung darf aber nicht bedeuten, dass der Arbeitgeber Handlungsfreiheit bekommen und die Beschäftigten mit leeren Händen dastehen

Befriedung kann nicht heißen: Flexibilität für die Arbeitgeberseite und Unsicherheit auf Seiten der Pilotenschaft. Befriedung kann nur heißen: Beide Seiten bewegen sich. Beide Seiten gewinnen etwas. Beide Seiten übernehmen Verantwortung.“



© Vereinigung Cockpit e.V.



© AGIL

**Jamila Jadran, stellv. Vorsitzende der Arbeitnehmergewerkschaft im Luftverkehr (AGIL)**

„Was wir aktuell erleben, zeigt ganz klar, wie wichtig es ist, dass wir im Bündnis zusammenstehen. Als Teil des „We are Aviation“-Bündnisses steht für uns eines im Mittelpunkt: Solidarität. Denn was Arbeitgeber zum Teil gezielt tun, ist Berufsgruppen gegeneinander auszuspielen. Doch das funktioniert nur, wenn wir es zulassen. Genau deshalb müssen wir Solidarität nicht nur leben – wir müssen sie sichtbar machen und geschlossen nach außen tragen.“

**Wir stehen nicht nebeneinander.**

**Wir stehen nicht gegeneinander.**

**Wir arbeiten miteinander.**

Es ist entscheidend, im Gespräch zu bleiben, Vertrauen zu stärken und als Gemeinschaft aufzutreten. Denn unsere Stärke liegt nicht nur im Fachlichen, sondern im Zusammenhalt. Nur gemeinsam können wir den Angriffen auf Fachgewerkschaften wirksam entgegentreten.“

**Joachim Vasquez Bürger, UFO-Vorsitzender**

„Arbeitgeber greifen immer stärker in die Gestaltungsspielräume von Gewerkschaften ein – und zementieren das sogar durch Tarifverträge. Es geht längst um eine Machtfrage.“

Wenn neue Flugbetriebe mit der jeweils billigsten Gewerkschaft tarifiert werden, ist klar: Ziel ist es, Fachgewerkschaften systematisch zu schwächen. Deshalb gilt mehr denn je:

**Ein Angriff auf die VC ist ein Angriff auf uns.**

**Solidarität ist unsere Antwort.“**



© UFO

**Andreas Hemsing, zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik des dbb beamtenbund und tarifunion**

„Ein Angriff auf die VC ist ein Angriff auf den dbb. Der dbb steht geschlossen hinter euch.“



© dbb



# Jetzt zählt eure Geschlossenheit!

Grußwort von Mario Reiß, Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), bei der VC-Mitgliederversammlung



Mario Reiß (GDL)

Wir blicken auf unsere „Schwester“, die Vereinigung Cockpit – und nennen euch bewusst so, weil wir in vielem vereint sind. Eure Strukturen, eure Geschichte, eure Herausforderungen: Vieles davon ist vergleichbar mit dem, was wir als Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer erlebt haben.

Deshalb wollen wir euch vor allem eines mitgeben: Mut.

Mut, euch nicht auseinanderdividieren zu lassen.

Mut, jetzt entschlossen zu handeln.

Mut, diesen Konflikt durchzustehen – auch wenn er länger dauern wird.

Denn eines ist klar: Der Arbeitgeber – allen voran die Lufthansa – stellt euch gerade bewusst auf die Probe. Das wird keine kurze Auseinandersetzung. Zwei

Streiktage werden nicht reichen. Es kommt eine harte Zeit auf euch zu.

Aber: Ihr kennt das. Und ihr könnt das.

Was jetzt auf das Team um Andreas zukommt, verlangt Standfestigkeit, Abstimmung und echte Geschlossenheit. Gleichzeitig werdet ihr Gegenwind spüren – medial, politisch, gesellschaftlich. Gerade im Sommer wird man versuchen, euch als Störfaktor darzustellen.

Doch die Realität ist eine andere:

Ihr habt über Jahre Verantwortung übernommen.

Ihr seid auf den Arbeitgeber zugegangen.

Ihr habt Zugeständnisse gemacht.

Und trotzdem reicht es offenbar nicht.

Deshalb ist klar: Ohne Konsequenz wird es keine fairen Ergebnisse geben.

Wir wissen aus eigener Erfahrung: Streiks sind nie Selbstzweck. Sie sind das letzte Mittel – aber ein wirksames. Und jeder ernsthaft geführte Arbeitskampf hat am Ende Wirkung gezeigt. Gleichzeitig gilt:

Die Zeiten des „Topverdiener-Piloten“ als Pauschalbild sind vorbei.

Die Realität im Cockpit ist differenzierter – und genau das muss auch gesehen werden.

Als Fachgewerkschaften tragen wir eine besondere Verantwortung – und auch eine besondere Stärke.

Wenn wir den Hebel bewegen, merkt das das ganze Land. Diese Rolle verpflichtet, aber sie gibt uns auch die notwendige Durchsetzungskraft.

Deshalb unser klares Signal: Bleibt geschlossen, bleibt standhaft, bleibt kampfbereit!

Wir stehen an eurer Seite – als GDL, als Teil der Fachgewerkschaften, als Partner im gemeinsamen Einsatz für faire Arbeitsbedingungen.

Wenn ihr Unterstützung braucht: Wir sind da.

Jetzt ist der Moment. Ihr habt den Hebel in der Hand.

Unsere volle Zuversicht ist bei euch.

# Fluguntauglich?

Stehen Fluguntauglichkeit oder ein länger dauerndes „Pending“ zur Diskussion?

Du hast Gesprächsbedarf und suchst eine Person deines Vertrauens? Als Berufsverband bieten wir betroffenen Mitgliedern bei vielen Fragen Hilfe von Anfang an. Scheue dich nicht, dich frühzeitig an deine VC zu wenden.

## ☑ **Loss of Licence-Versicherung**

Möchtest du dich über Meldepflichten und Ansprüche aus deiner Loss of Licence-Versicherung informieren, wende dich bitte an deinen dafür zuständigen Versicherungsfachmann. Angesichts der unterschiedlichen Versicherungsbedingungen am Markt bitten wir um dein Verständnis, dass die VC hier keine „Inhouse-Expertise“ bereitstellen kann.

## ☑ **Arbeits- und Versorgungsrecht**

Fragen arbeits- und versorgungsrechtlicher Natur solltest du zunächst versuchen, mit deiner Personalvertretung zu klären. Bleiben noch Punkte offen, steht dir die VC-Rechtsabteilung gerne Rede und Antwort:

Rechtsabteilung:

069 695976 130

[recht@vcockpit.de](mailto:recht@vcockpit.de)

## **Hast du noch Fragen?**

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

069 695976 121

[flightsafety@vcockpit.de](mailto:flightsafety@vcockpit.de)



## VC Info wieder auf Papier lesen?

Jetzt Druckversion bestellen!

Meldet Euch einfach im Mitgliederbereich an der VC-Website an, wählt „Mein Cockpit“ -> „VC Info“ und gebt Eure Kontaktdaten ein.

Anmeldung unter

<https://intern.vcockpit.de/login.html>



Anzeige



**PILOTEN  TARIFE**  
VON PILOTEN FÜR PILOTEN

Lohn im Sinkflug & Krankenversicherungsbeiträge steigen!

Wir unterstützen Sie in diesen turbulenten Zeiten. Kontaktieren Sie uns!

CONTACT NOW! [0049 561 585 805 70](tel:004956158580570) / [WWW.PILOTEN-TARIFE.DE](http://WWW.PILOTEN-TARIFE.DE) / **DIE KRANKENVERSICHERUNG FÜR PILOTEN.**

Anzeige



**AHC**  
Assekuranzmakler  
**HAGEMANN UND CHARLES GMBH**  
Sachsenring 43-47  
50677 Köln  
T: +49 221 33604-15  
M: [info@ahc-assekuranz.de](mailto:info@ahc-assekuranz.de)  
[www.ahc-assekuranz.de](http://www.ahc-assekuranz.de)

**Damit Ihre Vorsorge nicht ins Trudeln gerät!**  
Mit unseren Spezialprodukten für Cockpitpersonal  
sind wir seit über 30 Jahren Ihr Experte für  
Versicherungen und Finanzdienstleistungen.





# Mitglieder

## Kleinanzeigen

### Starfighter-Training zum Selbsterleben

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 sich als Pilot ein einzigartiges Flugtraining buchen.

### Neugierig?

Dann mal [www.starfightersspace.com](http://www.starfightersspace.com) aufsuchen. Hintergrundinfo und Gruppenpreise gibt es von VC-Mitglied Detlef Stark.

Für einen telefonischen Termin bitte E-Mail an: [detlef@starkware.de](mailto:detlef@starkware.de)



© privat



© privat

### Kollegentipp - Bildungsurlaub Segelflug oder Bildungsurlaub Fluglehrerlehrgang

Das Haus der Luftsportjugend bietet diese in einigen Bundesländern als Bildungsurlaub anerkannten Lehrgänge an. Viele Piloten sind Wiederholungstäter und auch für Kids ab 14 gibt's AirlebnisWochen & ähnliches.

### Weiteres unter:

<https://www.hdlsj.de/lehrgaenge/bildungsurlaub/>



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](mailto:presse@vcockpit.de)

# Impressum

**Vereinigung Cockpit e. V.**

Amelias Parkoffice  
Amelia-Mary-Earhart-Straße 12  
60549 Frankfurt

**Tel** +49 69 695976 – 0  
**Fax** +49 69 695976 – 150  
**Mail** office@vcockpit.de  
**Web** www.vcockpit.de

**Volksbank Höchst a.M.**

**IBAN** DE81 5019 0000 6000 3058 61  
**BIC** FFVBDEFF

**Verantwortlich für den Inhalt**

Frank Blanken, Vivianne Rehaag, Heike Wagner

**Redaktion**

Heike Wagner, Anke Fleckenstein

**Layout**

Viola Assmann, Heike Wagner, Anke Fleckenstein

**Druck**

Göhde Druck+Medien GmbH, 64295 Darmstadt

© für alle Artikel – soweit nicht anders angegeben – bei „VC Info“.

Nachdruck – nach vorheriger Absprache mit der Redaktion –  
gestattet. Belegexemplar erbeten.

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

**Mitarbeit bei dieser Ausgabe**

Anke Fleckenstein, Oliver Löwe, Mario Reiß, Oliver Verburg-Koehler,  
Heike Wagner, Michael Zimmermann



Vereinigung  
Cockpit

# Von Piloten für Piloten

**Jetzt Mitglied werden**

Fülle jetzt den Aufnahme-  
antrag aus und sei dabei!

<https://intern.vcockpit.de/aufnahmeantrag.html>





**Vereinigung Cockpit e.V.**  
Amelia-Mary-Earhart-Straße 12  
60549 Frankfurt