

## Aktuelle Information

### „Peer Support“ wird ab 2021 verbindlich

Bückeburg im Juli 2020

Von Pilot\*innen wird erwartet, dass sie jederzeit voll leistungsfähig sind, Charakterstärke besitzen, in allen noch so stressigen Situationen kühlen Kopf behalten und nach höchsten ethischen und persönlichen Standards handeln. Und dass sie – auch wenn sie persönliche Probleme haben – damit souverän und gelassen umgehen können. Dazu sind sie ja schliesslich ausgebildet.

Dass die Realität anders aussieht, zeigt sich beispielsweise nach belastenden und mitunter traumatisierenden Zwischenfällen bzw. Unfällen. Ein bekanntes Beispiel für ein solches belastendes Ereignis (allerdings aus einer anderen Branche) ist das Zugunglück in Eschede 1998, bei dem für die Einsatzkräfte u.a. das sogenannte Critical Incident Stress Debriefing (CISD) angeboten wurde, um sie dabei zu unterstützen, das Erlebte zu verarbeiten und längerfristigen gesundheitlichen Folgen und/oder psychischen Beeinträchtigungen vorzubeugen.

Unabhängig von Katastrophen dieser Dimension belegen wissenschaftliche Studien, dass Piloten genauso wie die restliche Bevölkerung zeitweise unter psychischen Beeinträchtigungen wie beispielsweise Depressionen oder Schlafstörungen leiden können. Große Luftfahrtunternehmen haben nicht zuletzt deshalb seit vielen Jahren psychosoziale Beratungsangebote etabliert. Diese finden jedoch wenig bis keine Akzeptanz bei den Pilot\*innen. Gründe dafür – so wurde es im Abschlussbericht zum Germanwings Absturz der D-AIPX im März 2015 herausgearbeitet – könnten sein, dass die Mitarbeiter die Vertraulichkeit solcher Angebote in Frage stellen oder eine Stigmatisierung befürchten. Und am Ende steht immer die Angst vor einem möglichen Lizenzentzug und dem damit verbundenen Verlust der Existenzgrundlage.

Auch wenn diese Themen seit Jahrzehnten bekannt sind, hat erst der bereits erwähnte Absturz der D-AIPX, bei dem 149 Passagiere und Besatzungsmitglieder an Bord ums Leben kamen, dafür gesorgt, dass die Bedeutung von psychischen Problemen von Pilot\*innen und der damit verbundene Handlungsbedarf überdeutlich wurden. Nachdem der Abschlussbericht des BEA zum Absturz veröffentlicht worden war, setzte die EASA eine Task Force ein, die den Bericht bewerten und Handlungsempfehlungen dazu erarbeiten sollte.

Diese Task Force empfahl u.a. die Einführung sogenannter Peer Support und Reporting Programme, die an das Safety Management System (SMS) für Mitarbeiter gekoppelt sein sollten (eingebettet in eine non punitive Arbeitsumgebung und no blame bzw. Just Unternehmenskultur), und rückte damit die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden von Pilot\*innen explizit in den Vordergrund.

Daraufhin veröffentlichte die EU im Juli 2018 ein Gesetz (Regulation EU 2018/1042, in Ergänzung zu Regulation (EU) No. 965/2012) mit entsprechenden AMC's und GM's und im November 2018 eine EASA ED Decision 2018/012/R. Darin wurde vorgeschrieben, dass europäische Betreiber

ein solches Peer Support Programm bis August 2020 in ihrem Betrieb implementiert haben müssen. Aufgrund der Corona Pandemie wurde dieser Termin auf Februar 2021 verschoben.

Was ist ein Pilot Peer Support Programm? Es ist ein in einen Betrieb verankertes kollegiales Gesprächsangebot von entsprechend dafür ausgebildeten Pilot\*innen (= Pilot Peers) für Pilot\*innen, die im vertraulichen Rahmen Unterstützung in stressbehafteten Lebenssituationen oder bei mentalen bzw. psychischen Problemen erhalten können. Das Kernprinzip ist die absolute Vertraulichkeit. Die Pilot Peers sind das Herzstück eines Peer Support Programms, sie sind in grundlegenden Techniken zur Gesprächsführung und Beratung geschult und halten ihr Wissen durch die regelmäßige Teilnahme an Refresher Kursen auf dem Laufenden. Außerdem haben sie einen sehr guten Überblick über die im jeweiligen Unternehmen vorhandenen Abläufe, Programme bzw. Konzepte, die geeignet sind, um den Pilot dabei unterstützen können, sein Wohlbefinden wiederzuerlangen. Dem jeweiligen Peer Piloten steht ein entsprechend qualifizierter Mental Health Professional (MHP) (meist ein Luftfahrt Psychologe) zur Seite, der sie aus- und fortbildet, sie in ihrer laufenden Arbeit unterstützt und der ggf. auch eine klare Grenze ziehen kann, wann die kollegiale Unterstützung nicht mehr ausreicht und ein Experte den Fall übernehmen muss.

Diese Art von psychosozialen Unterstützungsangeboten ist per se nichts Neues. Es gibt sie seit vielen Jahren für zum Beispiel für Einsatzkräfte in Hilfsorganisationen, Feuerwehren, der Bundeswehr oder auch bei großen Luftfahrtunternehmen wie der Lufthansa. So werden z.B. in Aus- und Fortbildungen Informationen zur Stärkung des eigenen Wohlbefindens oder zum Umgang mit kritischen und möglicherweise traumatisierenden Situationen vermittelt. Während und nach Einsätzen stehen entsprechende geschulte Kolleg\*innen als Ansprechpartner zur Verfügung. Die Erfahrungen zeigen, dass es für die Betroffenen erheblich einfacher ist, sich einem Kolleg\*in zu öffnen und um Hilfe zu bitten als z.B. dem jeweiligen Vorgesetzten. Gleichwohl ist einmal mehr die Luftfahrt die erste Branche, die diese Art der kollegialen Unterstützung und Beratung gesetzlich vorschreibt.

Da es derzeit fast ausschließlich Erfahrungen in großen Organisationen und Betrieben mit Peer Support Programmen gibt, wird in einer Studie an der SRH Hochschule in Heidelberg gerade der Frage nachgegangen, welche Herausforderungen vor allem kleine(re) Betriebe bei der Einführung eines Peer Support Programms haben und welche Handlungsempfehlungen daraus abzuleiten sind. Bereist jetzt ist absehbar, dass es wirtschaftlich und auch vor dem Hintergrund der Vertraulichkeit für kleinere Betriebe vermutlich keinen Sinn macht, eigene Piloten Peers auszubilden und statt dessen auf Ressourcen außerhalb der eigenen Organisation zurückzugreifen.

Was heißt das jetzt für den einzelnen Helikopter Operator? Nach bisherigem Stand sind alle gewerblichen Helikopter Operator dazu verpflichtet, bis zum Februar 2021 ein Peer Support Programm in ihrem Unternehmen einzuführen. Wie bei anderen gesetzlichen Änderungen auch sind die betrieblichen Prozesse, die im OM beschrieben sind, mit der Beschreibung des Peer Support Programms (organisatorische Einbettung, Ansprechpartner, Schulungen und Kommunikation dazu etc..) zu ergänzen und „mit Leben“ zu füllen.

Der DHV hat mit Dr. Bettina Schleidt ein Mitglied in den Reihen, das aufgrund der Qualifikation als CHPL und als Diplom-(Luftfahrt)Psychologin sowohl als Pilot Peer als auch als MHP fungieren kann. Derzeit wird ein Konzept erarbeitet, wie die Bedarfe zum Thema Peer Support am besten gebündelt werden könnten, um die gewerblichen Helikopter Betreiber in der D-A-CH Region best-

möglich und effizient bei der Implementierung und im laufenden Betrieb eines Peer Support Programms zu unterstützen. Bereits jetzt steht fest, dass DHV Mitglieder vergünstigte Konditionen beim Einkauf der Leistungen erhalten werden.

Für Fragen stehen Dr. Frank Liemandt oder Dr. Bettina Schleidt gern zur Verfügung.

Gesetzliche Grundlagen:

Regulation EU 2018/1042

<https://www.easa.europa.eu/document-library/regulations/commission-regulation-eu-20181042>

EASA ED Decision 2018/012/R

<https://www.easa.europa.eu/document-library/agency-decisions/ed-decision-2018012r>

*Der Deutsche Hubschrauber Verband e.V. wurde 1959 gegründet zum Zweck der Förderung aller Maßnahmen, welche geeignet sind, die umfassende Verwendung des Hubschraubers entsprechend seiner besonderen technischen Eigenschaft zu erleichtern. Er unterstützt das Bestreben, das zivile Hubschrauberpotential in der Bundesrepublik Deutschland und international zu erhöhen. Darüber hinaus fördert er den Gedanken und alle Maßnahmen, zivile Luftfahrzeuge für Hilfeleistungen bei Unglücksfällen, Katastrophen und im Rahmen des zivilen Bevölkerungsschutzes sowie zur Abwendung von Gefahren der Allgemeinheit einzusetzen. Der DHV erstrebt keine gewinnbringende Tätigkeit.*

<sup>1</sup> Peer support initiatives = substance abuse, professional standards, critical incidents, pilot's wellbeing

<sup>1</sup> nicht strafend, d.h. nach einem Fehlverhalten ist nicht mit Sanktionen zu rechnen

<sup>1</sup> Nach einem Fehlverhalten werden keine individuellen Schuldzuweisungen vorgenommen. Der Vorfall wird aufgearbeitet und es werden Veränderungen (technisch, organisatorisch, menschlich) im Unternehmen vorgenommen, damit der Fehler sich nicht wiederholt.

<sup>1</sup> AMC = Acceptable Means of Compliance

<sup>1</sup> GM = Guidance Material