

# RUNDSCHAU

Publikation des Pilotenverbands AEROPERS – Swiss Air Line Pilots Association (SwissALPA)

1 • 2008



**Personenkontrolle am Flughafen Zürich ■ Grosses Interview mit Personalchef der SWISS ■ Edelweiss Air fliegt für Bangkok Airways ■ Aussenbeziehungen der AEROPERS ■ Tarifpolitik der VC**

## Inhalt

Liebe Mitglieder	2 – 4
Editorial	3
Kompetenz Sicherheit	5 – 7
Sicherheit einheitlich gewährleisten	7 – 9
Sicherheitsaufgaben verteilen ist üblich	10 – 13
Security-Update	13
Sündenbock oder Held?	14 – 15
Es wird nicht ganz einfach sein, einen Ausweg aus dieser Situation zu finden	16 – 23
Tarifpolitik der Vereinigung Cockpit am Scheideweg?	23 – 25
Warum in die Ferne schweifen?	26 – 28
Civilized Thinking	29
Swiss Band	30 – 31
«Fusionman» bei AEROPERS	31
Von der Sau zum Sukarás	32
Geld und Anlagen	33 – 35
Edelweiss Air in Bangkok	35
ON THE AIR ...	36 – 37
Zeitreise	38 – 39
Neueintritt und Pensionierung	39 – 40
«Rundschau»-Leser schreiben	41
Seitenblicke	42 – 43
Presseschau	43
Gelesen: Der Traum des Enkels	44
Gedanken eines Fliegenden	45
Wir trauern, Termine & Mitteilungen	46

## Impressum

### Herausgeber

AEROPERS / SwissALPA  
Ewiges Wegli 10, 8302 Kloten  
Telefon 044 816 90 70, Fax 044 816 90 75  
E-Mail aeropers@aeropers.ch

### Redaktion

E-Mail rundschau@aeropers.ch  
André Ruth, Redaktionsleiter  
Jürg Ledermann, Redaktor  
Roland Zaugg, Redaktor  
Christoph Ulrich, Geschäftsführer AEROPERS

### Ständige Mitarbeiter

Peter Küng («Civilized thinking»)  
Zbigniew Bankowski («On the air»)  
Viktor Sturzenegger («Gelesen»)  
Christoph Jordan («Zeitreise»)  
Peter Tilly («Gedanken eines Fliegenden»)  
Lukas Viglietti (Illustrationen)

### Layout

Caroline Wangler, Akeret Druck AG

### Druck

Akeret Druck AG, 8600 Dübendorf

### Auflage

2500 Exemplare

### Erscheinungsweise

Viernmal pro Jahr  
Cover vierfarbig, Innenseiten schwarz/blau

### Inseratenannahme

Akeret Druck AG, Druckerei am Lindenplatz  
Wallisellenstrasse 2, 8600 Dübendorf  
Telefon 044 801 80 10  
Fax 044 801 80 11  
akeret.ag@bluewin.ch  
www.akeret-ag.ch

### Frontseite

© Foto Lukas Viglietti / Artwork André Ruth

Redaktionsschluss «Rundschau» 2/2008: 16. Mai

# Liebe Mitglieder

**Strategisch hat die SWISS die Sanierung mit Bravour gemeistert. Betriebsintern ist sie jedoch immer noch eine Baustelle. Die SWISS und ihre fliegenden Mitarbeiter haben den Umgang miteinander noch nicht gefunden. Defizite beim Planungssystem und Fehler bei der Einführung des AirCrews (Ferien) belasten unnötig das Sozialleben der Crew-Member. Eine Prioritätenanpassung ist dringend notwendig.**

*Christian Frauenfelder, Präsident*



Die Erfolgszahlen 2007 sprechen für sich. Die SWISS ist auf Erfolgskurs. Davon profitieren wir alle, sei es durch eine erhöhte Arbeitsplatzsicherheit, sei es durch verbesserte Karriereperspektiven. «Ausserpolitisch» konnte das Damoklesschwert der Plafonierungsinitiative erfolgreich abgewehrt werden. Die Erfolgsstory hat aber ihre Schattenseiten. Intern konnten viele Abläufe und Projekte nicht mit dem eingeleiteten Wachstum und der Marktdynamik Schritt halten. Wachstumsbeschwerden nennen dies die Manager. Zugegeben, es ist nicht möglich, das Fell des Bären zu waschen, ohne dass es nass wird. Probleme bei einem Wachstum, wie es die SWISS im letzten Jahr hingelegt hat, sind nicht zu vermeiden. Mir dauern die Wachstumsbeschwerden jetzt aber eindeutig zu lange und gehen zu einseitig auf Kosten des fliegenden Personals. Es darf zum Beispiel nicht sein, dass ein Jahr nach Einführung des AirCrews eine Information des Managements kommt, dass man jetzt gemerkt habe, dass sich beim Feriensystem Fehler eingeschlichen hätten. Und dies ausgerechnet bei einem Planungssystem, das am meisten Stabilität in unser instabiles Sozialleben bringen sollte. Das ist peinlich. Die SWISS begnügt sich in meinen Augen viel zu sehr damit, über ihre IT-Probleme zu berichten, anstatt diese effizient anzugehen. Lösungen sind gefragt und nicht Ausreden. Ich erwarte jetzt die gleiche Härte, Qualität und auch den nötigen Geldmitteleinsatz bezüglich betriebsinterner Probleme, wie die SWISS sie bei der Sanierung gezeigt hat. Dies ist sie ihren Mitarbeitern schuldig. Es ist Zeit, gewisse Prioritäten

zu überdenken und vermehrt betriebsintern in das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu investieren.

## Priorität auf Verbesserung des Soziallebens

Es liegt mir fern, billig jede Verantwortung auf die SWISS zu schieben. Die Verschärfung der Arbeitsbedingungen war Teil des GAV-Deals als Gegengeschäft zu Wachstum und Unterwanderungsschutz. Hier müssen wir zu unserer Verantwortung und unserem Wort stehen, bis wieder GAV-Verhandlungen anstehen oder wir Gelegenheiten (Hebel) haben, Verbesserungen einzuhandeln, weil die SWISS «etwas» von uns will. Bei abgeschlossenen Verträgen müssen wir mit der Realität leben, dass Anpassungen nicht einfach sind, denn im Gegenzug sind wir auch nicht bereit, Verschlechterungen bei bestehenden Verträgen ohne triftigen Grund in Kauf zu nehmen. Beim Aushandeln der Verträge liegt somit die kollektive Verantwortung bei der AEROPERS gegenüber der SWISS, aber auch gegenüber euch als Mitglieder. Uns ist bewusst, dass wir als Verband unter Druck von

**Andere fliegen drauf...**

Profitieren Sie von unseren attraktiven Vorsorge-Leistungen

- **2,25% Freizügigkeitskonto**
- **2,50% Sparen-3**
- **persönliche Beratung**

Urs Wüstiner  
Leiter Vorsorge- und Finanzplanung  
Tel. +41 71 788 88 80  
urs.wuestiner@apkb.ch

**Appenzeller Kantonalbank**  
Wir tun etwas für Sie.

urer Seite stehen, in einigen Bereichen des GAV «die Spitzen zu brechen». Ihr könnt versichert sein, dass wir ständig daran arbeiten. Um Anpassungen vorzunehmen, sind wir aber auf die Bereitschaft von der SWISS angewiesen – mit oder ohne Druck.

Die saubere Umsetzung der Arbeitsbedingungen, das Einhalten der Limiten und das Sicherstellen von einwandfrei funktionierenden Arbeitssystemen (Planungssystem, Ferienzuteilung und -verteilung etc.) liegen hingegen eindeutig im Verantwortungsbereich der Firma. Hier kann die AEROPERS nur Kontrollfunktionen übernehmen. Gerade bei den Systemen, die unser Sozialleben entscheidend beeinflussen, wird die SWISS ihrem eigenen Anspruch «SWISS as one

of the top-ten employers in Switzerland» nicht annähernd gerecht. Die Einführung des AirCrews Anfang 2007 war schon ein Desaster. Die Versprechungen seitens der SWISS, dass die größten Programmierfehler bis Herbst 2007 ausgemerzt seien, haben sich mit den kommunizierten Fehlern bei der

nis liegt. Viele der erreichten Verbesserungen im Feriensystem sind damit vorerst Makulatur und die Eingabe der Ferien über das Ferientool vergeblich investierte Zeit. Anstatt Stabilität in der Ferienzuteilung herrschen jetzt, mindestens bei den Ferien, nur Unsicherheit, Ärger und Chaos.

### «Intern konnten viele Abläufe und Projekte nicht mit dem eingeleiteten Wachstum und der Marktdynamik Schritt halten.»

Ferienzuteilung selber ad absurdum geführt, unabhängig davon, ob nun der Fehler bei AirCrews oder bei einer falschen Dateneingabe seitens der SWISS wegen fehlender Systemkennt-

Ähnliches Ungemach befürchte ich mit dem neuen Planungssystem. Ich frage mich offen, ob die SWISS wirklich die notwendigen Ressourcen zur Verfügung stellt und die nötige Priorität

## EDITORIAL



Wenn ich mich auf den Weg zum Flugzeug mache, ist mir eines gewiss: die Sicherheitskontrolle, bei der mein Gepäck durchleuchtet und ich auf metallische Gegenstände abgesucht werde. Dass es dabei in Europa, geschweige denn im interkontinentalen Vergleich, deutliche Unterschiede gibt, haben wir alle schon erlebt. Im Operations Center hingegen werde ich stets in der gleichen, typisch schweizerischen Art abgefertigt: gründlich, speditiv und dennoch höflich. Dass es dabei manchmal schon fast familiär zu und her geht, liegt laut Felix Walz, dem Chef der Flughafen-Kontrollabteilung, daran, dass diese Dienstreise bei seinem Personal wegen des angenehmen Klimas auch sehr beliebt ist. Der Bericht «Kompetenz Sicherheit» und das darauf folgende Interview mit Felix Walz erlauben den Blick hinter die Kulissen im wichtigen Sicherheits-Geschäft. Ernst Schlecht, der Sicherheitschef der Unique, legt die Sichtweise und die Probleme der Flughafen-Betreiberin dar. Auch wenn Walz und Schlecht das gleiche Ziel verfolgen, scheinen verschiedene Wege dahin zu führen. Die Titel «Sicherheit einheitlich gewährleisten» und «Sicherheitsaufgaben verteilen ist üblich» geben hier einen Vorgeschmack. Zudem runden wir die Berichterstattung zum Thema «Security» mit einem Beitrag von unserem Spezialisten Stefan Zigerli ab.

Benutzt man das deutsche Wort «Sicherheit», so gilt es für Security und Safety zugleich. Sind wir bei Stefan Walz und seinem Security-Team gut aufgehoben, so belastet der andauernde «Company-Stress» die Safety im Airbus-Piloten-Korps in einem ungewohnten Mass. Jean-Pierre Tappy sieht seine Mitarbeiter emotional geladen wie schon selten und auf divergierendem Kurs. Er spricht gar von Entfremdung. Um aus dieser schwierigen Phase herauszufinden, ist in den geplanten Diskussions-Foren eine offene Feedback-Kultur gefragt, die weder von Rechtfertigungen noch von langen Reden «zur Lage der Nation» gestört wird. Denn es gilt, die Menschen und deren Befindlichkeiten wahrzunehmen. Es ist

unserem Chef OC gebührend anzurechnen, dass er sich dieser unbequemen Aufgabe stellt. Auf dieses Thema im Interview mit der «Rundschau» angesprochen, äussert sich unser Personalchef Antonio Schulthess mit deutlichen Worten. Er spricht zwar immer noch von «diffuser Unzufriedenheit», anerkennt aber auch, dass es kein Dauerzustand sein kann, wenn das Privatleben nicht mehr richtig geplant werden kann. Uns allen ist zu wünschen, dass dieses Jahr für ihn nicht nur «ein bisschen das Jahr der Planung» wird, sondern dass er sich mit aller Kraft dafür einsetzen wird, die Unzulänglichkeiten unserer Planungssysteme zu beheben. Denn er meint selber: «Solche Mängel sind nicht akzeptabel.»

Technische Mängel der ganz konkreten Art hatten die Piloten der B-777 in London. Obwohl die Untersuchung der Bruchlandung kaum gestartet worden war, fanden sie sich am nächsten Tag im Blitzlichtgewitter der Weltpresse wieder. Dieter Eppler nimmt dieses Schauspiel etwas genauer unter die Lupe und fragt sich, wie das mediale Pendel in anderen Fällen ausschlagen wird und ob die Akteure dann «Sündenbock oder Held» sein werden.

Als Letztes lade ich zu einer speziellen historisch-kulinarischen Reise von Zürich gen Osten ein. Lorenz Stäger führt uns mit seinem Text «Von der Sau zum Sukarás». Auf den Spuren Alexander des Grossen geht es bis nach Mumbai. Das Gedankenspiel könnte indes bis nach Bangkok weitergetrieben werden, denn Stäger meint zu den Sprachen indogermanischen Ursprungs: «Sie sind «gleich», nur im Laufe der Jahrtausende «ein bisschen anders» geworden.» – Eben «same, same, but different», wie Thailänder zu sagen pflegen.

Viel Abwechslung beim Lesen wünscht

Jürg Ledermann



setzt, um endlich das in die Jahre gekommene, unzulängliche PBS zu ersetzen oder massiv zu verbessern. Es ist mindestens eine moralische Verpflichtung eines verantwortungsvollen Arbeitgebers, dass er dafür sorgt,

ginge meist auf Kosten der Mehrheit. Es nützt auch wenig, wenn ihr Druck auf den Verband ausübt. Der Druck muss direkt auf die SWISS wirken, denn da liegt auch die Verantwortung. Es braucht euren individuellen Druck

drückt. Es nützt nicht viel, wenn ihr euch darüber beschwert, dass ihr mehr als früher arbeiten müsst. Ihr müsst aufzeigen, wo Fehler oder unzulängliche Systeme euer Sozialleben in Mitleidenschaft ziehen, was eure Bedürfnisse sind und wo eure Limiten bezüglich Belastung erreicht beziehungsweise überschritten werden. Dies braucht ein wenig Vorbereitung und vor allem braucht es Wortmeldungen von ALLEN, das heisst auch Zivilcourage. Seinen Unmut nur beim Kaffeeautomaten zu äussern, ist zu wenig. Die SWISS muss merken, dass sie die Prioritäten zugunsten der Mitarbeiter verschieben muss. Besser früher als später.

Trotz des gegenwärtigen Erfolgs ist intern noch einiges zu bereinigen. Dazu braucht es sowohl unser wie auch euer Engagement, aber auch den Willen der SWISS, nicht immer die Buchhaltung über das Wohlbefinden der Mitarbeiter

---

**«Die SWISS begnügt sich in meinen Augen viel zu sehr damit, über ihre IT-Probleme zu berichten, anstatt diese effizient anzugehen.»**

---

dass verschärfte Arbeitsbedingungen wenigstens durch eine verbesserte Planbarkeit und Stabilität der verbleibenden freien Tage und des Einsatzes abgefedert werden. Ausreden habe ich genug gehört, ich möchte stabile Resultate sehen. Im Gegensatz zu früher stehen der SWISS jetzt auch Mittel zur Verfügung. Es geht nicht mehr um das nackte Überleben. Die SWISS muss sich von der Turn-around-Mentalität verabschieden und beim notwendigen Gewinnstreben die Bedürfnisse der Mitarbeiter besser einbeziehen.

Die volle Verbandsmacht können wir erst einsetzen, wenn die SWISS die Verträge auf breiter Basis verletzt. Ihr könnt sicher sein, dass wir alle juristischen Mittel ergreifen werden, wenn wir sehen, dass die SWISS Verträge nicht einhält. Bis jetzt ist dies noch nicht der Fall. Die SWISS hat einfach auf unsere Lasten «gewurstelt».

**SWISS muss Druck der Basis spüren**

Der Druck auf die SWISS muss aber schon vorher steigen, damit eine Verbesserung des Planungs- und Feriensystems professioneller und effizienter an die Hand genommen wird, auch wenn das Geld kostet. Hier kommt ihr ins Spiel. Die AEROPERS kann nicht einfach den «Stecker herausziehen», wenn auf individueller Basis Fehler passieren oder «gewurstelt» wird. Dies

auf die Firma, indem ihr mindestens die begangenen Fehler und die genauen Gründe für eure Unzufriedenheit adressiert. «Die da oben» müssen merken, dass nicht alles «Friede, Freude, Eierkuchen» ist. AEROPERS kann euch dabei wohl unterstützen, aber wir brauchen euren Druck von der Basis. Sonst werden unsere Einwände nur als

---

**«Es nützt wenig, wenn ihr Druck auf den Verband ausübt. Der Druck muss direkt auf die SWISS wirken, denn da liegt die Verantwortung.»**

---

Zwängerei von ein paar Wenigen vom Ewigen Wegli abgetan. Ihr müsst gehört werden.

**Airbusforum – Chance «gehört zu werden»**

Eine gute Gelegenheit dazu sind die stattfindenden Airbusforen, aber auch die RGCs. Es ist ein erster Schritt, wenn die Firma die Entfremdung zwischen dem Management und den Fliegenden erkannt hat. Der zweite muss aber auch ein ehrlicher Austausch der Befindlichkeiten sein. Es ist zwar nett und keineswegs falsch, wenn euch das Management seine Sicht der Airline-Welt näher bringen will. Die Kommunikation muss jedoch auch in die andere Richtung stattfinden. Das Management muss merken, wo euch der Schuh

zu stellen. Airline-Business ist People-Business, und Erfolg kann eine Firma langfristig nur mit zufriedenen Mitarbeitern haben.

Zum Schluss danke ich noch ganz herzlich unserem Geschäftsführer Christoph Ulrich für seine ausgezeichnete Arbeit zugunsten unseres Verbands. Er ist am 1. Oktober 2001 in einem der schwierigsten Momente bei unserem Verband eingestiegen und verlässt die AEROPERS per 31. März 2008. Lieber Christoph, alles Gute und vielen Dank für das immer vorbildliche Engagement. ■



**Ein Prozent unseres Umsatzes fliesst an die Stiftung Kinderhilfe des Swissair-Personals.**  
[www.swissair-kinderhilfe.ch](http://www.swissair-kinderhilfe.ch)

# Kompetenz Sicherheit

**Die Passagiere und deren Gepäck werden in Zürich von Sicherheitsbeauftragten der Flughafenpolizei kontrolliert. Sie sind dabei nicht nur sehr speditiv, sondern auch effizient. Ein mit der Universität Zürich entwickeltes Trainingssystem überwacht und fördert die Leistung dieser Spezialisten ständig. Die Flughafen-Kontrollabteilung geniesst einen guten Ruf und möchte ihre Kompetenz in Zukunft weitergeben.**

*Text: Jürg Ledermann*



Ein Tag wie jeder andere am Flughafen Zürich. Beim Check-in ist ein reges Treiben, die Grenzpolizei hat alle Posten besetzt und kontrolliert unablässig Reisedokumente. Bei der Sicherheitskontrolle (Siko) bildet sich ein Stau. Auch hier sind alle Posten besetzt, doch haben anscheinend wieder viele Passagiere die neuen EU-Vorschriften bezüglich Einschränkung bei Flüssigkeiten im Handgepäck «übersehen». Die Sicherheitsbeauftragten der Flughafenpolizei (SBF), die zur Kantonspolizei Zürich gehören, haben alle Hände voll zu tun, um dem Ansturm gerecht zu werden. Es geht einerseits darum, das Handgepäck nach den bekannten Dangerous Goods abzusuchen und auch die Passagiere auf versteckte metallische Gegenstände zu kontrollieren. Ganz nebenbei werden die Passagiere aber auch nach ganz anderen Kriterien geprüft. Der jungen SBF am Monitor der Handgepäck-Durchleuchtung fällt am eben geröntgten Gepäckstück nichts Verdächtiges auf. Beim flüchtigen Blick auf den Passagier und dessen Art, sie anzuschauen, befällt sie indes-

sen ein komisches Gefühl. Auch der zweite Blick auf den Monitor bringt keine neuen Erkenntnisse. Dennoch verlangt sie, dass das Gepäck noch einmal durchleuchtet wird. Darauf reagiert der Passagier derart nervös, dass Polizisten der Einsatzabteilung der Flughafenpolizei herbeigerufen werden. Im Verlauf der Befragung wird das Handgepäck geöffnet und in diversen Handtaschen rund acht Kilogramm Kokain gefunden, das im Futter eingenäht wurde (Bilderserie unten).

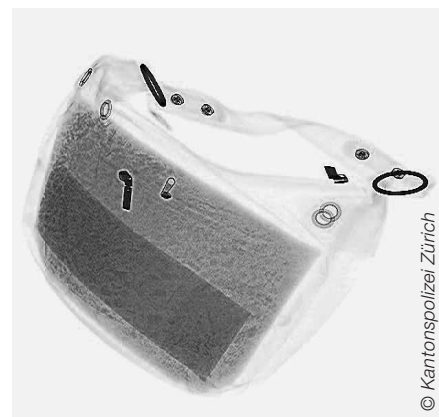
## Hoher Standard und guter Ruf

Auch wenn manchmal über die Wartezeit bei der Siko geklagt wird, hat Zürich mit rund 190 bis 200 Passagieren pro Stunde eine der weltweit höchsten Abfertigungsraten. Auf den vergleichbar grossen Flughäfen liegen diese Werte deutlich tiefer. Pro Tag werden 30 000 bis 40 000 Passagiere kontrolliert, in den Spitzenzeiten sind es bis zu 80 000. Aufgrund der gesetzlich vorgeschriebenen ICAO-, EU- und BAZL-Tests hat der Flughafen Zürich erwiesenermassen ein hohes Sicherheitsniveau. Von ausgewählten 40 Flugplätzen weltweit liegt er in den meisten Bereichen – auch in Bezug auf Kundenfreundlichkeit und die allgemeine Sicherheitsqualität – auf den vordersten Plätzen.

Im Bereich «Hold Baggage» – das Gepäck, das in den Frachtraum verladen wird – werden täglich rund 30 000 Stücke kontrolliert. Je nach Befund durchlaufen sie einen mehrstufigen Screening-Prozess, bis zweifelsfrei feststeht, dass sich keine Dangerous Goods darin befinden. Sind Zweifel am Inhalt weiterhin vorhanden, wird der Passagier ausgerufen und die so genannte Zusammenführung eingeleitet. Es erfolgt eine Befragung des Passagiers, und das Gepäck wird geöffnet. Beim Gespräch wird auch Grundsätzliches geklärt: Ob der Passagier seinen Koffer selber gepackt habe und überhaupt wisse, was darin sei? Bei der Siko werden ganz erstaunliche Dinge entdeckt. Das Spektrum reicht von eher harmlosen Dangerous-Goods-Items bis zu Motorsägen, deren Tanks noch mit Benzin gefüllt sind.

## SBF im Dauer-Check

Die hohe Entdeckungsrate von Gefahrenpotenzial hat in Zürich System. Seit längerem läuft mit der Universität Zürich ein wissenschaftliches Projekt unter dem Titel «Visual Cognition Research». Dabei geht es um die Erforschung der visuellen Fähigkeiten der SBF. Die Verbesserung des Erkennens von gefährlichen Gegenständen ist das Ziel. Das adaptive Training der SBF mit Hilfe von TIP-Bildern (Threat Image Projection) funktioniert folgendermassen: In das Bild eines vom System zufällig ausgewählten beliebigen Gepäckstücks auf dem Band (Handgepäck oder «Hold Baggage») wird zum Beispiel ein Messer oder eine Pistole eingeblendet. Dabei kann die Waffe massstabsgetreu in 72 möglichen Perspektiven präsentiert werden. Das erhöht die Aufmerksamkeit der SBF und fördert deren Können und Erfahrung. Der SBF drückt zur Quittierung des Fundes eine Taste an der Konsole und



© Kantonspolizei Zürich

*Erst auf den Röntgenaufnahmen der einzelnen Handtaschen (ganz rechts) lässt sich das eingenähte Kokain als organischer Stoff in dunkler Schattierung erkennen.*

erfährt so, dass es sich um ein TIP-Bild handelt. Er steht somit in einer kontinuierlichen Check-Situation. Das System nimmt die Entdeckungs-Performance des SBF in dessen Personaldatei auf, um beim späteren wöchentlichen Training, das dreimal je 20 Minuten dauert, darauf zurückgreifen zu können. TIP-Gegenstände, die nicht auf Anhieb identifiziert werden konnten, werden vom System hier nochmals eingeblendet.

### Spezifische Anforderungen

Für diese Aufgabe braucht es spezielle Fähigkeiten, die in einem gründlichen Auswahlprozess vor der Anstellung abgeklärt werden. Die technische Entwicklung der Scanner ist rasant. Die SBF besuchen laufend Weiterbildungen, um die Bilder rasch interpretieren und zuordnen zu können. Auch bei grossem Andrang sollte er sich während des 30-Minuten-Einsatzes voll konzentrieren und im besten Fall auch das Verhalten des Passagiers während der Siko beurteilen können. Laut Felix Walz, dem Chef der Flughafen-Kontrollabteilung (FPKOA), ist die Personenkontrolle mit dem manuellen Abtasten nach wie vor heikel. Da komme man einer Person zwangsläufig sehr nahe und müsse, wolle man die Kontrolle gewissenhaft durchführen, auch den Intimbereich mit genügend Druck abtasten. Da eine Siko für den Passagier eine eher unangenehme Angelegenheit ist, muss das Personal auch psychisch belastbar sein. Auch diesem Aspekt wird bei der Auswahl Rechnung getragen. Denn die SBF haben ein sehr gemischtes Publikum: reisegewohnte, aber auch Personen, die zum ersten Mal fliegen, und Passagiere aus den verschiedensten Kulturkreisen. Der Umgang mit anderen Kulturen ist bei Weiterbildungen stets ein Thema, dem speziell Rechnung getragen wird.

spiel von guten Fähigkeiten der Mitarbeiter mit guten technischen Systemen und guten Vorschriften zu erreichen.

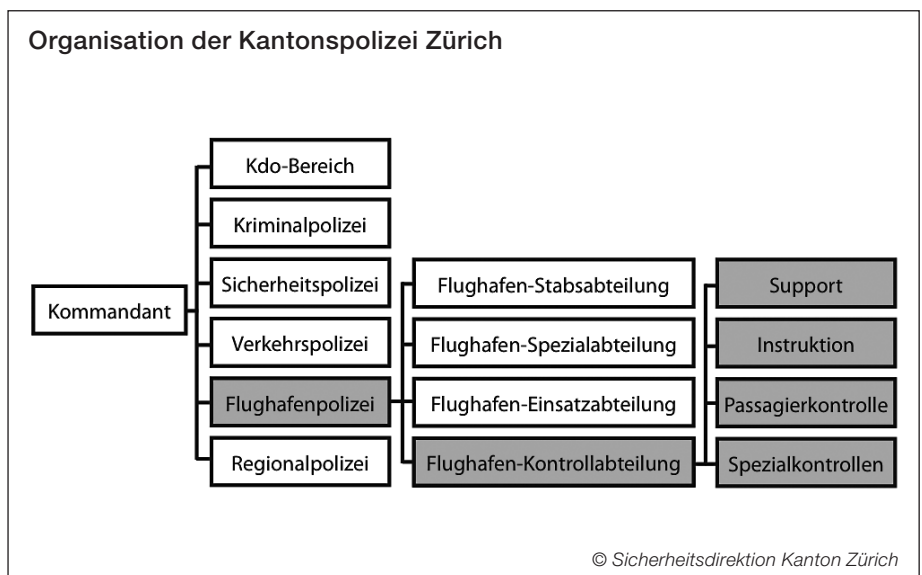
### Flexibler Teil der Kantonspolizei

In Zürich können die SBF aus 25 verschiedenen Schichtdiensten – in der Passagier- wie auch in der Spezialkontrolle – auswählen. Diese hohe Flexibilität ist im Vergleich zur klassischen Polizei völlig untypisch, aber auch nötig, um in den Spitzenzeiten genügend Personal zur Verfügung zu haben. In Zukunft soll es die Möglichkeit geben, dass sich ein Siko-Team vor dem Einsatz bei einem Briefing auf die kommenden Aufgaben einstellen kann. Die Briefing-Kultur soll dazu beitragen,

nicht, auch wenn sie in Uniformen auftreten, die sie als Mitarbeitende der Kantonspolizei ausgeben. Damit wird für die Passagiere ersichtlich, dass der Staat hier als Monopol hoheitliche Aufgaben erfüllt. Die SBF fühlen sich in dieser Uniform eher der Funktion zugehörig, die sie erfüllen müssen. Es wird ihnen ein anderer Respekt entgegengebracht als früher in anderer Arbeitskleidung.

### Blick in die Zukunft

Mit der Einführung der Staff Screening Phase III wird allen Angestellten der Zutritt zum Flughafengelände – also alles, was sich innerhalb des Zaunes befindet – nur mit der entspre-



Die SBF leisten ihren Dienst als Teil der Kantonspolizei Zürich.

die SBF näher zueinander zu bringen. Zudem wird durch das Qualitätsmanagement der Kontrollabteilung ein adaptives Kommunikationskonzept entwickelt. Damit wird der interne Informationsfluss optimiert, was die Abläufe noch effizienter macht.

Die FPKOA ist ein Teil der Flughafen-

chenden Siko möglich sein. Sämtliche Fahrzeuge, Personen und Waren innerhalb dieses Perimeters sind dann «sauber». Die EU fordert die Umsetzung dieser Massnahmen Mitte 2009, der Flughafen Zürich möchte dies bereits Mitte 2008 einführen.

Die absolute Sicherheit wird es laut Walz nie geben. Es werden sich immer Gelegenheiten bieten, um die Sicherheit zu durchbrechen. Der Täter muss aber zur Einsicht gelangen, dass es am Flughafen Zürich sehr schwer ist, eine Aktion durchzuführen, weil hier scharf kontrolliert wird. Walz ist der Ansicht, dass es der Sicherheit nütze, wenn sich die Airport Authority entscheiden könnte, mit nur einer Struktur zu arbeiten, denn im Moment werden die übrigen Zugänge zum Flughafen von privaten Sicherheitsfirmen überwacht. Der jetzige Zustand sei für die gesamte Flughafenpolizei, die sich in verschiedenen Bereichen für die Sicherheit verantwortlich fühle, schwierig.

## «Zürich hat bei der Siko mit rund 190 bis 200 Passagieren pro Stunde eine der weltweit höchsten Abfertigungsraten.»

Deshalb sucht Felix Walz Leute mit den entsprechenden Qualitäten, um aus dem Gesamtsystem «Personenkontrolle» das Maximum herausholen zu können. Der gesunde Menschenverstand soll dabei nicht zu kurz kommen. Walz wehrt sich gegen das stereotype Anwenden von Checklisten. Das Maximum sei nur im Zusammen-

polizei und untersteht der Kantonspolizei Zürich. Sie ist, wie auch aus der Grafik ersichtlich ist, unterteilt in die Abteilungen Passagierkontrolle, Spezialkontrollen, Instruktion und Support. Die Aufgaben sind in einer Leistungsvereinbarung mit der Unique geregelt. Das Kader der FPKOA besteht aus Polizisten. Die SBF sind es



Walz möchte die Flughafen-Kontrollabteilung als eigentliches Kompetenzzentrum für Sicherheitskontrollen profilieren. Dazu wird die Zusammenarbeit mit der Universität Zürich weitergeführt. Seine Abteilung soll von der Forschung profitieren können, ohne dabei Profitgedanken zu äussern. Als Repräsentant einer staatlichen Institution sieht er sich dazu geradezu verpflichtet. Mit dem Credo «Passende neutrale Sicherheit, die für den Endkunden stimmt.» hat die Flughafen-

Kontrollabteilung bereits die Ausbildung der Sicherheitsbeamten bei der Personenkontrolle im Bundeshaus in Bern vorgenommen. Auch bei der Einführung der Siko beim Kantons- und Regierungsrat im Kanton Zürich vertraute man auf die Erfahrung der Flughafenpolizei. In diesem Sinn wurde auch anderen Flugplätzen und Airport Authorities das Angebot gemacht, die Sicherheitskräfte zu schulen – ganz im Stil eines Kompetenzzentrums. ■

per und beschäftigen über 800 SBF (Sicherheitsbeauftragter der Flughafenpolizei). Das sind nicht Polizisten und Polizistinnen im eigentlichen Sinn, sondern Sicherheitsbeauftragte. Ein ganz wichtiger Punkt ist dabei aber, dass dieses Personal an die Kantonspolizei angegliedert ist und von Polizeikader geführt wird.

«RS»: Ist es ein Sonderfall, dass die SBF in Zürich an die Polizei angebunden sind, oder gibt es dies auch noch an anderen Orten?

F.W.: Die rund 1000 SBF auf dem Flughafen München zum Beispiel sind ebenfalls ähnlich in die bayrische Polizei eingebettet. Auf vielen Flughäfen erfolgen Sicherheitskontrollen durch private Sicherheitsfirmen.

«RS»: Wie werden die SBF ausgewählt und ausgebildet?

F.W.: Bei der gründlichen Abklärung im Vorfeld der Anstellung bezüglich Charakter und Leumund testen wir auch das wichtige Farbseh- und Hörvermögen. Der Grundkurs dauert dann vier Wochen. Darin werden die Vorschriften, Geräte, Verfahren und Materialkenntnisse behandelt. Es geht aber auch um Psychologie und die verschiedenen Kulturen, denen die SBF begegnen werden.

«RS»: Wie hoch ist die Fluktuationsrate im Korps? Man nennt in der Industrie Werte von bis zu 30 Prozent pro Jahr.

F.W.: Bei uns pendelt dieser Wert um zehn Prozent. Wir möchten Mitarbeiter, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind und sich entscheiden, bei uns zu bleiben. Nur mit langer Erfahrung können das wichtige Know-how und das Sensorium für Ungewöhnliches aufgebaut

## «Sicherheit einheitlich gewährleisten»

**Felix Walz, der Chef der Flughafen-Kontrollabteilung, äussert sich zu verschiedenen Aspekten der Sicherheitskontrolle am Flughafen Zürich. Er erklärt unter anderem die Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten der Flughafenpolizei und wie sein Personal ausgewählt, geschult und geführt wird.**

*Fragen: Jürg Ledermann*

«Rundschau»: Welches sind die Aufgabenbereiche der Flughafen-Kontrollabteilung?

Felix Walz: Die Kontrolle der Passagiere und deren Handgepäck sind das eine, das zweite sind die Spezialkontrollen. Dazu gehören die Kontrolle des «Hold Baggage», also das eingeecheckte Gepäck der Passagiere, und im Weiteren die Staff-, Crew- und Post-Kontrolle.

«RS»: Das betrifft eigentlich nur die Terminals und das Operations Center. Wer ist für die Sicherheit in den Bereichen Technik, Catering und Fracht zuständig?

F.W.: Das macht eine private Sicherheitsfirma im Auftrag von Unique.

«RS»: Ich hätte eigentlich erwartet, dass der Flugplatz – also alles, was innerhalb der Umzäunung liegt – als eine Einheit betrachtet wird und deshalb sämtliche Sicherheitskontrollen in diesen Bereich hinein von gleicher Hand ausgeführt werden.

F.W.: Das ist nicht so.

«RS»: Gibt es Bestrebungen in dieser Richtung?

F.W.: Wir stehen bei dieser Frage in einem politischen und wirtschaftlichen Spannungsfeld. Natürlich wäre es im Gesamtinteresse sinnvoll, dass die Si-

cherheit einheitlich gewährleistet wird. Gerade mit der Einführung der Staff Screening Phase III, wenn alle Angestellten innerhalb der Sicherheitszone des Flughafens nach dem gleichen Massstab kontrolliert werden, wäre es wünschenswert, dass dies von gleicher Hand ausgeführt würde. Ich richte mein Interesse im Moment aber primär auf alles, was direkt zu Ihnen auf das Flugzeug kommt: also die Passagiere und deren Gepäck.

«RS»: Wie viele Leute haben Sie unter sich? Wie viele Polizisten stehen dabei an der Front?

F.W.: Wir erleben im Moment einen grossen Zuwachs beim Personalkör-



Bei der Sicherheitskontrolle nehmen die SBF verschiedenen Aufgaben wahr.



**Felix Walz**, geboren 1953, ist ein Polizist, der seinen Beruf bisher in allen möglichen Facetten ausgeübt hat. In den 31 Jahren als Angehöriger der Kantonspolizei St. Gallen war er unter anderem als Dienstchef und Leiter eines Polizeistützpunkts, Polizeifachlehrer und Instruktor für Interventionseinheiten (Grenadierinstruktor) tätig. In dieser Funktion knüpfte er auch Kontakte zu Spezialeinheiten im Ausland. Als Polizeitaucher und Stabsmitglied der Kurse für fliegende Einsatzleiter der Polizei begann er in die dritte Dimension vorzustossen. Die Tätigkeit als Instruktor des Schweizerischen Polizeiinstituts Neuenburg und der Posten als Fachverantwortlicher für tatortbezogene Nahbereichsvermessung (Stereo-Fotogrammetrie) rundeten seinen beachtlichen Erfahrungsschatz ab. In den Jahren 2005 bis 2007 war er der Sicherheitsverantwortliche (Security) an der ETH Zürich und gab damit den Abschied vom eigentlichen Polizeiberuf. Seit August 2007 ist er – in einer ähnlichen Funktion – der Chef der Kontrollabteilung der Flughafenpolizei Zürich.

Es ist kein Zufall, dass er nun einen Arbeitsplatz am Flughafen Zürich hat (notabene mit einer beeindruckenden Aussicht auf das Vorfeld), denn er ist seit 1979 mit der Aviatik verbunden. Er ist leidenschaftlicher Privatpilot und war von 2001 bis 2006 nebenamtlicher Untersuchungsleiter im Büro für Flugunfalluntersuchungen (BFU).

Felix Walz ist verheiratet, hat zwei Töchter und wohnt mit der Familie in Schmerikon am oberen Zürichsee.

werden. Mit den geplanten Briefings, der Einsetzung eines Personalbetreuers und einer noch besseren Kommunikation im Korps versuchen wir, die Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter weiter zu verbessern. Zudem stehen wir als staatliche Organisation nicht im gleichen Mass unter privatwirtschaftlichem Druck.

«RS»: Welche verschiedenen Aufgaben haben die SBF?

F.W.: Sie werden in der Handgepäckkontrolle und der Kontrolle des «Hold Baggage» eingesetzt. Innerhalb dieser Tätigkeiten gibt es verschiedene Aufgaben, denen sie im Rotationsprinzip nachgehen (Bild Seite 7). Eine Schicht pro Arbeitsplatz dauert meistens rund 30 Minuten, sie kann aber je nach Situation auch kürzer ausfallen.

Sobald sich ein Passagier bei der Kontrolle nicht mehr an die allgemein gültigen Gepflogenheiten hält, fordern die SBF Verstärkung der Einsatzabteilung an. Die ausgebildeten Polizeibeamten dieser Einheit verfügen über die nötigen hoheitlichen Kompetenzen, die unsere SBF nicht haben.

«RS»: Auf welchen Verordnungen oder Gesetzen beruhen die Kontrollen?

F.W.: Die Grundlage bildet der ICAO-Annex 17 und das Dokument 30 der ECAC (European Civil Aviation Conference). Das ist das Rahmengesetz. Diese Vorschriften werden vom BAZL auf die schweizerischen Bedingungen

angepasst, und schliesslich müssen wir auch noch kantonalen Vorschriften nachleben.

«RS»: Wer erlässt diese Massnahmen?

F.W.: Wir erhalten die Weisungen direkt vom BAZL. Diese werden dann in Dienstvorschriften ausformuliert. Bei

«RS»: Werden die Zugänge zu den Sicherheitszonen überall mit den gleichen Massnahmen überwacht? Wir haben den Eindruck, dass zum Beispiel «unser» Metalldetektor im Operations Center sensibler eingestellt ist, als diejenigen in den Terminals.

F.W.: Bei einer Kontrolle der zuständigen Behörden wurde Ende 2006 festgestellt, dass der Metalldetektor im Operations Center weniger empfindlich eingestellt war, als die Bögen in den Terminals. Dies wurde gemacht, weil man genau weiss, dass die Besatzungen an ihren Uniformen metallische Beschläge haben, die «angeben» können. Auf Veranlassung des BAZL sind nun alle Bögen auf dem Flughafengebiet auf demselben Niveau eingestellt.

«RS»: Im General Aviation Center (GAC) kann nach wie vor jeder Passagier nach dem Vorweisen von Pass oder Identitätskarte ohne jeglichen Security-check auf das Vorfeld gelangen. Auch für das Gepäck gibt es keine Kontrolle. So werden die strengen Sicherheitskontrollen bei den üblichen Zugängen ad absurdum geführt. Was sagen Sie dazu?

F.W.: Mit der Einführung der Staff Screening Phase III wird es dann auch im GAC die üblichen Kontrollen geben.

## «Nur mit langer Erfahrung können das wichtige Know-how und das Sensorium für Ungewöhnliches aufgebaut werden.»

der Abfertigung von US-amerikanischen Flugzeugen müssen wir uns an zusätzliche Vorschriften der amerikanischen Behörden halten. Auch die besuchen uns in regelmässigen Abständen, um zu schauen, wie wir hier arbeiten.

«RS»: Haben Sie als «Head of Control Department» einen Ermessensspielraum bei der Umsetzung dieser Massnahmen?

F.W.: Die Vorschriften sind bindend, und wir halten uns genau daran. Das Korsett ist sehr eng. Da gibt es keinen Spielraum für Anpassungen irgendwelcher Art. Der eine oder andere mag uns diese typisch schweizerische Haltung vorwerfen, aber wir kennen beim Thema «Sicherheit» keine Toleranz. Unser guter Ruf und die entsprechenden Testresultate stützen uns in dieser Haltung.

«RS»: Welchen Sicherheitskontrollen werden das Catering- und das Maintenance-Personal und dessen Ausrüstung unterzogen?

F.W.: Das kann ich Ihnen so im Detail nicht sagen, weil dies alles ebenfalls von einer privaten Sicherheitsfirma erledigt wird.

«RS»: Stellen wir Besatzungen in Ihren Augen ein Sicherheitsrisiko dar?

F.W.: Nein, die Besatzungen sind kein Sicherheitsrisiko. Im Gegenteil: Wir betrachten Sie als Partner im Bestreben, eine hohe Sicherheit zu garantieren.

Besatzungen können aber aufgrund ihres Status missbraucht werden. Wir hatten jetzt einen Fall, bei dem ein Passagier sich eine Captains-Uniform beschafft hatte, diese im Gepäck mitführte – das ist ja legal – und sich diese



dann im Transitbereich anzog. Derart verkleidet war er in eine grosse Drogenaktion verwickelt. Er wusste allerdings nicht, dass er schon länger unter Beobachtung stand.

Wir wissen, wie gerissen Täter vorgehen können, um Sie für ihre Zwecke zu missbrauchen. Wir kontrollieren Sie also zu Ihrem eigenen Schutz.

«RS»: *Aus welchem Grund wurde die Schlepptreppenkontrolle eingeführt?*

F.W.: Es geht darum, den «sauberen» Terminal und das Flugzeug davor zu bewahren, dass jemand ohne Siko (Sicherheitskontrolle) Zutritt hat. Personen, die aus anderen Bereichen kommen – sei dies aus der Werft oder vom Catering –, sind sicherheitstechnisch gesprochen noch nicht sauber und werden folglich vor dem Zutritt zum Flugzeug einer vom BAZL vorgeschriebenen Siko unterzogen. Ganz streng genommen betritt der Captain beim Walk-around um das Flugzeug herum wieder «unsauberes» Gebiet und müsste dann bei der Schlepptreppe noch einmal kontrolliert werden. Ich bin aber der Ansicht, dass ein überwachter Raum so unter Kontrolle gehalten werden kann, dass Veränderungen von aussen registriert werden und dann Kontrollaktivitäten eingeleitet werden müssen.

«RS»: *Wieso werden wir nach den gleichen Grundsätzen überprüft wie Passagiere, wenn doch ein Mechaniker mit scharfen Messern und Zangen auf das Flugzeug gelassen wird? Wie der Mechaniker gehen auch wir auf das Flugzeug, um dort zu arbeiten.*

F.W.: Ich will mich jetzt hier nicht auf die Diskussion einlassen, wie das scharfe Messer des Mechanikers auch noch eingesetzt werden könnte. Das

der Flughafen Zürich damit den Ruf hat, dass hier gründlich kontrolliert wird. Jeder Angestellter, der Zugang zum Flugzeug hat, muss aufgrund seiner Person, seiner Anstellung und Aufgaben mitsamt seinen Arbeitsgeräten sicherheitstechnisch so erfasst sein, wie es sinnvoll ist. Da gehören Sie dazu, die Flight Attendants und wie bereits angesprochen auch das Maintenance-, Catering-, Reinigungs- und Ramp-Personal. Die heutige Situation ist auch für mich unbefriedigend. Ich erhoffe mir mit der Staff Screening Phase III eine Verbesserung der Lage.

### *«Es ist wichtig, dass die SBF an die Kantonspolizei angegliedert sind und von Polizeikader geführt werden.»*

«RS»: *In verschiedenen Gesetzestexten – unter anderem im Tokioter Abkommen – bekommt der Captain den klaren Auftrag, für die Sicherheit an Bord («good order and discipline») zu sorgen. Er kann Passagieren das Einsteigen verweigern, aus Sicherheitsgründen zwischenlanden, und als letztes hoheitliches Mittel wird ihm sogar zugestanden, einen Passagier zu fesseln. Er ist damit ein wichtiges Glied in der Sicherheitskette bezogen auf Safety und auch auf Security. Die detaillierten Kontrollen am Boden stehen zu diesem Aspekt im krassen Gegensatz. Was meinen Sie dazu?*

F.W.: Ich kenne die Problematik aus Diskussionen im Freundeskreis. Grundsätzlich haben wir internationale Vorschriften, denen wir nachleben müssen. Die Schlepptreppenkontrolle

trolliert werden müssen – gerade auch in Anbetracht der hoheitlichen Kompetenz, die sie von derselben Behörde erhalten.

Aber die Kontrollen dienen, wie oben erwähnt, auch Ihnen als Schutz vor Missbrauch.

«RS»: *Welche Auswirkungen hatte die Einführung der Einschränkung bei Flüssigkeiten im Handgepäck auf die Kontrollabteilung?*

F.W.: Die Einführung dieser Vorschrift hat bei uns zu einer grossen Einstellungswelle geführt, denn deren Umsetzung ist sehr aufwändig. Die Wartezeiten vor der Siko sollten da-

durch ja nicht grösser werden. Pro Tag müssen wir rund eine Tonne Flüssigkeiten einsammeln. Für uns bedeutet das aber auch ein Ansteigen des Konfliktpotenzials bei der Siko, weil die Passagiere mit den wechselnden Vorschriften teilweise überfordert sind. Auch wenn im Flughafen überall auf grossen Hinweistafeln zu lesen ist, was nicht im Handgepäck transportiert werden darf, sind die eher ungewohnten Umgebung Flughafen genug beschäftigt, um sich dann auch noch um solche «Details» zu kümmern. Ein Passagier kam zum Beispiel mit einem kleinen Aquarium zur Kontrolle, in dem deutlich mehr als 100 Milliliter Flüssigkeit waren. Da die Fische allerdings sehr lebendig aussahen und wir davon ausgehen konnten, dass es sich wirklich um harmloses Wasser handelte, haben wir ihn passieren lassen.

«RS»: *Man hört immer wieder, diese Massnahme sei eine Überreaktion gewesen. Ist da ein Schritt zurück in die «Normalität» möglich und geplant?*

F.W.: Ich weiss, dass Diskussionen zu diesem Thema stattfinden. Im Moment müssen wir uns aber an diese EU-Vorschrift halten und sie im Auftrag des BAZL umsetzen. Wir wollen versuchen, die Sicherheitskontrolle so angenehm wie möglich zu gestalten, und ich denke, dass wir so auch einen Beitrag zum guten Ruf des Flughafens Zürich leisten können. ■

### *«Jeder, der Zugang zum Flugzeug hat, muss aufgrund seiner Person, seiner Anstellung und Aufgaben mitsamt seinen Arbeitsgeräten sicherheitstechnisch so erfasst sein, wie es sinnvoll ist.»*

Sicherheitsnetz muss so gestaltet werden, dass unerwünschte Situationen mit genügend hoher Wahrscheinlichkeit entdeckt oder vermieden werden können. Dazu gehört es, dass wir unsere Aufgabe sorgfältig machen und

zum Beispiel ist aber nur eine temporäre Angelegenheit. Nach Einführung der Staff Screening Phase III sollte sie nicht mehr nötig sein. Es liegt hier ganz klar am BAZL zu entscheiden, wie gründlich die Piloten vor dem Flug kon-

# «Sicherheitsaufgaben verteilen ist üblich»

Im Anschluss an das Interview mit Felix Walz (siehe vorheriger Bericht) bat die «Rundschau» Ernst Schlecht, den Leiter der Abteilung Safety and Security der Unique (Flughafen Zürich AG), um eine Stellungnahme zu Fragen, die nicht abschliessend geklärt werden konnten. Er äussert sich unter anderem zum Umfang und der Organisation der Sicherheitskontrollen und zum Aufwand, der von der Unique dafür betrieben wird.

Fragen: Jürg Ledermann

«Rundschau»: Seit wann gibt es in Zürich Sicherheitskontrollen?

Ernst Schlecht: Die Einführung der Kontrollen durch die Polizei ist auf die Anschläge am Flughafen Zürich und auf Swissair-Flugzeuge in den Jahren 1968 und 1970 zurückzuführen. Im kantonalen Flughafengesetz ist diese Zusammenarbeit verankert.

«RS»: Wie ist es dazu gekommen, dass private Sicherheitsorganisationen einen Teil der Security-Aufgaben erfüllen, während die Passagierkontrolle von der Kantonspolizei durchgeführt wird?

E.S.: Seit Beginn der Sicherheitsmassnahmen kontrolliert die Kantonspolizei Zürich (Flughafenpolizei) die Passagiere, deren Handgepäck, das registrierte Gepäck, das Kuriergepäck, die Fracht und die Post. Sie übernimmt den Schutz von Personen

im Allgemeinen und denjenigen einzelner gefährdeter Persönlichkeiten im Besonderen. Zudem überwacht sie die technischen Einrichtungen und die Luftfahrzeuge am Boden. Die Massnahmen sind im Einzelnen in der Leistungsvereinbarung zwischen Unique (Flughafen Zürich AG) und der Kantonspolizei aufgeführt. Darin sind auch Umfang, Qualität und Preis sämtlicher Leistungen festgelegt. Die Tor-Zu-

zeugdurchsuchungen und Bodycheck von Personen – erweitert.

«RS»: Wieso wird die Sicherheit am Flugplatz nicht von einer einzigen Organisation gewährleistet?

E.S.: Dies hat historische Gründe. Ein kürzlich vom ACI (Airports Council International) Europe Security Committee durchgeführter Benchmark zeigte, dass in Europa die Sicherheitsaufgaben vielfach auf mehrere Sicherheitsfirmen verteilt werden (Risikoreduktion, Konkurrenz). Interessant ist auch, dass die Zutrittskontrolle und die Personenkontrollen (Screening) zu je 4 Prozent durch den Staat und die Polizei, zu 42 Prozent durch den Flughafenoperator und zu 50 Prozent durch private Sicherheitsfirmen wahrgenommen werden.

«RS»: Sind finanzielle Aspekte ausschlaggebend?

E.S.: Die Stundenansätze von privaten Sicherheitsfirmen sind etwas günstiger als diejenigen der Polizei. Private

**«Ab Sommer 2008 werden die Passagiere und deren Gepäck beim General Aviation Center ebenfalls einer Kontrolle unterzogen.»**

trittskontrollen werden unter Aufsicht von Unique (Flughafen Zürich AG) durch private Sicherheitsfirmen durchgeführt. Im Rahmen der EU-Vorschriften wurde die reine Zutrittskontrolle durch Stichprobenkontrollen – Fahr-

Organisationen sind zudem bei Veränderungen etwas flexibler. Innerhalb der Kontrollabteilung der Flughafenpolizei sind jedoch auch keine vereidigten Polizisten tätig, sondern speziell für diese Tätigkeit ausgebildetes Personal.

## Sicherheitszonen und Staff Screening

Der Sicherheitsbereich wird als das luftseitige Gebiet des Flughafens Zürich definiert. Dessen Zugang wird kontrolliert und ist durch einen Flughafenzaun oder ein Gebäude abgegrenzt. Der Sicherheitsbereich umfasst das Areal innerhalb der Umzäunung und den Zollausbereich in den Gebäuden des Flughafens. Das nichtöffentliche Flughafenareal ist durch einen 3,2 Meter hohen mechanischen Zaun gesichert und wird mit entsprechenden Patrouillen überwacht. Der Sicherheitsbereich ist in verschiedene Zutrittszonen (Zonen V, A, F, G, W, T, O, R, Y) unterteilt. Diese Zonen darf nur betreten oder befahren, wer als Fluggast abfliegt oder einreist oder ein dienstliches Bedürfnis nachweist und durch den Besitz eines gültigen Ausweises als zutrittsberechtigt gekennzeichnet ist. Vor Abgabe eines Flughafenausweises erfolgt ein Backgroundcheck nach den Vorgaben des NASP (Nationales Sicherheitsprogramm). Der Backgroundcheck beinhaltet in der Schweiz das Vorweisen eines aktuellen Auszuges des zentralen Kriminalregisters sowie zusätzlich für bezeichnete Firmen (zum Beispiel Sicherheitsfirmen) weitere Überprüfungen durch die Polizei. Der sensible Bereich (critical part) ist ein Bereich innerhalb des Sicherheitsbereichs, in dem das Personal sowie mitgeführte Gegenstände und Fahrzeuge zusätzlichen Sicherheitskontrollen unterzogen werden: Massnahmen, mit denen das Einschleusen von gefährlichen Gegenständen verhindert werden kann. Der sensible Bereich betrifft gemäss EU-Regulation bis Juli 2009 nur den Passagierprozess. Ab Juli 2009 wird der sensible Bereich mit dem Sicherheitsbereich identisch sein. Am Flughafen Zürich wurde der sensible Bereich, wie von der EU zugelassen, in drei Stufen umgesetzt. Seit Januar 2006 ist Staff Screening Phase II realisiert. Die Staff Screening Phase III wird nach umfangreichen Umbauten Mitte 2008 umgesetzt. Dann wird das gesamte Personal bei den heute bereits reduzierten Personendurchgängen beim Zutritt zum sensiblen Bereich – im Prinzip ist dieser Bereich nach der Einführung der zentralisierten Sicherheitskontrolle der nichtöffentliche Bereich – einer Sicherheitskontrolle unterzogen, wie sie heute schon für die Passagiere und die Crew durchgeführt wird. Alle Privatparkplätze werden auf die Landseite verlegt. Fahrzeuge, die in das nichtöffentliche Areal einfahren, werden an drei speziell eingerichteten Zutrittsstoren ebenfalls einer Kontrolle unterzogen.



**Ernst Schlecht**, dipl. Ing. HTL, war nach dem Studium bei der Firma Sulzer und anschliessend in einer Betriebsberatung tätig. 1976 begann die Karriere beim Flughafenbetreiber Flughafen Zürich, vorerst als Stellvertreter, dann als Leiter der Technischen Abteilung und seit 1989 als Leiter der Abteilung Safety und Security. Ernst Schlecht leitet auch das Security Committee Flughafen Zürich und den Krisenstab Flughafen. In den letzten vier Jahren war Ernst Schlecht zudem als Chairman des Airport Council International Europe Security Committee mit der internationalen Security Policy zusätzlich engagiert.

«RS»: Im General Aviation Center (GAC) kann nach wie vor jeder Passagier nach dem Vorweisen von Pass oder Identitätskarte ohne jeglichen Security-Check auf das Vorfeld gelangen. Auch für das Gepäck gibt es keine Kontrolle. So werden die strengen Sicherheitskontrollen bei den üblichen Zugängen des Flugplatzes ad absurdum geführt. Was sagen Sie dazu?

E.S.: Ab Einführung von Staff Screening Phase III im Sommer 2008 werden die Passagiere und deren Gepäck am Flughafen Zürich beim General Aviation Center und Business Aviation Center ebenfalls einer Kontrolle unterzogen. Die Vorschriften der ICAO und EU sind bezüglich GAC noch etwas liberaler.

«RS»: Welchen Sicherheitskontrollen werden das Catering- und das Maintenance-Personal und dessen Ausrüstung unterzogen?

E.S.: Für das Catering besteht das so genannte «Known-Catering-Konzept», das heisst die Sicherstellung einer sicheren Transportkette. Für die Sicherstellung sind die Airlines und das BAZL und nicht die Flughafenbetreiberin zuständig. Das Unterhaltspersonal wird gemäss Staff-Screening-Projekt ebenfalls kontrolliert.

«RS»: Stellen wir Besatzungen in Ihren Augen ein Sicherheitsrisiko dar?

E.S.: Leider wird ein Risiko-Management bei der Erstellung von Security-Vorschriften, wie es im Safety-Bereich üblich ist, von den Sicherheitsbehörden noch nicht praktiziert. Spätestens seit den Anschlägen in New York wissen wir, dass das Flugzeug selbst auch eine Bedrohung darstellen kann. Eine Kontrolle des Crew-Gepäcks ist meines Erachtens durchaus sinnvoll, ist es doch nicht immer unter Aufsicht der Besitzer. Ein Austausch der Koffer oder die Platzierung einer Bombe wäre also möglich.

«RS»: Wieso werden wir nach den gleichen Grundsätzen überprüft wie Passagiere, wenn doch ein Mechaniker mit scharfen Messern und Zangen auf das Flugzeug gelassen wird? Wie der Mechaniker gehen auch wir auf das Flugzeug, um dort zu arbeiten.

E.S.: Die Vorschriften sehen zurzeit noch keine Differenzierung zwischen Passagieren, Personal und Crew vor. Einzig bei den Flüssigkeiten bestehen in der Schweiz Unterschiede. Personengruppen, die «verbotene Gegenstände» zur Verrichtung von Unterhaltsarbeiten mitnehmen dürfen, sind bezeichnet. Das BAZL hat die Kontrollen der Piloten (nach dem Preflight-Check) beim Zutritt über die Ladebrücken, wie sie anfänglich gefordert waren, in der Zwischenzeit gelockert.

«RS»: In verschiedenen Gesetzestexten – unter anderem im Tokioter Abkommen – bekommt der Captain den klaren Auftrag, für die Sicherheit an Bord («good order and discipline») und damit auch für die sichere Durchführung des Flugs zu sorgen. Die detaillierten Kontrollen am Boden stehen zu

diesem Aspekt im krassen Gegensatz. Was meinen Sie dazu?

E.S.: Ich verweise auf meine obige Antwort. Innerhalb der Stakeholder-Gremien werden diese Fragen jedoch diskutiert, auch zusammen mit der IFALPA.

«RS»: Aus welchem Anlass wurde die Schlepptreppenkontrolle eingeführt?

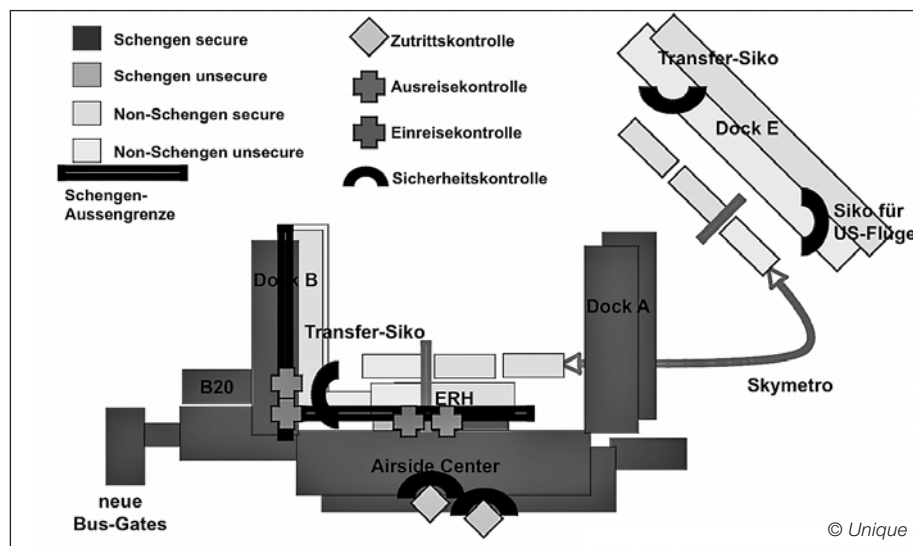
E.S.: Auslöser war die EU-Inspektion vom Dezember 2006. Diese Lücke bei Staff Screening Phase II musste im Rahmen eines Aktionsplans als Sofortmassnahme bis zur Einführung von Staff Screening Phase III geschlossen werden.

«RS»: Was nützt die Schlepptreppenkontrolle in Zürich, solange alle Flugzeuge, die auf dem Vorfeld parkiert sind, nicht kontrolliert werden?

E.S.: Es geht bei Staff Screening Phase II um die Sicherheit des Passagierprozesses. Mit der Schlepptreppenkontrolle wird verhindert, dass verbotene Gegenstände in die Kabine des Flugzeuges gelangen. Die Kontrolle der Flugzeuge (Flugzeugchecks, Überwachung Hold) ist in der Verantwortung der Airlines.

«RS»: Welche Ausbildung haben die Schlepptreppenkontrolleure und wie wurden sie rekrutiert?

E.S.: Die privaten Sicherheitsfirmen rekrutierten gemäss einem durch uns ausgearbeiteten Anforderungsprofil. Selbstverständlich wurde auch ein Backgroundcheck bei den Bewerbern gemacht. Die Grundausbildung, insbesondere für den Bodycheck, erfolgte mit Unterstützung durch die Polizei.



Das umgebaute Dock B wird sowohl über eine Schengen- als auch über eine Non-Schengen-Ebene verfügen.



«RS»: Welche Befugnisse haben sie?

E.S.: Sie sind für die ordnungsgemässe Durchsetzung der Personenkontrolle verantwortlich und können Personen abweisen, die sich einer Kontrolle widersetzen.

«RS»: Wie steht es mit der Einführung von Staff Screening Phase III?

E.S.: Die Projekte für den Umbau der Tore und Zugänge sind erstellt. Nach Vorliegen der Baubewilligungen kann damit gestartet werden. Ziel ist die Einführung am 1. Juli 2008. Gemäss EU ist die Einführung spätestens am 1. Juli 2009 vorgeschrieben. Damit fällt auch die Schleppstufenkontrolle am Flughafen Zürich weg.

«RS»: Wie zweckmässig für die Security sind eigentlich die hohen Aufwendungen für das Einsammeln von Flüssigkeiten?

E.S.: Mit der Einführung der Liquid-Restriktionen im November 2006 hat sich der stündliche Durchsatz an den Sicherheitskontrollen um 25 Prozent verringert. Entsprechend sind die Kosten gestiegen. Die Flüssigkeiten, die den Passagieren abgenommen werden müssen – gegenwärtig rund 950 kg pro Tag –, haben sich nicht gross verändert. Es bleibt zu hoffen, dass diese Massnahmen bald durch technische Lösungen abgelöst werden können. Die Regulatoren, die Stakeholder und die Industrie arbeiten gemeinsam an zukünftigen Ersatzlösungen unter

Einsatz neuer technischer Entwicklungen.

«RS»: Man hört immer wieder, diese Massnahme sei eine Überreaktion gewesen. Ist da ein Schritt zurück in die «Normalität» möglich und geplant?

E.S.: Die Verhinderung von Terroranschlägen fordert jeweils auch die zuständigen Politiker, zudem folgt ein grosses Medieninteresse. Auch hier wäre der Einsatz von Risk-Assess-

weise bei Unique (Flughafen Zürich AG) in den Jahren 2001 bis 2007 von 84 auf 133 Millionen Franken. Dies entspricht einer Zunahme von 49 Millionen Franken in nur sechs Jahren. Auch die Anpassung des Sicherheitsstandards an die EU wirkt sich negativ auf die Kosten aus. Während in vielen anderen europäischen Ländern die Sicherheit an Flughäfen zu den hoheitlichen Aufgaben gehört, müssen sämtliche Sicherheitskosten an Schweizer Flughä-

## «Die Vorschriften sehen zurzeit noch keine Differenzierung zwischen Passagieren, Personal und Crew vor.»

ment, wie von den Stakeholder-Organisationen mehrfach gefordert, sicher von Vorteil.

«RS»: Wie hoch sind die Aufwendungen von Unique (Flughafen Zürich AG) für die Security in Prozent des Umsatzes?

E.S.: Innerhalb von Europa könnten die Aufwendungen für Security bis 35 Prozent betragen. Die Flughafenbetreiberin in Zürich finanziert alle Aufwendungen selber. Die fortwährende Erhöhung der Sicherheitsauflagen seit 2001 hat eine anhaltende Zunahme der Sicherheitskosten in der Luftfahrtsbranche bewirkt. So erhöhten sich die effektiven Sicherheitskosten beispiels-

weise von den Betreibergesellschaften getragen werden. Dies ist einer der Faktoren, die den Wettbewerb verzerren und die Schweizer Aviatik im Vergleich zum Ausland schwächen.

«RS»: Kann man sagen, welche Security-Massnahmen wie viel kosten?

E.S.: Sie verstehen sicher, dass diese Angaben vertraulich sind, lassen sich doch daraus Schlüsse über das Sicherheitsdispositiv am Flughafen Zürich ziehen.

«RS»: Wer bezahlt die Umsetzung?

E.S.: Die Gebührenerhöhung per 1. Juli 2007 erfolgte aufgrund der Verschärfung der Sicherheitskontrollen im

### Auswirkungen von Schengen am Flughafen Zürich

Mit der Umsetzung des Schengen-Abkommens, das im Herbst 2008 in Kraft gesetzt werden soll, wird der Flughafen Zürich in «zwei Flughäfen» aufgeteilt: einen für Schengen- und einen für Non-Schengen-Passagiere. Mit dieser Aufteilung wird das Dock E zum Non-Schengen-Bereich, das Dock A zum Schengen-Bereich. Das Dock B wird nach einem Umbau sowohl über eine Schengen- als auch über eine Non-Schengen-Ebene verfügen. Alle Busgates, inklusive der neuen Busgates B01-10, werden zum Schengen-Bereich. Die einzigen Non-Schengen-Busgates befinden sich integriert in der unteren Ebene des neuen Docks B. Das Airside Center wird vollständig dem Schengen-Bereich zugeteilt. Die zusätzlichen neuen Gate-Bereiche werden durch die Passagiertrennung notwendig. Dies ist mit einer Flexibilitäts- und Kapazitätsreduktion verbunden. Ein Wechsel zwischen dem Schengen- und dem Non-Schengen-Bereich ist für Passagiere grundsätzlich möglich. Es bedingt jedoch einen gültigen Pass oder ein Visum für den jeweils anderen Bereich. Die neuen Standorte der Ein- und Ausreise-Grenzkontrollen befinden sich dann in der Einreishalle und in der Wurzel des Docks B.

Die Grafik auf Seite 11 gibt eine Übersicht über die Zugehörigkeit der Infrastruktur zum Schengen- oder Non-Schengen-Bereich ab der Fertigstellung des Umbaus des Docks B. Bis dahin stehen ab der Schengen-Einführung die Busgates B20 für Non-Schengen-Flüge zur Verfügung. Ausserdem ist die zentralisierte Sicherheitskontrolle beim Eingang in das Airside Center zu erkennen. Diese soll zusammen mit dem umgebauten Dock B in Betrieb genommen werden.

Grundsätzlich gelten die Vorschriften zur Durchführung des Schengen-Abkommens auch für die Besatzungen. Das bedeutet, dass für Flüge von/nach Schengen-Flughäfen keine Grenzkontrolle mehr notwendig sein wird. Hingegen werden sie für Flüge von/nach Non-Schengen-Flughäfen weiterhin durchgeführt. Entsprechend wird der Zugang von/zu den Crewbussen nach der Sicherheitskontrolle im Operations Center in zwei Zonen unterteilt. Diese Anpassungen erfolgen im Zusammenhang mit der Erweiterung der Sicherheitskontrolle in Absprache mit der SWISS.

Wie die Grenzkontrollen für Crews bei Wechselrotationen (inbound von Non-Schengen und outbound nach Schengen und umgekehrt) durchgeführt werden müssen, wird momentan noch zwischen der Kantonspolizei, dem BAZL und der SWISS diskutiert.

Passagierbereich (Flüssigkeiten-Verbot) und der Einführung von Staff Screening Phase II sowie im Zusammenhang mit der Schengen-Einführung. Die Sicherheitsgebühr beträgt heute Fr. 14.50 für Lokalpassagiere und Fr. 10 für Transferpassagiere.

«RS»: Für die Airlines (und Passagiere) ist der Flughafen Zürich relativ teuer. Laut Unique-Chef Felder («RS»-Interview 6/04) sei das aber auch auf die Sicherheits- und Lärmgebühren zurückzuführen, die in anderen Ländern vom Staat übernommen würden. Felder spricht in diesem Zusammenhang von hoheitlichen Aufgaben. Können Sie darlegen, was hoheitliche Aufgaben sind – die eigentlich der Bund bezahlen müsste – und was nach dem Verursacherprinzip halt vom Passagier bezahlt werden muss?

E.S.: Eine Arbeitsgruppe hat im Jahr 2004 Grundsätze, Lösungsansätze und Massnahmen zur Kostenträgerschaft in der schweizerischen Zivilluftfahrt erarbeitet. Dabei wurde auch die nicht einfache Frage diskutiert, was hoheitliche Aufgaben sind. Als hoheitliche Kosten werden neben der Grenzkontrolle (Passkontrolle) die Überwachung und Patrouillentätigkeit erachtet. Die Luftsicherheit wird bekanntlich durch ein Bündel von Sicherheitsmassnahmen gewährleistet, die zum Teil vom Staat (Bund/Kanton) und zum Teil von Privaten (Flughafenhalter, Luftverkehrsgesellschaften) wahrgenommen werden.

«RS»: Und in welchen Bereichen besteht nun effektiv Handlungsbedarf?

E.S.: Das Ziel ist natürlich eine weltweite Harmonisierung sowohl der Sicherheitsmassnahmen als auch der Finanzierung. Das Ziel der Stakeholder-Organisationen ist die Förderung eines effektiven, risikoorientierten, nachhaltigen, kundenorientierten und kosteneffizienten Security-Systems. ■

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
in Klosters-Monbiel vermieten wir eine  
einfache, ruhige und gemütliche  
**2.5 Zimmer Ferienwohnung**

Guter Ausgangspunkt für  
Wanderer, Biker und Skifahrer  
(nordisch & alpin)

Weitere Informationen:  
[www.husbimbrunna.ch](http://www.husbimbrunna.ch)  
Gruss Daniel Leiser, F/O A320

# Security-Update

**Die Arbeit unserer Security-Spezialisten ist vielfältig. Sie reicht von der Arbeit in verschiedenen Gremien bis zu Besichtigungen vor Ort. Das Augenmerk liegt momentan auf der Lage in Kenia.**

*Text: Stefan Zigerli, Spezialist Security*

Die Spezialisten für Security der AEROPERS, Peti Metz und ich, nehmen zusammen mit Vorstandsmitglied Tom Steffen die Aufgaben wahr, die im GAV Art. 20 sowie einem Anhang geregelt sind. Wir arbeiten im Rahmen des Dachverbands mit kapers und in der SECOM (Security Committee) mit den anderen SwissALPA-Mitgliedern zusammen.

## Allgemeine Tätigkeiten

- Teilnahme am wöchentlichen Security-Board zusammen mit Security OSY, Head Cockpit Crew SWR und SWU, Head Cabin Crew und ELS.
- Duty Officer Security für zeitkritische Ereignisse, die nicht am wöchentlichen Board behandelt werden können, sowie für direkte Anliegen der Crew-Member. Kontaktnahme entweder mit E-Mail oder in dringenden Fällen telefonisch. Die aktuellen Kontaktadressen und -nummern sind im OM C SAI 2.4 zu finden.
- Teilnahme an Security-Audits zusammen mit OSY an ausgewählten Destinationen. Nach einer umfangreichen Checkliste werden sämtliche Prozesse am Flughafen sowie im Crew-Hotel bezüglich Security durchleuchtet. Gespräche mit Botschaft, Flughafen- und Sicherheitschefs etc. gehören auch dazu.
- Bearbeitung von OR mit Security-Themen, die uns von der SWISS weitergeleitet werden.
- Beschaffung und Auswertung von Informationen aus allen zur Verfügung stehenden Quellen und Analyse der Bedrohungslage.
- Mitarbeit bei internationalen Pilotenverbänden (IFALPA, ECA) in der Security-Working-Group. An den Meetings sind vor allem die langjährigen Kontakte mit den Spezialisten anderer Airlines wichtig, die im Bedarfsfall sehr schnell und unbürokratisch zu erreichen sind. Hervorzuheben sind hier die steten Bemühungen und Interventionen auf allen Ebenen mit dem Ziel, die Piloten als wichtigstes Glied in der Security-Kette zu positionieren und die unsinnigen Perso-

nenkontrollen zu reduzieren. In gewissen Ländern werden zu diesem Zweck schon Crew-IDs mit biometrischen Daten eingeführt.

- Direkte Kontakte mit dem BAZL. So konnten in der jüngeren Vergangenheit wichtige Pilotenanliegen durchgesetzt werden. (Cockpit-travel-policy, Schlepptreppenkontrolle, Liquids etc.)



## Aktuelle Hot-spots

- Situation in Kenia und unser Cockpit-Layover in Nairobi. Nach der Suspendierung des Layovers während den Ereignissen rund um die Wahlen haben wir per 1. Februar einer Wiedereinführung zugestimmt, vorläufig noch im Panari Airport Hotel. Benchmark mit den anderen betroffenen Airlines: BA, Virgin, LH Cargo und Qatar haben den Layover nie aufgegeben, sind aber ins Panari Hotel umgezogen. KLM hat wie wir den Layover nach DAR verlegt und ist seit Ende Januar wieder im Panari Hotel.
- Naher Osten, mit ständiger Lagebeurteilung bezüglich Sicherheit der Operation und Layover.
- Afrikanische Destinationen, wo ein vernünftiger Security-Standard nur dank Einsatz der Foxes gewährleistet werden kann.
- Unruly passengers, die Anzahl verharrt auf hohem Niveau.
- Ausschaffungsflüge für das Bundesamt für Migration. Diese haben sich als «dedicated charter-flights» mit spezialisierten Crews in den letzten zwei Jahren bewährt.
- Terrorbedrohung, insbesondere durch immer treffsicherere und auf dem «Markt» immer leichter erhältliche Boden-Luft-Lenk Waffen (Manpads). ■

# Sündenbock oder Held?

**Bereits am Tag nach der Bruchlandung der British-Airways-Maschine in London stehen die Piloten und die Chefin der Cabin Crew vor der Presse und werden als Helden gefeiert. Dieter Eppler geht der Frage nach, was das zu bedeuten hat und leuchtet das mediale Spannungsfeld aus, in dem wir uns bewegen.**

*Text: Dieter Eppler, Captain A330/340 Etihad Airways*



British Airways sorgt für Schlagzeilen. Genauer gesagt, British Airways und Boeing, zusammen mit dem Triebwerkhersteller Rolls Royce. Der Zwischenfall in London

Heathrow wirft Fragen auf. Vieles ist unklar. Die Untersuchungen sind erst angelaufen, eine gewaltige, träge Maschinerie bestehend aus diversen Behörden, Ämtern, Beamten, Airline-, Unfall-, Triebwerk-Experten und vielen mehr. Erfreulich ist, dass alle Beteiligten überlebt haben und niemand zu grösserem Schaden gekommen ist.

Doch bei der Betrachtung der diversen Presseberichte im Internet beschleichen mich unguete Gefühle. Der Unfall ist das eine, die Untersuchung das andere. Hinzu kommt die Frage nach dem Umgang mit den Medien, oder präziser, nach dem Umgang mit der Besatzung. Es sind kaum 24 Stunden verstrichen, und der Captain tritt zusammen mit dem Senior First Officer und dem Cabin Service Director, in diesem Fall einer Frau, vor die Presse.

Nach viel Applaus und noch mehr Blitzlichtgewitter verliert er ein Statement, das mit Sicherheit nicht im vollen Umfang seiner Feder entstammt ([http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk\\_news/](http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/)

[england/london/7196748.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/england/london/7196748.stm)). Gelobt werden das Teamwork wie auch der Einsatz der gesamten Besatzung. Ein Dank geht auch an die involvierten Rettungskräfte. Ein Werbespot, wie ihn kein Regisseur besser inszenieren könnte. Ende gut alles gut? Nicht unbedingt.

## Cleverer PR-Akt

Für einmal werden die Protagonisten zu Helden erklärt. Die Masse jubelt ihnen zu, der Airline-Vertreter steht zufrieden applaudierend daneben. Dies bevor wir offiziell wissen, was überhaupt geschehen ist. Weshalb diese Hast? Was soll der Welt damit signalisiert werden? In erster Linie geht es den British-Airways-Managern wohl darum, verunsicherte Passagiere zu beruhigen.

Doch blenden wir zurück ins Jahr 1998. Am 2. September stürzt eine MD-11 der Swissair in Kanada bei Peggy's Cove brennend ins Meer. Niemand überlebt den Unfall. 229 Menschen finden den Tod. Schon bald wird Kritik am Verhalten der Piloten laut. Warum sie nicht unmittelbar zur Landung angesetzt hätten, fragen Fachleute und Journalisten. Es liegen zu diesem Zeitpunkt wenig Fakten vor, umso wilder wird spekuliert. Tatsache ist, dass das

Flugzeuggewicht über der zulässigen Landelimit lag und die Piloten zuerst den überschüssigen Treibstoff loswerden wollten. Tatsache ist ebenfalls, dass sich die Ereignisse damals in einer Dynamik beschleunigt haben, die im Cockpit nicht abzuschätzen war.

Rückblickend sieht alles anders aus. Tote Piloten können keine Stellung nehmen, sich nicht erklären. Auch eine Blackbox bringt nicht in allen Fällen völlige Klarheit. Lücken aber bieten Nährboden für Vermutungen und Gerüchte. Dies natürlich lange bevor die Untersuchung erste Erkenntnisse zutage bringt. Denn so lange mag niemand warten. Vielleicht fällt es auch leichter – so widersprüchlich das klingen mag –, Tote zu kritisieren. Im Sarg haftet ihnen ein Hauch von Heldentum an, was die Würde auch im Scheitern bewahrt. Sie haben alles versucht, haben Checklisten abgearbeitet bis zum Ende und haben letztlich ihr Geheimnis mit ins Grab genommen. Nicht so im besagten Fall der British Airways. Die Piloten leben, sind bei bester (körperlicher) Gesundheit und haben gar die Kraft, gefasst und geeint vor die Medien zu treten.

Auch wenn sie wenig Konkretes in die Mikrofone preisgeben – die Wirkung ist unbestritten. Man muss den Medienverantwortlichen von British Airways (BA) ein Kränzchen winden. Dieser Auftritt ist zweifellos ein cleverer PR-Akt, der aller Welt zeigen soll, wie sicher BA-Piloten die ihnen anvertrauten Fluggeräte beherrschen. Doch man bedenke; wäre der gleiche Unfall in ei-



Die B-777 schlug im Gras vor der Piste 27 L hart auf und kam nach einer Rechtsdrehung auf dem Bauch zum Stillstand.





Alle Passagiere und die Crew konnten sich über Notrutschen retten.

nem anderen Land passiert, sässen sie vielleicht hinter Gittern.

### Das Pendel schwingt

Ich will die Boeing-Piloten selber nicht für diesen Auftritt vor laufenden Kameras kritisieren. Für einmal hat das (Medien-) Pendel auf die positive Seite ausgeschlagen und ist der Besatzung wohlgesinnt. Es könnte anders sein.

Und genau hier liegt das Problem. Die Piloten verkommen bei derartigen Zwischenfällen zu Marionetten der Airline-Verantwortlichen. Sündenbock oder Held – das bleibt die Frage. Es ist meine Überzeugung und eine nachhaltige Erkenntnis – spätestens seit meiner Ausbildung zum Captain –, dass auch bei vermeintlich fehlerfreiem Arbeiten – was in Wirklichkeit sowieso nicht möglich ist – Lücken entstehen. Lücken, die raffinierte Anwälte stets aufspüren und zu nutzen wissen. Wer glaubt, hinter unseren Handbüchern mit ihren Gesetzesparagraphen Deckung zu finden, irrt. Wer der naiven Auffassung ist, jede Flugesellschaft würde sich nach einem Unfall bedingungslos hinter ihre Besatzung stellen, täuscht sich ebenfalls. Die Airline wird es wohl verstehen, sich der Öffentlichkeit taktisch geschickt zu präsentieren. Spätestens mit der Verleihung des «vierten Streifens» am Jacket wird dem frischgebackenen Kapitän die ultimative Verantwortung für die «Mission Flug» übertragen. Das ominöse letzte Glied einer langen, komplex aufgebauten Handlungskette.

Es ist allein das Selbstverständnis des Kapitäns, das sein Tun und Handeln rechtfertigt. Ein Selbstverständnis, das auf Erfahrung wie auch auf technischem und operationellem Wissen beruht. Natürlich kann er seine

Strategie niemals alleine umsetzen – auch wenn er sie alleine zu verantworten hat. Eine kompetente und effizient arbeitende Besatzung bildet die Grundlage. Auch in London war es der Copilot und nicht der Captain, der das Flugzeug gesteuert und zu Boden gebracht

hat. Ich wurde verwundert gefragt, weshalb denn der Kapitän in dieser Situation nicht selber das Steuer übernommen hätte. Die Antwort ist einfach: Weil ihm schlicht die Zeit

dazu fehlte. Der Vorfall kündigte sich auf 600 Fuss über dem Boden an, das entspricht rund 200 Metern. Bis zum Aufschlag verblieben wohl nicht viel mehr als 20 bis 30 Sekunden. Ein derartiger Zeitdruck, kombiniert mit dem zweifellos gewaltigen Überraschungseffekt, lässt wenig Spielraum.

Wunder gibt es keine, und einmal mehr gilt: «Expect the unexpected.» Wer nicht an sich und sein Team glaubt, hat bereits verloren. Und jeder Pilot lebt von der Hoffnung, nie in eine solche Situation verwickelt zu werden. Denn das Pendel schlägt nicht immer auf die «richtige» Seite aus. Doch es liegt in der Natur des Pendels, dass es schwingt. Und dabei wird es nach jedem Unfall mit Sicherheit irgendwann die Piloten treffen – und dabei entscheiden in der Frage über «Sündenbock oder Held?». ■

## RUNDSCHAU

### Wir suchen ...

... eine(n) Kollegin oder Kollegen, der/die gerne in unserem Redaktionsteam mitmachen möchte, damit die AEROPERS-«Rundschau» noch vielfältiger wird!

Wenn Du selbständig arbeiten willst, ein wenig Erfahrung mit **Schreiben** hast, Deine Ideen gerne einbringst und etwas Zeit für die AEROPERS einsetzen möchtest, bist Du der/die Richtige für uns.

Für die Illustration unserer Zeitschrift suchen wir eine(n) versierte(n) **Zeichner(in)** mit kreativen Ideen, der/die unserer «Rundschau» zusätzlichen Inhalt geben möchte.

Interessiert? Dann melde Dich bei uns:

André Ruth ([andre.ruth@aeropers.ch](mailto:andre.ruth@aeropers.ch))

Jürg Ledermann ([ledermann-lieb@mysunrise.ch](mailto:ledermann-lieb@mysunrise.ch))

Roland Zaugg ([rzaugg@bluewin.ch](mailto:rzaugg@bluewin.ch))

# «Es wird nicht ganz einfach sein, einen Ausweg aus dieser Situation zu finden»

**Die SWISS wollte ihre Mitarbeiter mit einem Gewinnbeteiligungsmodell, das sich materiell «klar von anderen Airlines und Arbeitgebern» abhebt, am Erfolg teilhaben lassen. Dieses Modell wurde von einer grossen Mehrheit des fliegenden Personals auf demokratische Weise abgelehnt. Offenbar sind Gräben vorhanden, über die wir mit dem Personalchef der SWISS, Antonio Schulthess, sprechen durften.**

*Fragen: Roland Zaugg und André Ruth*

«Rundschau»: Was sind die Hauptaufgaben eines obersten Personalchefs der SWISS?

Antonio Schulthess: Generell fallen alle Normen und Abläufe in meinen Verantwortlichkeitsbereich, die den personalpolitischen Rahmen der SWISS bilden, sowohl hier in der Schweiz als auch im Ausland. Dieser Rahmen umfasst im Wesentlichen die Personalbeschaffung, also das Personalmarketing und die Rekrutierung, dann die Personalbeurteilung, die Personalentwicklung, die Vergütungssysteme sowie als airlinespezifisches Spezialgebiet den medizinischen Dienst. Eine weitere zentrale Aufgabe ist die Betreuung der Gesamtarbeitsverträge (GAV) aller Personalgruppen. Hinzu kommen diverse Aufgaben im Bereich der verschiedenen Pensionskassen der SWISS und die Vertretung unseres Unternehmens in externen Gremien. Schliesslich verrete ich all die genannten personalpolitischen Anliegen in der Geschäftsleitung und im Verwaltungsrat.

«RS»: Wie fest spüren Sie persönlich, dass unsere Firma momentan in einer kräftigen Aufbauphase ist?

A.S.: Das spüre ich deutlich, weil mein Team sehr stark gefordert wird. Der Wechsel von einer auf Abbau getrimmten Human-Resources-Organisation (HR) zu einer «Rekrutierungsmaschine» ist sehr schnell erfolgt. So haben wir zum Beispiel in nur einem halben Jahr über 400 Flight Attendants angestellt und dabei weit mehr als 2000 Bewerbungen verarbeitet. In

zwölf Monaten wurden bei der SWISS mehr als 1000 Stellen besetzt. Das hat meinen Bereich an Grenzen gebracht, zumal er sehr schlank aufgestellt ist und im Jahr 2007 eine neue Organisationsform erhalten hat, die ebenfalls noch verdaut werden muss. Der Aufbau ist für uns – trotz aller Lasten – eine grossartige Aufgabe. Die SWISS ge-



*Gehört die SWISS zu den zehn besten Arbeitgebern der Schweiz?*

hörte 2007 zu den Firmen, die in der Schweiz am meisten neue Arbeitsplätze geschaffen haben. Wenn man weiss, wo wir noch vor drei Jahren standen, so wird klar, dass sich all die Mühen gelohnt haben.

«RS»: Sie sind seit dem 1. Januar 2005 Personalchef. Trotzdem kennen wir Sie kaum. Warum ist das so?

A.S.: Ein Grund dafür liegt darin, dass ich mich seit 2005 bis Mitte 2007 sehr intensiv mit GAV-Verhandlungen

beschäftigt habe. Während dieser Zeit bin ich bewusst im Hintergrund geblieben, um als Verhandlungsleiter nicht Gefahr zu laufen, arbeitsunfähig zu werden. Verhandlungen finden am Verhandlungstisch statt, nicht in der Öffentlichkeit. Abgesehen von den regelmässigen Staff Briefings gab es in dieser Phase von mir keinerlei öffentlichen Auftritte oder Interviews in den Medien. Mit Christoph Franz, Harry Hohmeister und Gaudenz Ambühl beziehungsweise damals noch Manfred Brennwald standen genügend Repräsentanten der SWISS im öffentlichen Licht. Im Zusammenhang mit meinem Bekanntheitsgrad möchte ich allerdings noch anfügen, dass ich seit drei Jahren an fast jede Informationsveranstaltung (Staff Info) für unsere Mitarbeiter gehe und dort zusammen mit der Geschäftsleitung Red und Antwort stehe. Leider ist die Teilnahme des fliegenden Personals an diesen Anlässen eher schwach. Ich erinnere mich an eine spezielle Veranstaltung für Piloten, an die nur eine einzige Person gekommen ist. Beim Bodenpersonal bin ich deshalb weitaus bekannter als beim fliegenden Personal.

«RS»: Was ist Ihrer Meinung nach der Grund für die schwache Beteiligung des fliegenden Personals?

A.S.: Generell liegt das sicher in der Natur der Sache. Das fliegende Personal ist an einen Einsatzplan gebunden, und ich verstehe, dass die Piloten und Flight Attendants in ihren Freitagen nicht an den Flughafen fahren möchten. Auch Frustrationen mögen eine gewisse Rolle spielen. Teilweise dürfte die schwache Beteiligung indes auch mit mangelndem Interesse oder Ver-

trauen ins Management zu tun haben. Vielleicht glauben die Mitarbeiter, dass wir ihnen etwas vormachen wollen. Wer indes schon einmal an einer solchen Veranstaltung war, weiss, dass es keine Tabuthemen gibt und niemand mit Konsequenzen rechnen muss, wenn eine kritische Frage gestellt wird. Uns selbst will ich in dieser Angelegenheit aber auch nicht von Kritik ausnehmen. Die schwache Beteiligung des fliegenden Personals ist vielleicht auch auf die Art und Weise zurückzuführen, wie wir den Dialog mit

beiterin schon bekannt sein dürfte. Für administrative Belange sind bei HR Shared Services (siehe Grafik) verschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HR Service Line und HR Salaries für das Cockpit-Personal zuständig. So finden Sie zum Beispiel auf der Gehaltsabrechnung die Ihnen zugewiesene Kontaktperson, die sich um die Auszahlung Ihres Gehalts kümmert. Last but not least ist SWISS Medical Services unter der Leitung von Ueli Stössel die interne Ansprechstelle für flug- und reisemedizinische Fragen.

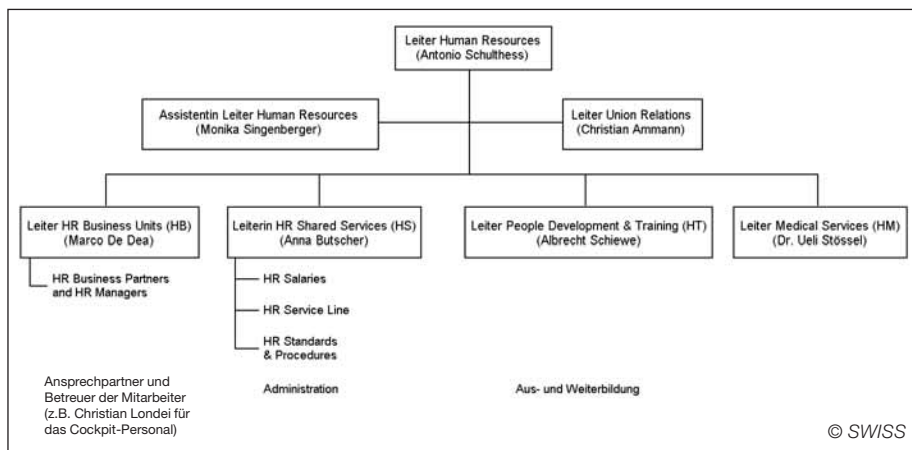
gendwelche Arbeitskollegen, die die SWISS leider verlassen mussten. Alle arbeiten heute mehr und verdienen weniger. Aber: Die Arbeitsplätze sind wesentlich sicherer, als dies vor drei, vier Jahren der Fall war. Damals bangten alle um den Job, die Situation war phasenweise verzweifelt und schien ausweglos. Diese Situation konnte glücklicherweise überwunden werden.

«RS»: Ist das Bodenpersonal insgesamt zufrieden und das fliegende Personal unzufrieden?

A.S.: So pauschal möchte ich das nicht ausdrücken, denn ich kenne nicht nur unzufriedene, sondern auch viele zufriedene Leute beim fliegenden Personal – und vermutlich gibt es auch am Boden unglückliche Mitarbeiter. Wenn wir aber die Linse unscharf einstellen, dann ist die Situation beim Bodenpersonal in der Tat eher grün, während die andere Seite rötlich schimmert.

«RS»: «Alle arbeiten heute mehr und verdienen weniger», haben Sie eben gesagt. Kann man das quantifizieren? Wie gross sind zum Beispiel die entsprechenden Veränderungen beim Boden- beziehungsweise beim Cockpit-Personal seit der Gründung der SWISS? Oder anders gefragt: Wir arbeiten seit gut einem Jahr erheblich mehr, ist uns da der Boden im gleichen Ausmass gefolgt?

A.S.: Nein, es spielt aber eine Rolle, woher man kommt. Beim Bodenpersonal, das während der Restrukturierungsphase um 35 Prozent abgebaut wurde, waren beispielsweise die Ferien schon nahe am gesetzlichen Minimum. Da wollten und konnten wir nichts mehr kürzen. Ähnlich war es zum Teil auch bei den Löhnen und bei der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Auf der anderen Seite pflegten zum Beispiel die Piloten je nach Segment aus verschiedenen Gründen früher um 600 Blockstunden zu fliegen. Heute kommen sie auf über 700 Blockstun-



Organisation des Departements Human Resources.

dem Personal suchen. Auf jeden Fall nehmen wir das Thema sehr ernst und es steht zur Diskussion, ob wir 2008 gewisse Veränderungen vornehmen wollen, um vermehrt auch mit dem fliegenden Personal das Gespräch zu finden.

«RS»: Sie sind der oberste Personalchef. Wer ist speziell für uns zuständig?

A.S.: Um solche und ähnliche Fragen des fliegenden Personals zu beantworten, war HR kürzlich während dreier Wochen im Operations Center mit einem Stand präsent. Etwa zehn Prozent des fliegenden Korps dürfte uns dort besucht haben. Zuständig für die operativen HR-Themen des gesamten SWISS-Personals ist Marco De Dea, Leiter der Abteilung HR Business Units. Ganz neu gibt es in dieser Abteilung einen so genannten Business Partner, sozusagen einen Duty Officer, der speziell für das Cockpit-Personal von Swiss International und Swiss European verantwortlich ist. Es handelt sich um Christian Londei, der gemeinsam mit Ruth Hofer als Hauptansprechpartner das Cockpit-Personal betreut. Christian Londei ist neu in dieser Funktion, während Ruth Hofer den meisten Piloten als langjährige Mitar-

«RS»: Wie beurteilen Sie die Stimmung in der Firma? Gibt es zwischen den Mitarbeitern am Boden und dem fliegenden Personal Unterschiede bei der Zufriedenheit?

A.S.: Ja, die Zufriedenheit beim Bodenpersonal ist spürbar besser als beim fliegenden Korps, und wenn die Mitarbeiter am Boden etwas kritisieren, dann sind es eher technische Themen, zum Beispiel Infrastrukturprobleme im neuen Büro. Die Unzufriedenheit beim fliegenden Personal ist nicht nur grösser, sie ist gleichzeitig auch diffuser und emotionaler geprägt. Fragt man nämlich, was denn die konkreten Gründe für die Unzufriedenheit sind, dann werden immer wieder diametral entgegengesetzte, oft auch emotionale Befindlichkeiten ausgedrückt. Die ebenfalls oft

## «Der Aufbau ist für uns eine grossartige Aufgabe.»

gehörte Antwort, es sei halt nicht mehr wie früher, ist zwar nicht falsch. Sie ist mir aber zu allgemein, denn ausser den kürzlich neu eingetretenen Mitarbeitenden haben in unserer Firma alle Mitarbeiter massive Veränderungen erlebt, nicht nur die Fliegenden. Jeder kennt ir-

den. Diese Erhöhung der Produktivität sieht auf den ersten Blick brutal aus, und ich glaube, dass die grössere Unzufriedenheit bei den Piloten auch mit dieser gefühlten Mehrarbeit zu tun hat. Das Bodenpersonal hat schon vorher in einer höheren Tourenzahl «gedreht»





**Antonio Schulthess** (43) ist dreisprachig (D/I/F) aufgewachsen in Ascona, Arosa, Basel und Gruyères. Nach der eidgenössischen Matur in Bulle (FR) im Jahr 1983 liess er sich zum Software-Ingenieur ausbilden und trat anschliessend dem Migros-Genossenschaftsbund in Zürich bei. Zwischen 1984 und 1994 bekleidete er dort diverse Funktionen im IT-Bereich, zuletzt als verantwortlicher Teamleiter für die Entwicklung der Finanzsysteme des Migros-Konzerns. In diese Zeit fallen auch Schulthess' Ausbildung zum Militärpiloten auf Hunter Mk58 sowie ein längerer Aufenthalt in China. Immer noch bei der Migros wechselte Antonio Schulthess 1994 in die Personalabteilung, wo er zwischen 1994 und 1997 Leiter der Personalentwicklung und Stellvertreter des Leiters Human Resources war. 1998 begann Schulthess ein Betriebswirtschaftsstudium in St. Gallen, das er 2002 als lic. oec. abschloss. Nebenbei arbeitete er während dieser Zeit als selbständiger Coach und Berater im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung.

Seit März 2003 ist Antonio Schulthess in der Personalabteilung der SWISS tätig, zuerst im Bereich Training und Entwicklung und dann als Leiter von HR Shared Services. Am 1. Januar 2005 wurde ihm die Verantwortung für das gesamte Personal der SWISS übertragen, das er seit dem 1. Januar 2007 mit der Titelbezeichnung Managing Director führt.

und ist entsprechend früher in der Realität angekommen; in einer Realität, in der man hart arbeiten muss, aber dennoch Freude und Spass haben kann – und das an einem sicheren Arbeitsplatz. Zum Teil muss ich heute allerdings das fliegende Personal verteidigen. Nicht alle Mitarbeiter am Boden scheinen sich bewusst zu sein, wie stark die Arbeitsbedingungen auch für Piloten und Flight Attendants geändert haben. Da geistern zum Teil immer noch Vorstellungen herum, die inzwischen ins Reich der Mythen gehören.

«RS»: Wenn wir schon bei möglichen Gründen für unsere Unzufriedenheit sind, sollten wir auch die Lohnneibusen nicht vergessen, die wir seit dem Swissair-Grounding hinnehmen mussten. Sie dürften erheblich grösser ausgefallen sein als beim Bodenpersonal, und der Vergleich innerhalb des Lufthansa-Konzerns sieht für uns auch nicht mehr so vorteilhaft aus.

A.S.: Wenn jemand am Boden 4000 Franken pro Monat verdient, dann kann man dieser Person nicht 30 Prozent davon wegnehmen. Und bei der Lufthansa ist momentan die Boeing 747-400 beziehungsweise in Zukunft der noch grössere Airbus 380 das Endmuster einer möglichen Pilotenkarriere. Bei uns ist es der kleinere Airbus 340-300. Wenn sich diese unterschiedlichen Gefässgrössen nicht in unterschiedlichen Salären widerspiegeln, dann stimmen die Einheitskosten nicht mehr.

«RS»: Auch mit dem Planungssystem, dem so genannten Preferential Bidding-System (PBS), das unsere Monatspläne erzeugt, sind wir nicht zufrieden. Obwohl unser Privatleben in grossem Ausmass von diesen Einsatzplänen abhängig ist, schlagen wir uns seit Jahren mit einem System herum, von dem alle wissen, dass es dringend verbessert werden sollte. In letzter Zeit ist es aber nicht besser, sondern noch schlimmer geworden. Die Einsatzstabilität hat spürbar abgenommen, das Privatleben ist kaum mehr planbar.

A.S.: Als Personalchef habe ich ein grosses Interesse an der Stabilität Ihrer Einsatzpläne, und es kann für mich kein Dauerzustand sein, wenn das Privatleben nicht mehr richtig geplant werden kann. Solche Mängel sind nicht akzeptabel. Deshalb ist das Jahr 2008 für mich auch ein bisschen das Jahr der Planung. Das Problem dürfte allerdings auch mit der grossen Komplexität des PBS und mit den knappen Beständen zusammenhängen. In Bezug auf die Bestandessituation sind wir indes seit geraumer Zeit kräftig am Korrigieren. Nur dauert das eine gewisse Zeit, wie jeder Branchenkenner weiss. Und solange wir knappe Bestände haben, nützt das beste Planungssystem nichts. Da muss nur ein Flugzeug aus technischen Gründen in Johannesburg stehen bleiben, und schon sind wir gezwungen, Besatzungen aus dem Freitag zu holen. Wenn die Leute deswegen Unzufriedenheit verspüren, kann

ich das nachvollziehen. Allerdings gehört es auch zum Berufsbild des fliegenden Personals, dass man unter Umständen unregelmässig oder an Weihnachten oder Neujahr arbeiten muss.

«RS»: Das wissen wir, heute kann man aber teilweise wünschen, was man will, der resultierende Monateinsatz scheint trotzdem einem Zufallsgenerator zu entstammen. Es stellt sich mittlerweile sogar die Frage, ob es nicht ehrlicher wäre, wenn man die Wahlmöglichkeiten einschränken würde. Vielleicht wäre es besser, weniger wünschen zu können und das zu bekommen, als hundert Wünsche platzieren zu dürfen und trotzdem nichts zu erhalten?

A.S.: Das ist ein guter Input, den ich gerne aufnehme. Die vielen Wahlmöglichkeiten führen zu einer derart hohen Komplexität, dass Erwartungen fast zwangsläufig enttäuscht werden. Das kann nicht in meinem und Ihrem Interesse sein. Eine grundsätzliche Änderung des Planungssystems kann und will jedoch weder ich noch die Linienverantwortlichen einseitig verfügen, da müssen auch die Sozialpartner des fliegenden Personals mitmachen. Zuerst sollten wir aber wissen, was wir wollen. So muss auch die Frage beantwortet werden, ob man nun ein ausgeklügeltes Preferential Bidding- oder ein Fair Share-System bevorzugt. Hier ist ein strategischer Entscheid aller Sozialpartner gefragt. Die individuellen Meinungen und Bedürfnisse beim fliegenden Personal gehen hier stark auseinander. Aber: Man kann es nicht allen recht machen, hier müssen die Sozialpartner die Prioritäten setzen.

«RS»: Anlass zu Unzufriedenheit gibt auch das Thema «Ferien». Wir haben grosse Hoffnungen gehabt, dass es mit dem System AirCrews besser würde. Diese Erwartungen wurden nur zum Teil erfüllt. Wieder schlagen wir uns damit herum, dass Ferien nicht fristgerecht bestätigt werden, nicht einmal wenn sie mitten im Januar gewünscht werden.

A.S.: Ich nehme das zur Kenntnis und kann nachvollziehen, wenn die Besatzungen deswegen unzufrieden sind. Wie beim PBS glaube ich allerdings auch hier, die zwei üblichen Verdächtigen erkennen zu können: ein äusserst raffiniertes Feriensystem mit verschiedensten Ferientypen und Re-

geln in Verbindung mit einer noch zu dünnen Personaldecke. Im Grundsatz gehe ich jedoch mit Ihnen einig, dass es neben einem gewissen Anteil von Ferien, der immer schlecht planbar bleiben wird, unbedingt auch einen Ferienanteil geben muss, der früh bestätigt wird.

«RS»: Gemäss zwölftem strategischem Baustein strebt die SWISS an, dereinst zu den zehn besten Schweizer Arbeitgebern zu gehören. Können Sie dazu noch etwas konkreter werden?

A.S.: Wir stellen fest, dass die SWISS auf dem Arbeitsmarkt mittlerweile wieder sichtbar geworden ist. Bis 2004 war das nicht der Fall, da sind wir in keiner relevanten Rangliste aufgetaucht. Als ich bei der SWISS 2003 anfang, gab es sogar ein Jahr, in dem wir firmenweit keine einzige Anfrage für eine Lehrstelle erhielten! Mittlerweile sind wir nicht nur ein gefragter Anbieter von Lehrstellen geworden, sondern wir erhalten auch von bestens ausgebildeten Leuten viele Bewerbungen. Die SWISS ist also zu einem Arbeitgeber mutiert, zu dem man wieder arbeiten gehen will – mit allen Vor- und Nachteilen, die eine Airline mit sich bringt. Für gewisse spezifische Berufe befinden wir uns in Ranglisten, die auf Umfragen von speziellen Instituten beruhen, mittlerweile auf Platz 17 oder 18 – in guter Gesellschaft, nämlich vor der Boston Con-

sulting Group, Swiss Re oder Coca-Cola. Unser Ziel ist es, uns nachhaltig am Arbeitsmarkt zu positionieren, sodass wir keine Probleme bei der Rekrutierung von geeignetem Nachwuchs haben. Intern wird die Mitarbeiterzufriedenheit regelmässig mit der «Employee Opinion Survey» gemessen, und es werden daraus Schlüsse gezogen und Massnahmen abgeleitet. Die nächste weltweite Mitarbeiterumfrage findet noch in der ersten Jahreshälfte 2008 statt.

«RS»: Macht es sich im Hinblick auf diesen zwölften Baustein gut, wenn Medien über Flight Attendants der SWISS mit Burnout-Syndrom schreiben?

A.S.: Es ist nicht so, dass wir übermässig viele Burnouts diagnostizieren müssen, auch wenn dies einzelne Boulevardmedien gerne so sehen und reisserisch eine Fieberblase an der Lippe mit einem Burnout gleichsetzen. Echte Burnouts kann es vereinzelt geben, auch in anderen Industriezweigen, sei es, weil jemand nicht mehr mag, nicht mehr kann oder eventuell auch mit den Anforderungen des Jobs nicht mehr fertig wird. Oft ist ein Burnout auch auf eine belastende Kombination von Privat- und Berufsleben zurückzuführen, sodass nicht allein die Arbeit als Auslöser einer Krankheit betrachtet werden sollte. Trotzdem nehmen wir das Problem sehr ernst. Eine Gruppe von Nachwuchs- und Füh-

rungskräften bearbeitet derzeit unter dem Titel «Health Management» ein auf Prävention und Betreuung ausgerichtetes Projekt. Bezogen auf die Kabine stehe ich dazu, dass wir speziell auf der Kurzstrecke bei den Kabinenchefs ein echtes Belastungsproblem hatten. Die Situation ist aber dank dem Personalaufbau und Veränderungen bei gewissen Planungsparametern schon wesentlich entschärft worden, und die Lage wird laufend verfolgt und analysiert.

«RS»: Kommen wir zu einem anderen Thema, zum so genannten Gewinnbeteiligungsmodell (GBM), über das wir vor kurzem abgestimmt haben. Welche Motive führten zu dessen Entwicklung?

A.S.: Während der ganzen Restrukturierungsphase der SWISS war es die Absicht der Geschäftsleitung, die Mitarbeitenden am Erfolg teilhaben zu lassen, wenn es der Firma wieder einmal gut gehen sollte. Das hatten wir den Verbänden bereits während der Verhandlungen über die neuen Gesamtarbeitsverträge angekündigt. Damals gab es auch noch berechtigte Zweifel am Erfolg der SWISS. Nun ist der Erfolg Realität geworden, und darum haben wir kürzlich das GBM zur Abstimmung vorgelegt. Übrigens haben wir vorgängig die Vorstände aller sieben Gewerkschaften einbezogen und ausdrücklich nur mit deren Einverständnis weitergemacht.

## RANDNOTIZ



### Wenn die SWISS von der Weitsicht der AEROPERS profitiert

Nach dem Grounding der Swissair wurde etwa einem Drittel aller Piloten gekündigt. Die eine Hälfte davon bestand aus den Piloten, die älter als 52 waren, und die andere Hälfte waren die dienstjüngsten Piloten am unteren Ende der Senioritätsliste. Die übrigen zwei Drittel der ehemaligen Swissair-Piloten, die 2002 von der SWISS übernommen wurden, mussten eine massive Reduktion beim Lohn und der Pensionskasse hinnehmen. Pro Pilot machten diese Einbussen rund ein Drittel des früheren Gesamtaufwands aus.

Trotz der massiv reduzierten Einheitskosten für die Airbus-Piloten kam die SWISS vorerst auf keinen grünen Zweig, und im Laufe des Jahres 2003 wollte sie nochmals 159 Copiloten entlassen. Dagegen hat sich unser Verband vehement gewehrt und Hand geboten für eine kreative Lösung: Statt weitere 159 Piloten mit ihren Familien dem Schicksal zu überlassen, wurde für das ganze Airbus-Pilotenkorps Teilzeitarbeit verordnet. Die Suche nach einem neuen Arbeitgeber wurde ebenfalls gefördert – in Form einer Abgangsentschädigung.

Früher als erwartet konnte (oder musste?) diese Massnahme dann wieder aufgehoben werden, und angesichts unserer angespannten Bestandessituation stellt sich heute die Frage, wie die SWISS ihren rasanten Aufbau bewältigen könnte, wenn sich die AEROPERS damals nicht durchgesetzt und die vorgesehene «Schocktherapie» verhindert hätte.

Vermutlich hätten wir nicht «nur» instabile Monatseinsätze und zu spät bestätigte Ferien – beides Probleme, die unser Personalchef Antonio Schulthess im Interview auch auf unsere dünne Personaldecke zurückführt. Wahrscheinlich müssten wir 24 Stunden am Tag Bereitschaftsdienst leisten und auf die Ferien gänzlich verzichten. Von einer vernünftigen Planung des Privatlebens könnte jedenfalls erst recht und für längere Zeit keine Rede mehr sein.

Roland Zaugg



«Wenn jemand am Boden 4000 Franken verdient, dann kann man dieser Person nicht 30 Prozent davon wegnehmen.»

«RS»: Wurden Sie überrascht von der Tatsache, dass das GBM vom Gros der Kabinenbesetzungen und von uns, den Airbus-Piloten, abgelehnt wurde – ein Bonusmodell notabene, mit dem sich die SWISS laut eigener Aussage «klar von anderen Airlines und Arbeitgebern» abhebt?

A.S.: Es ist richtig, dass ein grösserer Anteil der Kabinenmitarbeiter von der Ablehnung des GBM betroffen ist. Ich möchte allerdings darauf hinweisen, dass es aufgrund der Stimmbeteiligungen und statutarisch bedingter Quoren eine deutliche Minderheit des Korps war, die das GBM zu Fall brachte. Eine klare Mehrheit der Kabine hat Ja gestimmt oder an der Abstimmung nicht teilgenommen. Obwohl ich eigentlich vorsichtig zuversichtlich war, dass unser Bonusmodell angenommen würde, bin ich von der Ablehnung nicht wirklich überrascht worden. Sie hat mich aber enttäuscht.

Meines Wissens gibt es keine andere Firma, die bis zu zehn Prozent des Betriebsgewinns (EBIT) an die Mitarbeitenden verteilt. Das möchte ich einfach einmal zur Grössenordnung der Gewinnbeteiligung sagen. Die Ablehnung des GBM stellt eine Belastungsprobe dar für die SWISS, für die Sozialpartnerschaft und speziell auch für diejenigen Verbände und Personalgruppen, die Nein zum GBM gesagt haben. Es wird nicht ganz einfach sein, einen Ausweg aus dieser Situation zu finden, und personalpolitisch ist die Spaltung des Korps alles andere als erstrebenswert. Aber ein Weltuntergang ist es nicht, und wir sprechen

weiterhin miteinander. Es scheint mir jedoch wichtig zu sein, dass wir alle keine Schnellschüsse produzieren und besonnen über das weitere Vorgehen diskutieren.

«RS»: Wieso hat man das GBM an eine Verlängerung des GAV um zwei Jahre geknüpft? Diese Verknüpfung war sicher ein wesentlicher Grund für die Ablehnung beim fliegenden Personal. GBM und GAV haben doch eigentlich nichts miteinander zu tun.

A.S.: Doch, das ist ja eben genau der Punkt! Sie wissen nicht, wer später einmal auf dieser Seite – in der Geschäftsleitung – am Verhandlungstisch sitzt. Wenn das GBM im GAV verankert ist, kann es nicht mehr in Frage gestellt werden. Es ist dann Bestandteil eines Vertrags, der traditionsgemäss die Basis für die nächsten GAV-Verhandlungen darstellt. Man hätte sich jedoch in der Tat auch andere Modalitäten für ein GBM vorstellen können. Es wäre zum Beispiel denkbar gewesen, dass die Geschäftsleitung jedes Jahr von neuem entscheidet, ob und wie viel als Gewinnbeteiligung ausbezahlt werden soll. Nur wäre diese Option für die Mitarbeiter weder nachvollziehbar, berechenbar noch transparent gewesen. Man hätte sich auch eine berechenbare und transparente Regelung vorstellen

eine Zurückweisung des GBM bei den zuständigen Gremien gross gewesen. Wir hätten es vermutlich zusammenstreichen müssen und das Personal weniger am Gewinn beteiligen können. Wir sind den anderen Weg gegangen: grosszügige Gewinnbeteiligung, dafür mit einer Vertragsverlängerung verknüpft.

Mir ist übrigens das Argument bekannt, dass die Vertragsverlängerung unter anderem deshalb abgelehnt wurde, weil man lieber heute als morgen bei den nächsten Verhandlungen möglichst viel wieder zurückerkämpfen will. Wenn es aber so ist, stelle ich Ihnen hier die Frage: Wieso haben wir dann ein Interesse gehabt, Ihnen ein materiell derart grosszügiges GBM zu offerieren und dieses vertraglich zu verankern? Dann hätten wir ein viel bescheideneres Angebot machen müssen! Leider ist es uns nicht gelungen, den Sinn und Geist des GBM allen Personalkategorien klar zu machen.

«RS»: Da sind wir nicht so sicher. Aber es war letztlich ein Abwägen zwischen einer unerwünschten Vertragsverlängerung und dem Wert, den wir diesem Bonusmodell zumassen. Dazu kommt, dass der Bonus nur für die Hälfte des «Wunderjahrs» 2007 ausbezahlt werden sollte, das hat sicher auch noch eine Rolle gespielt.

### «Die Arbeitsplätze sind wesentlich sicherer, als dies vor drei, vier Jahren der Fall war.»

können, die indes nicht im GAV festgeschrieben wird. Wir haben uns für den dritten Weg entschieden, für eine grosszügig ausgestaltete, berechenbare und transparente Regelung, die vertraglich verankert und keiner Willkür unterworfen ist.

«RS»: Das finden wir gut, aber warum wurde das GBM mit einer Verlängerung des GAV um zwei Jahre verknüpft?

A.S.: Das hat damit zu tun, dass wir in finanzieller Hinsicht mit dem GBM wesentlich über das sonst übliche Ausmass hinausgingen. Sie werden in der Schweiz kaum ein vergleichbar grosszügiges Gewinnbeteiligungsmodell finden. Ein solches Paket muss jedoch nicht nur von der Geschäftsleitung, sondern auch von den Geldgebern abgesegnet werden. Ohne Verlängerung der GAV-Laufdauer wäre die Gefahr für

A.S.: Ursprünglich sollte das GBM ab 1. Januar 2008 zum Tragen kommen. Angesichts unseres Erfolgs haben wir es dann rückwirkend per 1. Juli 2007 einführen wollen. Aber ganz frei waren wir bei dieser Entscheidung nicht, wir mussten uns an gewisse Regeln der Governance halten, um die Chance für eine Absegnung durch die massgebenden Gremien nicht zu kompromittieren. Natürlich stellt sich heute die Frage, ob es nicht gescheiter gewesen wäre, wenn wir auch für das Jahr 2007 eine so genannte Dankeschönzahlung ausbezahlt und das GBM wie geplant erst per 1. Januar 2008 eingeführt hätten.

Erlauben Sie mir zu dem von Ihnen erwähnten Abwägen noch eine Bemerkung. Es scheint Mitarbeitende zu geben, die hoffen, bei den nächsten Verhandlungen das Rad bezüglich der Flight Duty Regulations wieder ins Jahr 1996 und bezüglich des Lohns ins



Jahr 2000 zurückdrehen zu können. Das erachte ich als nicht sehr realistisch, und es ist darum gut möglich, dass eine Vielzahl von Mitarbeitenden beim Abwägen von Pro und Contra einen Entscheid getroffen hat, der auf einer fraglichen Einschätzung der aktuellen und zukünftigen Situation beruht. Ich werde jedoch am Thema dranbleiben, ich stehe nach wie vor voll hinter einer Gewinnbeteiligung für alle Mitarbeitenden.

«RS»: Im Zusammenhang mit der geplanten Einführung des GBM wies die SWISS darauf hin, dass sie alle Personalgruppen gleich behandeln möchte. Geht das überhaupt bei einer Airline? Zwischen Bodenpersonal und Besatzungen wird es immer Unterschiede geben.

A.S.: Im konkreten Fall der Gewinnbeteiligung geht das ganz sicher. Das GBM enthält einen gewissen sozialen Umverteilungsmechanismus, der von einigen kritisiert wurde. Wir glauben aber, dass alle Mitarbeiter einen Beitrag für den Erfolg der Firma geleistet haben. Es braucht jedes Zahnrädchen, und wenn der Verantwortliche für das Fingerdock nicht zur Arbeit erscheint, dann kann das Flugzeug trotz Pilot nicht zur Startpiste rollen. Darum ist es unserer Meinung nach sinnvoll, dass die Regeln für das GBM für alle gleich sind. Dass es aber sonst Personalgruppen mit unterschiedlichen Verträgen gibt, ist nicht zu vermeiden, denn es lässt sich in der Tat nicht alles vereinheitlichen, auch wenn ich mir das teilweise wünschen würde.

Beim GBM legen wir übrigens nicht nur Wert darauf, dass einheitliche Regeln für alle gelten. Die Gewinnbeteiligung sollte darüber hinaus auch für alle spürbar und transparent sein. Transparenz haben wir erreicht, indem für jedermann die gleichen Ziele gelten, also für die Piloten, das Kabinen- und das Bodenpersonal. Die dem GBM zugrunde liegende Messgrösse und der Verteilungsmechanismus sind für alle identisch.

«RS»: In anderen Firmen werden Nachtarbeit, Sonntagsarbeit und unregelmässige Arbeit zusätzlich vergütet. Beim fliegenden Personal ist das nicht der Fall. Ist das eventuell ein Thema?

A.S.: Nein, das ist kein Thema, denn diese Aspekte sind bereits in den spezifischen Verträgen für das fliegende Personal enthalten. Dazu gehören auch die Flight Duty Regulations (FDR) und die Verordnung über die Betriebsregeln im gewerbsmässigen Luftverkehr (VBR). Das VBR legt klare gesetzliche Grenzwerte fest, die für uns verbindlich sind. Die FDR regeln darüber hinaus weitere Limiten, die die Sozialpartner miteinander verhandelt haben. Es gibt Gründe, weshalb ein Pilot mehr Ferien hat als jemand am Boden. Die von Ihnen angesprochenen Besonderheiten bei den Arbeitszeiten für das fliegende Personal können ein Grund für einen solchen Unterschied sein.

«RS»: Wie sieht es mit den verschiedenen Feiertagen aus, die für uns im Gegensatz zu den meisten Bodenleu-

ten auch nicht automatisch frei bedeuten?

A.S.: Dafür haben sie sonst mehr Freitage pro Monat als ein normaler Bodenarbeiter und erhalten ab und zu noch einen «überzähligen» Freitag. Ich glaube, dass sich das zusammengekommen alles etwa ausgleicht.

«RS»: Sind die Dienstaltersgeschenke der SWISS noch wettbewerbsfähig, im Vergleich mit anderen mittelgrossen oder grossen Schweizer Firmen?

A.S.: Wir haben einmal eine entsprechende Untersuchung gemacht und dabei das gesamte Spektrum gefunden, von Firmen, die gar nichts schenken bis zu Unternehmen, bei denen die Geschenke extrem grosszügig sind. Ich bin der Meinung, dass wir mit unserer neuen Regelung – einem gebuchten Freiflug und bei den ganz hohen Dienstaltern eine Barzahlung – eine gute Lösung gefunden haben. Dass man diese immer noch in der einen oder anderen Form verbessern könnte, ist aber ebenfalls klar.

«RS»: Viele haben eine Familie. Wieso gilt das Dienstaltersgeschenk nicht für die ganze Familie inklusive Kinder?

A.S.: Das könnte man sich theoretisch überlegen. Wir dürfen aber nicht vergessen, dass wir viele langjährige Mitarbeiter haben – was ich sehr schön finde –, die für ihre Jubiläen immer wieder auf den gleichen Flügen zur gleichen Zeit in der gleichen Saison Sitze in Anspruch nehmen würden. Bei einer

#### Einige personalpolitische Kennzahlen der SWISS

Stichtag: 31. Dezember 2007

	Personen	FTE (Full Time Equivalent)
Anzahl Mitarbeiter (SWR, SWU, Swiss Aviation Software)	6876	5814
■ davon in der Schweiz	5987	4783
■ davon Fliegende	4081	3238
■ davon Airbus	779	727,59
Anzahl Kadermitarbeiter (nur Schweiz)	380	373
Anzahl Mitarbeiter in HR-Departement (ohne Praktikanten, aber inkl. Medical Services)	71	61,63
Durchschnittsalter des SWISS-Personals	39,87 Jahre	
Mittlere Anstellungsdauer eines Mitarbeiters	13,88 Jahre	
Fluktuationsrate des SWISS-Personals ohne natürliche Abgänge wie Pensionierung etc.	0,53 Prozent	
Geplante Neuanstellungen für 2008 (firmenweit)		
■ operativer Bereich (F/A, Piloten, Flugzeugtechniker)	ca. 550	
■ übrige Bodenbereiche (In- und Ausland)	ca. 200	
Anzahl Mitarbeiter, die den verschiedenen Personalverbänden unterstellt sind:		
■ AEROPERS	707	
■ Kapers (GAV 06 CCM, GAV FCCM, GAV NE, GAV Japanese)	2991	
■ IPG	238	
■ Bodenverbände (KV Schweiz, PUSH, SEV-GATA und VPOD)	1434	

Quelle: SAP/Dezember 2007

Ausdehnung der Berechtigung auf die Kinder hätte dies einen negativen Einfluss auf die Buchbarkeit anderer Flüge und auf die Erträge als Ganzes. Ich könnte mir deshalb auch eine Auswahl von verschiedenen Jubiläumsgeschenken vorstellen, welche nebst Flügen noch andere Angebote enthält.

«RS»: Statt eines gebuchten Flugs zum Beispiel ein Geldgeschenk oder mehr Ferien?

A.S.: Zum Beispiel. Das sind aber im Moment reine Gedankenspiele. Denn vorläufig wollen wir mit unserer kürzlich angepassten Dienstaltersregelung Erfahrungen sammeln. Wir können diese nicht ständig ändern.

## «In zwölf Monaten wurden bei der SWISS mehr als 1000 Stellen besetzt.»

«RS»: Seit der Gründung der SWISS sind unsere Spesen fix bei drei beziehungsweise vier Franken. In dieser Zeit ist der Franken schwächer geworden, wir haben eine Teuerung von etwa sieben Prozent gehabt und werden teilweise wegen schlechter Wechselkurse unserer neuen Kreditkarte zusätzlich geschröpft. Diese Wechselkurse können trotz aller bisherigen Bemühungen – auch von Seiten von AEROPERS – immer noch bis zu 15 Prozent von den offiziellen abweichen. Ist eine Anpassung der Spesenhöhe ein Thema?

A.S.: Wir haben es in diesem Jahr endlich geschafft, das Spesenreglement von den Steuerbehörden genehmigen zu lassen. Dabei sind wir bezüglich der Höhe unserer Pauschalspesen an Grenzen gestossen. Was die Stärke des Frankens angeht, muss man dies differenziert betrachten. Beim aktuellen teuren Euro mag dies stimmen, beim billigen US-Dollar ganz klar nicht. Von den speziellen Wechselkursproblemen mit unserer neuen Kreditkarte höre ich zum ersten Mal etwas.

«RS»: Das wird aber von vielen Piloten, unter anderem auch von einem von uns, regelmässig rapportiert.

A.S.: Ich höre es wie gesagt zum ersten Mal und kann deshalb Ihre Frage nicht abschliessend beantworten. Will man jede Abweichung kompensieren, so muss man konsequenterweise die Abweichungen nach oben und nach unten anschauen. Ob dies administrativ überhaupt machbar und grundsätzlich sinnvoll ist, weiss ich nicht.

«RS»: Erfolgsbeteiligung, Gewinnbeteiligung und Dienstaltersgeschenke sind schön und gut. Es sind dies aber alles variable Lohnbestandteile, die sich nicht auf die Höhe des individuellen Pensionskassenguthabens auswirken. Dagegen haben die pensionskassenpflichtigen Lohnbestandteile in den letzten Jahren stagniert oder sogar abgenommen. Das kann sich problematisch auswirken, wenn jemand in Pension geht. Ist es ein Grundsatz der SWISS, immer mehr fixe Lohnbestandteile in variable umzuwandeln?

A.S.: Zur Beantwortung dieser zweiseitigen Frage möchte ich zuerst ein kleines Zahlenbeispiel machen. Betrachten wir einen Mitarbeiter, der pro

Jahr 60 000 Franken verdient und nun zwei Prozent Teuerungsausgleich bekommt. Das entspricht einer strukturellen Salärerhöhung von 1200 Franken pro Jahr. Auf diese zusätzlichen 1200 Franken erhält er eine Pensionskassen-Einlage von 120 Franken pro Jahr, wenn wir der Einfachheit halber von runden zehn Prozent für den Beitragssatz ausgehen. Die Höhe dieses Betrags muss man also relativieren, und bei den Diskussionen über das GBM mit dem Bodenpersonal haben wir sie konkret verglichen mit der diesjährigen und der mutmasslichen nächstjährigen GBM-Ausschüttung. Dabei wurde klar, dass solche variable Lohnbestandteile nicht unbedingt zulasten der Pensionskasse gehen müssen, sofern Teile des Bonus' in eigener Verantwortung und

## «Vielleicht glauben die Mitarbeiter, dass wir ihnen etwas vormachen wollen.»

bei vorliegender Deckungslücke auch in die Pensionskasse investiert werden. Je nachdem kann auf diese Weise der Zinseszinsseffekt weit überkompensiert werden.

Zum zweiten Teil ihrer Frage, ob es ein Grundsatz der SWISS sei, fixe in variable Lohnbestandteile umzuwandeln: Die AEROPERS hat stark auf die Einführung einer Erfolgsbeteiligung (EBM) gedrängt, selbst den Teuerungsausgleich wollte der Verband ins EBM integrieren. Ganz allgemein sollten wir im gegenwärtig äusserst umkämpften

Markt sehr zurückhaltend sein mit strukturellen Kostenerhöhungen. Die SWISS muss wetterfest bleiben und für einen allfälligen Downturn gerüstet sein, um nicht gleich bei der ersten Krise wieder mit Restrukturierungen beginnen zu müssen. Die allermeisten Mitarbeiter am Boden haben jahrelang das gleiche Salär auf dem Lohnzettel. Aber selbstverständlich können wir die strukturelle Zurückhaltung bei den Löhnen nicht beliebig lange aufrechterhalten. Irgendwann werden die Reallohnverluste spürbar und müssen ausgeglichen werden. Eine gewisse Variabilisierung des Salärs ist indes nicht nur bei der SWISS ein Thema, sondern auch bei anderen Industrien und Firmen ein Trend. Wir lassen uns vom Grundsatz leiten, solche Variabilisierungen minimal zu halten und, wo möglich – wie bereits angetönt –, im Erfolg zu überkompensieren. Wir glauben, dass uns das mit dem GBM gelungen ist.

«RS»: Hat es Auswirkungen auf Ihre Arbeit, auf Ihre Überlegungen, dass unser Pensionierungsalter im Jahr 2011 angehoben werden soll?

A.S.: Ganz allgemein, also nicht nur auf die Piloten bezogen, müssen wir die demografische Entwicklung der Gesellschaft ernst nehmen. Ich bin ganz grundsätzlich der Meinung, dass das Pensionierungsalter bei allen Mitarbeitergruppen der SWISS flexibilisiert werden sollte. Konkret: Es sollte unter gewissen Bedingungen eine Pensionierung vor und unter gewissen Umständen auch nach dem regulären Pensionierungsalter möglich sein. Dies zieht jedoch Konsequenzen mit sich, die noch genau analysiert werden müssen. Bezogen auf das reguläre Pensi-

onsalter der Piloten hatten wir schon früher Ausnahmeregelungen der zuständigen Behörden, zum Beispiel bei der Frühpensionierung mit 55. Wie das Pensionierungsalter in Zukunft aussehen wird, kann ich zurzeit nicht sagen. Die Thematik wird zu gegebener Zeit mit den Gewerkschaften am Verhandlungstisch diskutiert werden.

Als Präsident ihrer Pensionskasse ist es eines meiner Langfristziele, konkrete Lösungen zu finden, die während der nächsten mindestens 20 Jahre Bestand haben werden. Man könnte sich in die-

sem Zusammenhang zum Beispiel die Frage stellen, ob es sinnvoll ist, dass die Pensionskassen-Beitragssätze linear mit dem Lebensalter ansteigen. Wäre es vielleicht nicht intelligenter, in der Mitte der Karriere relativ mehr einzubezahlen als am Ende, um möglichst lange von den Zinseszinsseffekten profitieren zu können? Bis wir diese Frage und alle damit verbundenen Auswirkungen sauber abgeklärt haben, wird es allerdings noch einige Zeit dauern. Schon etwas weiter sind wir mit unserer Absicht, für Piloten mit unterschiedlichen Vorsorgebedürfnissen in Zukunft individuellere Pensionskassen-Lösungen als heute anbieten zu können.

«RS»: Worum geht es da?

A.S.: Es ist geplant, dass die Piloten der Swiss International nebst den stan-

dardisierten Beiträgen gemäss GAV die Möglichkeit erhalten, in der Grössenordnung von etwa vier Prozent zusätzlich und individuell in die Pensionskasse einzubezahlen. Diese Einzahlungen können vom steuerbaren Einkommen abgesetzt werden. Der Stiftungsrat wird die Details dieser Neuerung kommunizieren, sobald alles Technische geregelt ist und die Genehmigung der zuständigen Behörden vorliegt. Dies sollte im Verlauf dieses Jahres der Fall sein. Die gleiche Massnahme wird für alle Pensionskassen der SWISS gleichermassen in Angriff genommen, wobei die Grössenordnung der individuellen Wahlmöglichkeit bei jeder Kasse anders ausfallen wird, abhängig von den pensionskassen-spezifischen Rentenplänen und Beitragssätzen. ■

## Tarifpolitik der Vereinigung Cockpit (VC) am Scheideweg?

**Im Anschluss an unser Interview mit Michael Tarp von der Vereinigung Cockpit (VC) in der letzten Ausgabe, drucken wir nun seine Analyse zur Konsolidierung in der deutschen Airline-Industrie. Auch wenn die Verhältnisse in Deutschland komplizierter sind als in der Schweiz, lassen sich Parallelen erkennen und die Erkenntnisse Tarps auch auf unsere Lage übertragen. Sein Fazit: Eine Gewerkschaft wie die VC könne nur dank der Geschlossenheit der Piloten und mit dem solidarischen Blick auf die Gesamtinteressen aller Piloten erfolgreich arbeiten. (Adruck aus der VC-Info 11-12/2007)**

*Text: Michael Tarp, Vorstand und Vorsitzender Tarifpolitik der Vereinigung Cockpit (VC)*



Einige Jahre haben VC und DLH (Deutsche Lufthansa) eine Tarifpolitik betrieben, die an den Grundsätzen der Geschäftsgrundlage zum Konzerntarifvertrag (KTV) orientiert, der Idee geschäftsfeldspezifischer Tarifabschlüsse gefolgt ist, dabei aber auch versucht hat, die Gesamtzusammenhänge im Konzern und die Verantwortung für andere Bereiche nicht unbeachtet zu

lassen. Neuere Entwicklungen lassen die Befürchtung aufkommen, dass beide Seiten eine Abkehr von diesem Prinzip eingeleitet haben könnten.

Der Konzentrationsprozess in Deutschland ist in vollem Gange. Die bisherigen Massstäbe der Tarifpolitik werden mit dem Zusammenschluss der LTU, dba und der gerade erst tarifierten Air Berlin auf den Kopf gestellt. Die Lokführer streiken seit Monaten für einen eigenständigen Tarifvertrag und stossen auf erbitterten Widerstand bei Arbeitgebern, etablierten Gewerkschaften und Politik.

Ist dies ohne Auswirkungen für die Piloten?

Ist die VC an einem Scheideweg ihrer Tarifpolitik angelangt? Ich glaube ja!

Ich möchte im Folgenden einige Gedanken wiedergeben, die VC-Tarifpolitik nicht allein vor dem Hintergrund erwarteter Gehaltsentwicklungen und Unternehmensergebnisse, sondern auch in ihrer Wirkung für und gegen den Verband, die ihm angehörenden Pilotengruppen und Airlines, den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und den Folgen für andere Arbeitnehmergruppen in den betroffenen Unternehmen sehen. Dies tue ich erneut; insbesondere auch aus meiner Gesamtverantwortlichen Rolle für die Tarifpolitik für alle Piloten in Deutschland heraus.

Die Herausforderungen, denen wir uns mit den angedachten Szenarien zu stellen haben, sind dabei meines Erachtens durchaus gewaltig. Kaum hat die VC den ersten «Schock» des Verkaufs einer Konzerngesellschaft durch die Lufthansa verkraftet, sieht sie sich weiteren tarifpolitischen Herausforderungen wie der Frage der Bereederung neuer mehr als 70-sitziger Flugzeuge und der Gründung einer Frachtgesellschaft mit der DHL in Leipzig ausgesetzt. Nicht ganz ohne Grund vermuten einige unserer Mitglieder hier einen direkten Zusammenhang mit der Frage der Bedeutung des Konzerntarifvertrages für die DLH beziehungsweise deren Vorstand. Nicht zuletzt auch deshalb, weil dieser vor wenigen Wochen die gemeinsame Tarifpolitik mit der VC und damit die geschäftsfeldspezifischen Tarifabschlüsse für gescheitert erklärt hat.

Auslöser hierfür waren der aus Sicht der LH zu hohe Tarifabschluss bei der GWI (Germanwings), aber auch und an erster Stelle die bisher vergeblichen Bemühungen um eine tarifliche Lösung zur Bereederung der neuen Embraer bei der CLH (Lufthansa CityLine). Gleichzeitig sehen wir uns dem grössten Flottenwachstumsszenario der LH seit 1992 gegenüber.

Der Druck der LH auf eine Lösung zugunsten der CLH ist dabei so gross, dass die LH einen Lösungsvorschlag unterbreitet hat, den die VC in den vergangenen zehn Jahren für nicht durchsetzbar und utopisch hielt: Die vollständige Integration der CLH in den Konzerntarifvertrag der DLH.

Trotz der sicherlich arbeitgeberseitig noch vollkommen unzureichenden Angebote zu den Arbeitsbedingungen hat dies aber nicht zu einem Tarifergebnis,



sondern zu der Forderung der KTK (Konzerntarifkommission) nach einer Bereederung allein bei der Passage geführt.

Auslöser für diese Positionierung ist die «berühmte» so genannte 70-Sitzer-Regelung aus der Geschäftsgrundlage zum Konzerntarifvertrag, die vorsieht, dass auf Flugzeugen mit mehr als 70 Sitzen die Tarifvertragsbedingungen des KTV zur Anwendung zu kommen haben.

Warum aber diskutieren wir diese ja bestehenden tarifvertraglichen Regelungen?

Die Antwort ist genauso schwierig wie einfach: Weil Lufthansa die Embraer nicht zu Passagebedingungen, sondern zu denen vergleichbarer Mitbewerber bei der CLH unter anderem bereedern will und daher für den Fall des Scheiterns der Gespräche mit legalen Alternativlösungen ausserhalb des KTV droht. Auch die beabsichtigte Gründung der Frachtochter in Leipzig lässt den Schluss zu, dass hier Veränderungen an dem heutigen KTV angestrebt und erzwungen werden sollen.

### **Die grosse Frage ist daher, wie sieht die Antwort der VC auf solche grundsätzlichen tarifpolitischen Fragestellungen aus?**

Die vordergründig leichteste wäre sicherlich, diese Herausforderung auch als eine solche zu begreifen und die machtpolitische Grundsatzausein-anderersetzung mit der LH zu suchen.

Geeignete Spielwiesen gibt es hier ja reichlich. Nicht ganz zufällig sind die

## **«Herausforderungen jeglicher Art sind nicht auf dem Boden individueller Idealvorstellungen und schon gar nicht mit Erpressung als Antwort auf unternehmerische Grundentscheidungen beeinflussbar.»**

Vergütungs- und Manteltarif-Verträge (VTV, MTV) im KTV-Bereich ja offen. Welch' gute Gelegenheit der LH mal wieder zu zeigen, wer der «Herr im Hause» ist.

### **Die augenscheinlich weniger attraktive und wesentlich schwierigere Lösung:**

Integration der CLH, Öffnung der Kapitansarbeitsplätze für beide Pilotenkorps, Wechselmöglichkeiten für CLH-Piloten. Abfederung des Pilotenengpasses durch schnelle Rücknahme der Condor-Kollegen und Hereinnahme von CLH-Piloten. Damit grundsätzliche Änderung der 70-Sitzer-Regelung und Lösungsnotwendigkeit von Eignungsfragen im Zusammenhang mit neuen Wechselmöglichkeiten.

Zielsetzung dieses Vorgehens: Sicherung des KTV-Kerns durch Ausdehnung des KTV bei Akzeptanz neuer geschäftsfeldspezifischer Tarifbedingungen der unterschiedlichen Teilbereiche des KTV.

Ich möchte Ihnen im Folgenden den mühsamen und dornenreichen Weg als den aus meiner Sicht richtigen und erfolgreicherem vorschlagen, denn

### **die machtpolitische Lösung impliziert folgende für die VC existenzielle Risikofaktoren:**

Eine Lösung gegen die Bereederung bei CLH vernichtet CLH-Arbeitsplätze im Cockpit, aber auch am Boden und in der Kabine. LH muss sicherlich nicht nur, aber auch aus wirtschaftlichen Gründen die Zahl der kleineren Flugzeuge drastisch einschränken und durch grössere ersetzen. Allein für die CLH ist ein Abbau von zirka 20 50/70-sitzigen Flugzeugen geplant. Selbst wenn diese durch grössere ersetzt werden können, schrumpft die Zahl der insgesamt zur Verfügung stehenden Kapitansarbeitsplätze.

Vor dem Hintergrund des Wachstums in der Passage trifft dies zumindest ohne Krisenszenarien im KTV-Bereich auch bei der Bereederung der Embraer bei CLH nicht zu.

Die LH von möglichen Alternativszenarien der Bereederung bei anderen Gesellschaften abzuhalten, impliziert meines Erachtens die Gefahr einer grundsätzlichen machtpolitischen Auseinandersetzung mit dem LH-Vorstand um die Frage der Inhaberschaft der unternehmeri-



Tarifpolitische Herausforderungen für die VC ...

schen Entscheidungsfreiheit. Also das Problem von Arbeitskämpfmassnahmen zur Durchsetzung der Bereederung der Embraer bei der Passage als Symbol für die Durchsetzungskraft der KTV-Piloten gegen den LH-Vorstand.

Dies trifft konkret auf die arbeitgeberseitig erkennbare Entschlossenheit, sich zukünftig die unternehmerische Entscheidungsfreiheit nicht mehr durch die «Piloten» abpressen zu lassen.

Damit wäre das Tor zur Frage der grundsätzlichen Rolle von Spartenwerkenschaften vor dem aktuellen Hintergrund der Diskussion zur GDL (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer), den Fluglotsen und den Ärzten des Marburger Bunds weit aufgestossen. Die Symbolwirkung einer solchen Auseinandersetzung für die Frage der Spartenwerkenschaften wäre nicht nur in Richtung Arbeitgeberseite, sondern sicherlich auch den Grossgewerkschaften, wie die Rede von Bsirske anlässlich seiner Wiederwahl beweist, aufgetan. Verstärkt wird dieser Gedanke durch den bisherigen Verlauf der LH-VTV-Runde: Die vorliegenden Angebote werden von der Konzernarbeitskommission als Provokation beschrieben! Zufall? Wohl kaum!

Welche Gewerkschaft sucht eine solche Auseinandersetzung ausgerechnet jetzt, wo sie doch besser als je zuvor geeignet und missbrauchbar wäre, um auch die Daseinsberechtigung einer VC und nicht nur dieser aus Sicht der Arbeitgeber in Frage zu stellen. Die 70-Sitzerregelung beinhaltet keinen Zwang zur Bereederung bei der Passage, sondern sichert die Inhalte der Tarifvertragsbedingungen. Eine Forderung zur Bereederung bei einer bestimmten Gesellschaft rechtfertigt geradezu den Vorwurf des unzulässigen Eingriffs in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit.

### **Welche Aspekte sprechen gegen eine Lösung zugunsten der Bereederung bei der CLH und einer eigenständigen Lösung bei der Frachtochter in Leipzig?**

Entgegen den heutigen Szenarien reichen die Wachstumsperspektiven an Kapitänarbeitsplätzen in der Passage im Krisenfall oder bei Ausmusterung der B-737-Flotte vielleicht doch nicht aus. Es könnte schwierige Integrationsprobleme mit der Gesamtheit von CLH- und Condor-Piloten auch durch Überholungen bei Passagepiloten durch Condor-Piloten geben.

Mit der Aufweichung der 70-Sitzerregelung und Leipzig verliert die KTK ein wesentliches Machtinstrument zur Sicherung des Wachstums an Kapitänarbeitsplätzen in Tochtergesellschaften der LH.

### **Zweiter, nicht weniger wichtiger Schauplatz drohender und aktueller Probleme mit und durch unsere Piloten und den beteiligten Arbeitgebern, ist die Air Berlin Group.**

Auch hier treten die unterschiedlichen Interessenlagen zwischen VC und Arbeitgebern, aber auch zwischen den durch die VC organisierten Pilotengruppen inzwischen offen hervor.

War ich vor wenigen Wochen noch optimistisch, dass der Weitblick, die Erfahrung und die Gesamtverantwortung gerade unserer erfahreneren Tarifkommissionen ausreichende Grundlage für eine übergeordnete, dem Interesse aller Piloten geschuldete einheitliche Vorgehensweise werden sollte, so muss ich heute feststellen, dass die VC zum Spielball für die Arbeitgeber zu werden droht.

Nichts ist einfacher, als LTU-Piloten gegen dba- und Air Berlin-Piloten, Air Berlin-Piloten gegen dba-Piloten und oder LTU-Piloten aufzuwiegeln.

Wie macht man das? Genau mit der Politik, die die VC zu verhindern sucht. Man spielt mit den ureigensten egoistischen Interessenlagen der jeweiligen Pilotengruppe.

Dabei ist doch eins klar: Wer als LTU-Pilot glaubt, er habe gewonnen, wenn er seine jetzigen Bedingungen möglichst unendlich absichert, wer als Air Berlin-Pilot glaubt, nicht der Unternehmer, sondern man selbst habe die Langstrecke für sich gekauft, wer als dba-Pilot glaubt, er hätte durch Arbeitskampf mittelfristig das verhindert, was er heute erlebt; der hat nichts begriffen, hat Solidarisierung nicht verstanden, sucht das Heil in der Flucht vor der ungewissen Zukunft und hat eines jedenfalls sicher: Eine unsichere Zukunft mit unsicheren Arbeitsbedingungen.

Wie soll man als VC einer Unternehmenspolitik begegnen, die von Ungewissheit, offenen Fragen, vielen Risiken, aber auch grossen Chancen begleitet ist, wenn nicht aus der Souveränität der eigenen Stärke, der Geschlossenheit aller Piloten heraus? Egal ob positiv oder negativ, Herausforderungen jeglicher Art sind nicht auf dem Boden individueller Idealvorstel-

lungen und schon gar nicht mit Erpressung als Antwort auf unternehmerische Grundentscheidungen beeinflussbar.

Dies gilt erst recht, wenn man den gesellschaftlichen Hintergrund, unter dem man agiert, nicht vergisst. Auch wenn es ein Gerücht bleibt, gelten Piloten als die meistverdienenden Arbeitnehmer in Deutschland. Die Kommentare und Diskussionen, angesichts der Rechtfertigungsversuche eines GDL-Streiks, bei dem es um nicht weniger als deren gewerkschaftliche Existenz geht, kann man sich lebhaft vorstellen: Wenn man einem Lokführer mit nicht einmal 3000 Euro das Recht zum Streik abspricht, wie kommt dann der in der öffentlichen Wahrnehmung das X-fache verdienende Pilot eigentlich dazu, erneut Forderungen nach mehr als XY Prozent zu stellen?

Klar, weil sie zu mächtig sind! (Argumentation der Arbeitgeber) Also der Überfluss an Macht muss in ein andächtiges Gleichgewicht umgewandelt werden. Und dies geht nur durch die Politik. Oder?

Vielleicht auch durch die Rechtsprechung. Siehe neueste Arbeitskampfentscheidungen.

Wer das nicht merkt, der hat doch schon verloren. Ist der Arbeitsplatz tatsächlich so isoliert, dass man nicht mehr merkt, wenn man sich das eigene, wenn auch luxuriös ausgestattete Grab schaufelt?

Das Fazit: Die VC, wie jede «Kleinstgewerkschaft», ist das Ergebnis von Entsolidarisierung durch die Grossgewerkschaften. Entsolidarisieren die Piloten sich zusätzlich selbst, haben sie verloren!!!

Die VC wird nur dann als Gewerkschaft von und für Piloten erfolgreich arbeiten können, wenn sie von allen Mitgliedern mitgetragen, auch legitimiert ist, die Interessen der Piloten übergreifend in Verantwortung für alle zu gestalten. Es ist und bleibt meine feste Überzeugung, dass mittel- und langfristige allein auf die Gruppeninteressen im eigenen Unternehmen orientierte Tarifpolitik eine Einbahnstrasse gerade für diese jeweilige Gruppe der Piloten sein wird.

Mir ist bewusst, dass dieser Artikel auch von Arbeitgebern gelesen werden wird. Dennoch habe ich mich für seine Veröffentlichung entschieden, da er einzig und allein dazu dienen soll, der VC intern auf der Suche nach dem richtigen Weg zu helfen. ■

# Warum in die Ferne schweifen?

Die Aussenbeziehungen der AEROPERS-SwissALPA sind je nach Optik wertvoll, zielorientiert, angemessen und zukunftsgerichtet oder auch aufwändig, undurchsichtig, realitätsfremd und nutzlos. In meinem Artikel versuche ich etwas Licht in diese Kontroverse zu bringen und zu zeigen, dass sich Tradition und Zukunftsgestaltung in diesem äusserst vielfältigen Bereich unserer Verbandsarbeit keinesfalls ausschliessen.

Text: Alex Schönenberger,  
Vorstandsmitglied



## Kleiner Verband – aktiver Player

Die AEROPERS-SwissALPA ist älter als der Weltpilotenverband IFALPA (International Federation of Airline Pilots' Associations). Als 1948 in London die IFALPA im Zusammenhang mit dem Aufbau der ICAO gegründet wurde, existierte unser Pilotenverband ebenso wie einige andere nationale Verbände schon einige Jahre. Damit war es von Anfang an möglich, die Meinungen der Piloten in der Schweiz international einzu-

bringen. Als sich 1992 dann die European Cockpit Association in Brüssel formierte, waren wir wiederum von Anfang an dabei. Ebenfalls auf den Beginn der 90er Jahre datiert der Beginn der Airline-Allianzen, und unser Verband gilt bemerkenswerterweise als einer der Initianten der entsprechenden globalen Piloten-Allianzen. Als die SWISS 2002 die Annäherung an die Oneworld-Allianz suchte, beteiligten wir uns unverzüglich an der Oneworld Cockpit Crew Coalition (OCCC), die wir 2004 sogar führen durften. Als im Frühling 2005 die Übernahme der SWISS durch die Lufthansa Tatsache wurde, dauerte es nur gerade mal ein halbes Jahr bis

zur Mitgliedschaft der AEROPERS in der Association of Star Alliance Pilots (ASAP). 2007 gelang uns der lange angestrebte Beitritt in die exklusive Eurobench-Gruppe der einflussreichsten Pilotenverbände in unserem Umfeld, was der Qualität unserer Informationen in diesem Bereich natürlich äusserst dienlich ist. Mit dem Beitritt der in der IPG organisierten Piloten der SWISS European als SwissALPA-Mitgliederverband Anfang 2008 kann AEROPERS-SwissALPA in den internationalen Gremien nach einigen Jahren Unterbruch wiederum die Rolle des umfassenden nationalen Dachverbands wahrnehmen.

## Die heutige Aufstellung

Bedingt durch die zunehmende wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Vernetzung ausserhalb der eigenen Firmen- und Landesgrenzen hat in den letzten Jahren die internationale Dimension in der Verbandsarbeit zweifellos auch zugenommen. Airlines wirken heute grenzüberschreitend in Konzernen und Allianzen. Nationale Behörden treten teilweise Arbeit und Kompetenzen an supranationale Behörden ab, und grundsätzlich neue Entwicklungen in der Branche wie Low Cost Carrier oder neu gegründete Mega-Carrier begannen in letzter Zeit primär ausserhalb der Schweiz, ohne jedoch auf massive Auswirkungen auf

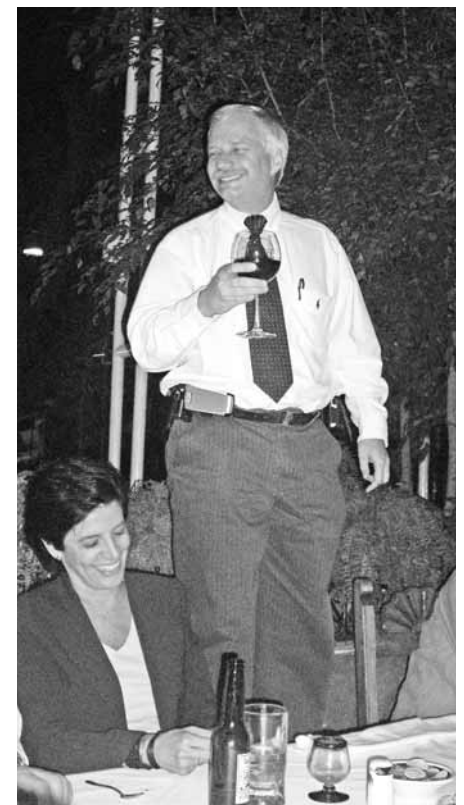


Bild 1: Von der trockenen Arbeitsgruppe über den formellen Beschluss zum gemütlichen Beisammensein.



sie zu verzichten. Die heutige Aufstellung der AEROPERS-SwissALPA ausserhalb der «eigenen vier Wände» versucht diesen Entwicklungen Rechnung zu tragen (Bild 2).

Extern gehören wir grundsätzlich allen übergeordneten Dachorganisationen an, und flankierend dazu engagieren wir uns in allianz- oder branchenspezifischen Fachgruppen. In der Schweiz übernehmen wir die Rolle des nationalen Dachverbandes für alle Berufspiloten im Rahmen der SwissALPA. Diese umfassende Funktion ist vor allem wichtig für die Kontakte zur Aufsichtsbehörde BAZL, den politischen Gremien (inkl. Bundesparlament!), den Bildungsorganisationen ZHAW und CFAC, der Lobbying-Organisation Aerosuisse, den Medien und last but not least auch für die Zusammenarbeit mit der deutschen Vereinigung Cockpit (VC), die ihrerseits ja auch national umfassend und nicht primär firmenspezifisch aufgestellt ist. Sowohl bei der IFALPA wie auch bei der ECA ist die Mitarbeit ressourcenbedingt massgeschneidert auf die für uns wichtigsten Arbeitsgruppen (zirka die Hälfte aller Fachgruppen) und die jährlichen beziehungsweise vierteljährlich stattfindenden Konferenzen (Bild 3).

Verbandsintern sind heute die Themen mit internationaler Dimension bedeutend breiter abgestützt als vor einigen Jahren. Was praktisch jahrzehntelang fast ausschliesslich im Ressort Aussenbeziehungen angesiedelt war (Ausnahme Security), ist heute teilweise verteilt auf das neu geschaffene Ressort Safety/Security/Training (allgemeine Themen der Flight Safety, ADAS, Security, MPL, Check- und Instruktionswesen), das Ressort Flight Ops (FDR, FTL, EU OPS, VBR) und das Ressort Industrietrends/Benchmark (ASAP, Eurobench). Im Ressort Aussenbeziehungen sind neben den Arbeitsgruppen «Industrial Committee» (IFALPA) und «Trans National Airlines» (ECA) die strategischen und personellen Themen der Dachverbände und damit die Positionierung unseres Verbands im Ausland sowie die SwissALPA-Networkgroup und die Beziehungen zur VC angesiedelt. Im Präsidium werden unverändert hauptsächlich das allgemeine Networking und Lobbying und der Abgleich mit der VC wahrgenommen. Mit der Aufteilung der genannten vielfältigen Tätigkeiten auf eine grössere Anzahl Vorstandsmitglieder und Spezialisten gelingt uns einerseits vermehrt die Arbeit in der Tiefe

der Materie und andererseits wächst das Bewusstsein in der Verbandsführung um die uns beeinflussenden Mechanismen, was wiederum der besseren Erkennung von Chancen und Risiken dient.

**Offene Baustellen**

Charakteristisch für die heutige Zeit scheint mir die Tatsache, dass viele Prozesse sehr dynamisch ablaufen. In vielen Themen wird mit hohem Tempo umgebaut, und zwar unilateral, bilateral, transnational, international, supranational, global und so weiter. Eine voll-

ständige Beschreibung aller laufenden Arbeiten würde den Rahmen dieses Artikels sprengen, weshalb ich mich auf eine nicht abschliessende Aufzählung beschränke (Tabelle 1). Entscheidend ist, die Konsequenzen dieser Veränderungsprozesse im Auge zu behalten. Als Chance sind unsere Mitwirkungsmöglichkeiten nicht zu unterschätzen. Wir bringen als Berufspiloten mit langjähriger und weltweiter Erfahrung immer wieder wertvolle Inputs in Gesetzgebungs-Prozesse und Reorganisationen ein. Dieser Weg ist allerdings oft steinig, nur in kleinen Schritten zu

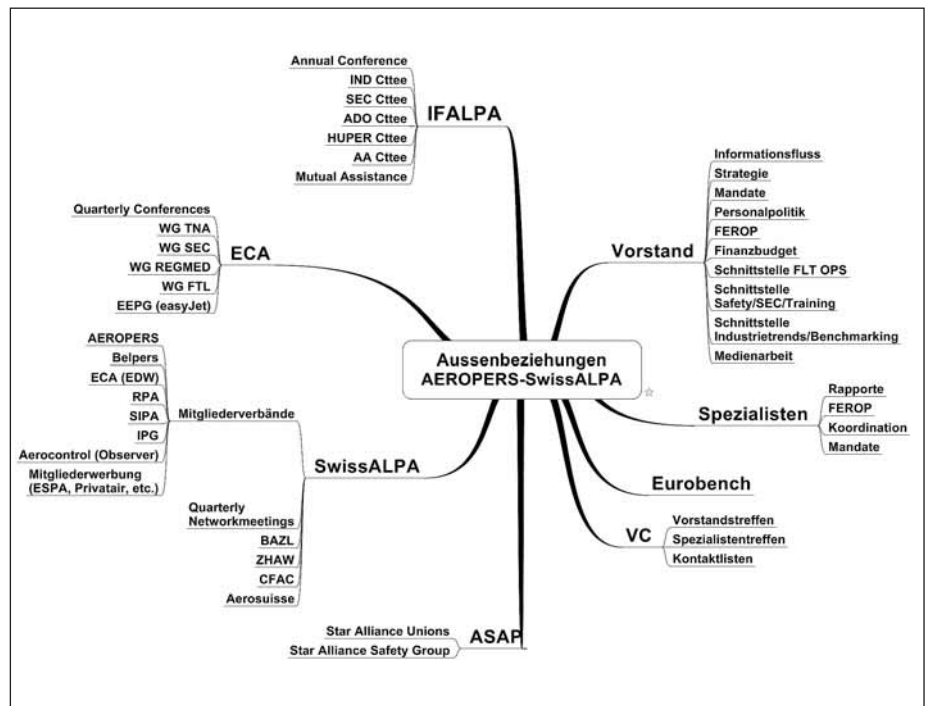


Bild 2: Die Schnittstellen des Ressorts Aussenbeziehungen als Octopus.

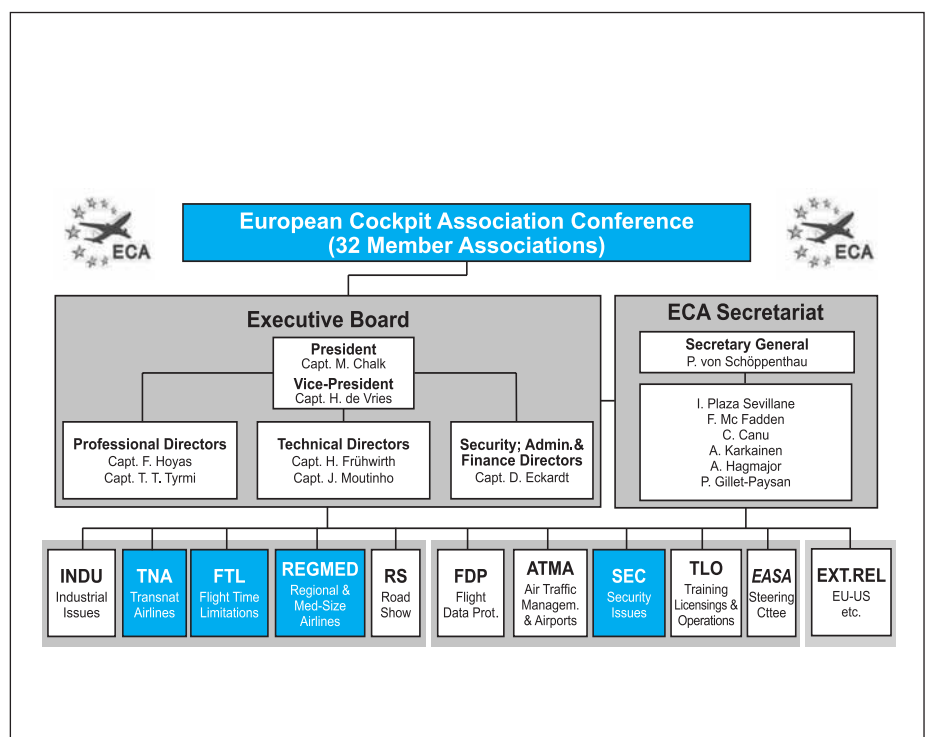


Bild 3: In den blauen Kästen arbeiten Mitglieder der AEROPERS-SwissALPA mit.

bewältigen und benötigt zudem entsprechende personelle und finanzielle Ressourcen. Begnügen wir uns jedoch mit Selbstzufriedenheit oder Passivität, entscheiden andere sowohl über unsere Arbeitsbedingungen als auch über unser technisches und operationelles Arbeitsumfeld. Per Definition findet die Zukunft erst morgen statt, doch die Gestaltung dieser Zukunft geschieht heute! Verweigern wir uns der aktiven Mitgestaltung, besteht zudem die erste Gefahr, den Überblick über die Veränderungsprozesse zu verlieren – was

wohl nur Kreise mit gegenteiligem Interesse als das unsere freuen kann.

### Vom Fundament zum Aufbau

Die Aussenbeziehungen der AERO-PERS-SwissALPA sind langfristig angelegt. Der vielzitierte Austausch von Visitenkartchen findet zwar statt, doch wird mit einem breit abgestützten Beziehungsnetz nur das Fundament der internationalen Zusammenarbeit gelegt (Tabelle 2). Zur Festigung dieses Fundaments ist anschliessend der Aufbau von vertieften persönlichen und

kameradschaftlichen Beziehungen zu Pilotenkollegen zwingend. Ebenso ist eine konstante Mitwirkung in Fachgremien zur Erreichung der notwendigen fachlichen Kompetenzen nötig. Neben dem kontinuierlichen Erkennen von langfristigen Trends und Problemfeldern analog einem Radar, bildet dieses Fundament aber auch die Voraussetzung für rasche Handlungsfähigkeit in aussergewöhnlichen Situationen. Was einigermaßen theoretisch tönt, kann mit wenigen Beispielen verdeutlicht werden. 1998 hatten unsere Spezialisten nach dem tragischen Unfall von SR111 dank den Beziehungen zu den kanadischen Kollegen innert kürzester Zeit Zugang zu den Untersuchungsbehörden und konnten wertvolle Hilfe leisten. 2003 bis 2005 konnte durch wiederholte Aufklärung an höchster Stelle verhindert werden, dass die damalige SPA einen direkten Zugang zur IFALPA und ECA finden konnte. 2005 entstand dank der gemeinsamen Teilnahme an der IFALPA Jahreskonferenz in Kapstadt innert weniger Tage die Kooperationsvereinbarung mit der VC, notabene in Koordination mit den jeweiligen Vorständen in Europa. 2007 wurde bei der SAT als praktisch erste Pilotenschule in Europa das neue Ausbildungskonzept MPL eingeführt und unser Verband konnte dank den Informationen der ECA von Beginn weg in die Einführung involviert werden. Welches Beispiel wird das nächste sein?

In jedem Fall werden wir wiederum mit einer grenzüberschreitenden Thematik zu tun haben, ob wir wollen oder nicht. Eine dynamische Anpassung unserer eigenen Ressourcen, aber auch unserer eigenen Organisationsformen an die jeweils aktuellen Herausforderungen, ohne das oben erwähnte Fundament zu vernachlässigen, bildet meiner Meinung nach neben der Arbeit am hohen Organisationsgrad aller Piloten zur Erreichung des nötigen politischen Gewichts auf allen Ebenen das sinnvollste Rezept zur Bewältigung. Die Arbeit in diesem Verbandszweig ist vielseitig und komplex, interessant und zukunftsgerichtet und trotz zeitweiliger Überschatzung durch «Tagesaktualitäten» ganz anderer Bereiche dringend nötig (Bild 1). An dieser Stelle sei auch wieder einmal allen meinen, teilweise langjährigen, Mitstreitern auf den Bühnen ausserhalb des «ewigen Wegli», der SWISS und der Schweiz für ihre hartnäckige Arbeit herzlich gedankt! ■

STICHWORT	THEMA	SCHNITTSTELLEN
Mitgliedschaften	Mitgliederwerbung ausserhalb der SWISS, z.B. Piloten der easyJet Switzerland, Privatair etc. und Klärung der Thematik «Aktiv- vs. Passivmitgliedschaften»	Vorstand, SwissALPA, ESPA, SIPA
EU OPS	Einführung neuer FDR-Eckwerte durch das BAZL via VBR-Revisionen, Wahrung der Interessen bei «Grauzonen»	Ressort FLT OPS, SwissALPA, BAZL
«Age 60»	Umstrittene Pensionsaltererhöhung in den USA auf 65 Jahre, Israel erhöht sogar auf 67 Jahre! Kontroverse Diskussion innerhalb einiger Pilotenverbände durch die Dominanz wirtschaftlicher Interessen	Vorstand, SwissALPA, IFALPA, ECA
VC	Weiterentwicklung und Vertiefung der Zusammenarbeit, Konzernseniorität?	Vorstand, VC
MPL	Einführung neues Ausbildungskonzept, Reduktion der Ausbildungszeit, Verlagerung vom Flugzeug in den Simulator, Qualitätssicherung und Wahrnehmung der Interessen in Überwachungs-gremien	Ressort Training, SAT, SWISS, BAZL, ECA
GNA ZRH	Gekröpfter Nordanflug Zürich, Wahrung der pilotischen und wirtschaftlichen Interessen gegenüber der Lärmpolitik	Vorstand, Komm-Team, SwissALPA, BAZL, Aerocontrol
SPCC	Single Pilot Cruise Concept, neue Stossrichtung der Flugzeughersteller und Airlines zur Reduktion von 3- und 4-Mann-Besatzungen mit Hilfe neuer technischer Systeme	IFALPA ADO
Ausbildung	Interne Schulung von Verbandsfunktionären in Themen der «Flight Safety», «Vertragsverhandlungen» oder «Medienarbeit»	IFALPA, Vorstand
Klimawandel	Umwelteinfluss der Aviatik, Herstellung der Relationen, Kommunikation der Fakten und mögliche Lösungsansätze zur Belastungsminimierung	IFALPA, BALPA, Aerosuisse
TNA	Trans National Airlines, neue Organisationsformen bestehender Pilotenverbände zur «Spiegelung» heutiger Konzernstrukturen, Forderung nach übergeordneter Gesetzgebung mit Mitarbeiterrechten	ECA, Vorstand

Tabelle 1: Offene Baustellen.

Adresse	Organisation	Highlights
www.aeropers.ch	Nationaler Dachverband der Berufspiloten in der Schweiz, Sozialpartner bei SWISS Intl.	Newsletters der internationalen Dachverbände, Bildmaterial unter Media Relations, Link SwissALPA mit Direktkontakten zu den Mitgliederverbänden
www.ifalpa.org	Weltpilotenverband, International Federation of Airline Pilots' Associations, London	Newsletters, Safety News, Press Releases, Briefing Leaflets, Position Statements
www.eurocockpit.be	European Cockpit Association, Regionalvertretung der IFALPA, Brüssel	Cockpit News, Hintergrundinformationen zu EU OPS Einführung (FTL)
www.vcockpit.de	Vereinigung Cockpit, Dachverband Deutschland, Frankfurt	Verbandsstruktur, Presseinformationen, Mutual Assistance Requests von IFALPA-Mitgliederverbänden
www.balpa.org	British Air Line Pilots Association, London	Campaigns, inkl. Aviation & Environment, Verbandspublikation «The LOG»
www.zhaw.ch	Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften, Winterthur (Department T, School of engineering)	Studium Bachelorlehrgang Aviatik
www.cfac.unisg.ch	Center for Aviation Competence, Universität St. Gallen	Übersicht über nationale und internationale Gesetzgebung, Präsentationen der öffentlichen Vorlesungen

Tabelle 2: Nützliche Links.



## Exklusiv: Die besten Bulletins von 2007!

Auf meiner vielleicht etwas persönlich gefärbten, nichtsdestotrotz aber aussagekräftigen Liste der zehn beliebtesten, unterhaltendsten oder stilistisch herausragendsten Bulletins der vergangenen zwölf Monate schwingen die Informationen zu einem einzigen Thema zahlen- und inhaltsmässig weit obenaus: Die OC Infos zum Thema "Ferien" nämlich.

Verfasst sind sie meist von einem gewissen Herrn Flanagan, dessen Namen in einem Atemzug genannt werden muss mit anderen wohlklingenden Namen so berühmter irischer Dichter wie Flann O'Brien, Diarmaid Ó Súilleabháin, Micheál MacLiammóir oder James Joyce.

Die im letzten Jahr in regelmässigen Abständen verschickten Infos enthielten trotz ihrer Prägnanz sämtliche Elemente des klassischen Dramas. Sie spannten den Bogen vom Proklamieren von wundersamen Versprechungen (wie etwa: Ferien im Jahr 2008), über das Schüren von himmlischer Hoffnung (bei der Eingabe derselben im System), über eine lange Zwischenphase mit zahlreichen Verflechtungen und Verwechslungen (wie der Vorzeichen bei der Prioritätsrangliste), bis zum plötzlichen Auftauchen einer heilsversprechenden himmlischen Erscheinung (alt-irisch: ye vacàtion Plugh'in) und verbunden damit dem Aufbau einer enormen Spannung; dann aber umso grenzenlosere Enttäuschung (nach der jeweiligen Verteilrunde) und in der Folge ein hinterhältiger Meuchelmord am unschuldigen Plugh'in durch die empörte Obrigkeit.

Ein Ende dieser Opera buffa (oder vielmehr Vacation Soap) ist vorderhand nicht abzusehen: Wird es schliesslich zu einem Duell kommen, zur gegenseitigen Verabreichung des Giftbechers oder zum doch eher höchst unwahrscheinlichen Happy End? Jedenfalls ist jedermann eingeladen, sich weiterhin am Drama einzubringen: mit Wünschen, Requests, Bids und Ballots im AirCrews (AirScrew?). Man kann seine Ferienwünsche natürlich auch auf andere Arten eingeben: auf eine Karte schreiben zum Beispiel und an einen Ballon binden, am Strand in den Sand schreiben oder auf der Piste in den Schnee, einer Märchenfee ins Ohr flüstern, per Flaschenpost abschicken oder sie ans Christkind senden. Das Resultat ist immer dasselbe.

Die ersten sechs Plätze auf meiner Hitparade der "Best Bulletins of 2007" sind also von Infos und Mitteilungen zum Thema Ferien belegt. Immerhin auf dem guten siebten Rang folgt dann das Bulletin "Ablösung Eskimo-Decken im FCRC" (28.11.07), das in seiner simplen Sprache und klaren Message schön aufzeigt, dass unsere Vorgesetzten nur eines im Sinn haben: das Wohlergehen ihrer Besatzungen im Crewbunk. Der Ersatz der Eskimo-Decke durch eine Daunendecke mit ungleich höherem Kuschelfaktor darf als Ausdruck grösster Wertschätzung

gewertet werden, "obwohl dadurch höhere Kosten entstehen werden"! Diese konnten aber zum Glück durch den selbstlosen Bonus-Verzicht unsererseits teilweise wieder aufgefangen werden. Trotz des ungeheuren Komfortzuwachses durch die Erstklass-Entendaunen bleibt ein bisschen Wehmut bei der Erinnerung an die gute alte Eskimo-Decke, die immer so schön geknistert hat beim Umfalten und mit ihrem elektrostatischen Funkenspiel ein Zeitungslesen ganz ohne Taschenlampe ermöglicht hat.

Jetzt ist grad noch ein neues Bulletin reingeschneit (welches leider, wie auch "Jahresschwerpunkte 2008", erst für das nächstjährige Ranking berücksichtigt werden kann): Die Einladung zum Airbus Forum. Eine wunderschöne Idee in Zeiten des Pilotenüberschusses und des damit verbundenen Ferienüberdrusses. Bei zuviel Ferien verfault der Mensch nämlich, vor allem der fliegende Mensch, der ja sowieso immer im Süden hockt oder wenigstens im warmen Flugzeug. Der Homo navigans braucht höchstens regelmässig etwas (flüssige) Nahrung; längere Phasen des Müsiggangs hingegen sind ihm von Natur aus zuwider. Da verkauft er doch lieber seine Ferien und kauft damit eine Ferienwohnung und vermietet diese an Leute mit Ferien (Lehrer zum Beispiel oder Bänkler), was dann einen doppelten Gewinn einbringt und die Verluste an der Börse (und der Lohnfront) wenigstens partiell wieder kompensiert. Ein Forumstag ist für den Teilnehmer deutlich billiger als ein Ferientag (keine Tageskarte, keine Tauchausflüge, keine teuren Nachtessen) und bringt weniger Familienstress, dafür aber einen Tag der Entspannung im Kreise von netten Kollegen in gewohnter Umgebung. Man ist ja schon megagespannt, mit welchen aufmunternden Darbietungen unsere Chefs die von ihnen beklagte Entfremdung zum Korps zu vermindern gedenken, aber nach ein paar Gläsern sollte diese eigentlich kein problem mer darstellen, oder?

Falls ein oder gar mehrere Forums-Teilnehmer bei der Gruppenarbeit zum Thema "Meine persönlichen Motivationssteigerungsstrategien" über der Flipchart gebeugt einschlafen sollten, so darf dies vom Kursleiter keineswegs als impertinente Demonstration übermässiger Langeweile, kurzstreckenbedingter Übermüdung oder nordatlantischer Erschöpfung missdeutet werden, sondern ganz im Gegenteil als ein Ausdruck von absolutem Wohlbefinden angesichts der Grosszügigkeit der kostenintensiven Daunendecken, der symbolischen, aber nichtsdestoweniger gut gemeinten Spende von 2007 Franken und der zwar bestimmt beinahe kostenneutralen, aber dennoch originellen Aktion "Forum statt Ferien".

pk2@bluemail.ch



swiss  
+

Swiss  
International  
Air Lines

PRESENTS

# Swiss Bands IN CONCERT



Yasmine Meguid



David Morell



Rahel Tarelli



Miriam & Jimmy



Rock'n Roll Club Sixteen



Willis Wyberkapelle



Swiss Band

**50 JAHRE SWISS BAND – CONCERT BAND OF SWISS INTERNATIONAL AIR LINES**  
**50 JAHRE EXCELLENT SOUNDS OF SWISS ARMY BAND**

Freitag, 23. Mai 2008 | 19.30 Uhr | KKL Luzern, Konzertsaal

Samstag, 24. Mai 2008 | 19.30 Uhr | Kongresshaus Zürich

Samstag, 31. Mai 2008 | 19.30 Uhr | Stadtcasino Basel, Musiksaal

Sonntag, 1. Juni 2008 | 11.00 Uhr | Kursaal Bern, Arena

Die Konzerttournee unterstützt die Stiftung Denk an mich

Vorverkauf

**OBRASSO  
CLASSIC EVENTS**

[www.classic-events.ch](http://www.classic-events.ch)

Tickethotline:

041 318 00 55 (Normaltarif)

**TICKETCORNER**

0900 800 800

CHF 1.19/min.

[www.ticketcorner.ch](http://www.ticketcorner.ch)

PARTNER

Zurich Airport



Swiss  
AviationTraining

MEDIENPARTNER

**touring**

**DRS 1**

NEUE  
**LÜZERNER ZEITUNG**

PRODUZENT

obrasso  
music  
entertainment  
&  
om&e

# «Swiss Band»

## Concert Band of Swiss International Air Lines

**Dieses Jahr feiert die «Swiss Band» unter dem Slogan «Swiss Bands in Concert» ihr 50-jähriges Jubiläum. Es sind viele Aktivitäten während dem ganzen Jahr geplant. Der Höhepunkt bildet eine Konzerttournee durch vier Schweizer Städte. Die «Swiss Band» würde gerne mehr Mitarbeiter der SWISS als Aktivmitglieder begrüßen.**

*Text: André Ruth*

Die «Swiss Band» wurde im Jahr 1958 von Angestellten der Swissair gegründet. Nach dem Untergang der Swissair konnte mit der Swiss International Air Lines der neue Name wie auch die Basis für das erfolgreiche Weiterbestehen der

Formation gefunden werden. Sie nennt sich heute «Swiss Band» – Concert Band of Swiss International Air Lines oder kurz «Swiss Band».

Der Höhepunkt des Jubiläumjahres «50 Years Swiss Airline Music» werden vier Konzerte in den Städten Luzern, Zürich, Basel und Bern unter dem Pa-

tronat der SWISS sein. Als Bereicherung wird die «Swiss Army Concert Band», das Unterhaltungsorchester der Schweizer Armee, zusammen mit der «Swiss Band» an dieser Konzerttournee aufspielen.

Mehr Informationen gibt es auf der neu gestalteten Website: «[www.swiss-band.ch](http://www.swiss-band.ch)» oder direkt beim Präsidenten Ernst Michel unter [info@swiss-band.ch](mailto:info@swiss-band.ch) oder 079 666 27 90.

Das Ziel der «Swiss Band» ist es, wieder mehr aktive Mitarbeiter der SWISS in ihren Reihen zu haben, speziell auch Pilotinnen und Piloten. Gesucht werden Kolleginnen und Kollegen, die mit der «Swiss Band» musikalisch abheben wollen. Wer Unterhaltungsmusik mag und wen die Herausforderung reizt, mit internationalen Stargästen zu musizieren, ist bei der «Swiss Band» herzlich willkommen. Zahlreiche Konzerte im In- und Ausland, Radio- und TV-Auftritte begeistern das Publikum seit Jahren. Die «Swiss Band» hat sich auf anspruchsvolle Unterhaltungsmusik mit einer breiten Palette von Musikrichtungen spezialisiert. Musikstile von Rock & Pop, Jazz, Latin und bekannte Musical Melodien sowie Titel aus der aktuellen Hitparade gehören zum Repertoire. Die international bekannte Sängerin Rahel Tarelli bereichert jeweils die Konzerte der «Swiss Band».



Die «Swiss Band» vor einer A340.

# «Fusionman» bei AEROPERS

*Text: René Zweifel, Captain A320*

Am 13. Dezember 2007 haben sich die interessierten AEROPERS-Mitglieder in Bülach zum angekündigten «Fusionman-Event» von Yves Rossy getroffen. Sie nutzten die Gelegenheit, die Geschichte und die neusten Entwicklungen von unserem «Vogelmen-

schen» aus erster Hand zu erfahren. Der zweieinhalbstündige Showblock, der kurzweilig und eindrücklich vorgelesen wurde, ist von den 48 begeisterten Fliegerfans am Ende mit einer Standing Ovation honoriert worden.

Beim anschliessenden Imbiss, der von der AEROPERS offeriert wurde, konnten sich die anwesenden Kollegen

in den verschiedenen Kleingruppen unterhalten und auch die Details von Yves spektakulärem Fluggerät erklären lassen.

Wir bedanken uns für die positiven Feedbacks und geben den Dank für den gelungenen Nachmittag an Yves weiter.



# Von der Sau zum Sukarás

## Flug über Indogermanien

Text: Lorenz Stäger

Es begann mit einem Salami-Sandwich vom «Flughafebeck» Steiner. Die besten. Ich ass es in Kloten vor dem Abflug nach Mumbai. Salami wird heute aus Schweinefleisch hergestellt. Der Name bedeutet eigentlich Salzwurst und leitet sich ab von italienisch *sale* respektive lateinisch *sal*. Unser «Salz» ist damit verwandt, auch mit

schön ist der Ararat, ein schneebedeckter Fünftausender, in der Ferne auszumachen, auf dem – wegen einer sprachlichen Fehlinterpretation – heute noch Eifrige die Arche Noah suchen.

Google Earth ist eine tolle Sache, aber einen Flug im Cockpit kann es auch nicht annähernd ersetzen. Roger Leu und Copilot Klemens Keller erklären mir die Zusammenhänge von Startgewicht und Lufttemperatur und wes-



Südlich des iranischen Zahedans mit Kurs auf Pakistan.

griechisch «hals», das wir aus dem Wort Halogen («salzbildend») kennen. Deutsch, Lateinisch oder Griechisch und noch viele weitere Sprachen gehören zu den indogermanischen Sprachen. Diese gehen auf eine gemeinsame Ur-Sprache zurück, von der es aber keine Zeugnisse gibt. Man kann sie nur «erschliessen», gewissermassen retour klonen.

Roger Leu, Captain bei der besten Fluggesellschaft der Welt, die über Pakistan immer noch mit «Swissair» aufgerufen wird, hatte mir vor dem Abflug den Streckenplan gegeben. Zürich-Mumbai trieft von Historie. Die 6620 Kilometer, die wir in achteinhalb Stunden abfliegen, decken sich ungefähr mit dem Zug Alexander des Grossen. Wir überfliegen die rumänische Schwarzmeerstadt Constanta, das alte Tomi, wohin der römische Dichter Ovid im Jahre 8 nach Christus verbannt worden war. Die türkische Küste erreichen wir bei Sinop (Sinope), wo einst Diogenes im Fass gelebt haben soll. Wunder-

halb beim Landeanflug die Schubhebel immer noch von Hand geführt werden. Ich revanchiere mich mit historischen Hinweisen, und als das Mittagessen gebracht wird, erinnere ich mich wieder an das Salami-Sandwich. So kommen wir auf die indogermanischen Sprachen zu sprechen und stellen fest, dass unser Flug genau dieser «Spange» entspricht: germanische und slawische Sprachen, Kurdisch, Iranisch, die Sprachen Afghanistans oder Pakistans und viele Sprachen Indiens sind mit dem Schweizerdeutschen verwandt. Sie sind «gleich», nur im Laufe der Jahrtausende «ein bisschen anders» geworden.

Wir überfliegen die nächtlichen Lichter von Karachi. Die Stadt liegt im Mündungsgebiet des Indus, dessen fünf linksseitigen Zuflüssen wir den Namen Pandschab, Fünfstromland verdanken. Das Urwort für fünf hiess *penque*. Daraus wurde nicht nur altindisch *panca*, sondern auch unser Wort fünf oder

griechisch *penete*, lateinisch *quinque*. Alles eben gleich, nur ein bisschen anders. Wer denkt schon daran, wenn er einen heissen Punsch trinkt, dass sogar der Name dieses Getränkes mit dem Wort «fünf» verwandt ist: Der «pandsch» aus den einstigen Kolonien bestand aus den fünf Ingredienzen Arak, Zucker, Zitronensaft, Wasser und Gewürz.

Anderntags Frühstücksbuffet im Hotel Leela in Mumbai. Nach einer Morgenrunde im Pool leidet es auch Spiegeleier mit Speck. Der Speck respektive das Schwein führt uns nochmals auf das Thema «Sprachen» zurück. Das indogermanische *su* für Hausschwein erkennen wir leicht in unserer Sau (griechisch wandelte sich das Wort zu «*hys*», das uns in der «Hyäne» begegnet). Aus einem Adjektiv *suinus* wurde unser Schwein oder schweizerdeutsch «Schwiinigs». Im altindischen Sanskrit, das noch heute als Wissenschaftssprache verwendet wird, finden wir unsere Sau wieder im Wort *Sukarás*. Womit am Frühstückstisch vor dem Start zum Rückflug die Brücke zum Klotener Salami-Sandwich geschlagen worden ist. ■

Während der Jahre, in denen meine Tochter als Swissair- und SWISS Flight Attendant gearbeitet hatte, durfte ich sie dann und wann auf der Rotation begleiten; immer ein Riesenerlebnis! Auch jetzt habe ich hin und wieder die Gelegenheit, im Cockpit mitzufliegen.

Da ich neben meinem Beruf als (heute pensionierter) Gymnasiallehrer publizistisch tätig bin und ausserdem mehrere Bücher verfasst habe ([www.solixmedia.ch](http://www.solixmedia.ch)), taucht in meinen Kolumnen und Artikeln auch immer wieder das Thema «Fliegen» auf. Ein Beitrag ist in der «Rundschau» 1/2005 auf Seite 34 erschienen: «Liter für Liter zurück?»

Für unsere schulinterne Zeitschrift habe ich die Kolumne «Flug über Indogermanien» verfasst. Ich könnte mir vorstellen, dass sie auch Leser und Leserinnen der «Rundschau» interessiert, stelle ich doch auf meinen Flügen immer wieder fest, dass «Geschichten von oben» für viele Berufs-Fliegende fesselnde Themen sind.

Freundliche Grüsse  
Dr. Lorenz Stäger



# Geld und Anlagen

Im dritten Teil unserer Finanz-Serie gibt Markus Schneider einen Einblick in die Mechanik von Indexanlagen. Er erklärt anhand einfacher Beispiele, wem aktives Anlegen nützt.

Text: Markus Schneider,  
Captain A320/330,

Im zweiten Beitrag dieser Serie konnte ich den Unterschied zwischen dem so genannten systematischen Risiko einer breit diversifizierten Investition im Gegensatz zum so genannten unsystematischen Risiko eines Einzeltitels aufzeigen. Das heisst auf gut Deutsch: Wer sein Geld in ein breit diversifiziertes Portfolio investiert, darf erwarten, dass er langfristig eine Rendite erzielen wird, die im Verhältnis zum Risiko steht. Dies im Gegensatz zu einem Investor, der Einzeltitel besitzt. Für einen breit diversifizierten Anleger sind grosse Kurseinbrüche immer eine Kaufgelegenheit, denn früher oder später erholen sich die Märkte. Bei Einzeltiteln ist dies nicht immer der Fall (Swissair).

## Index

Weltweit existieren über 100 000 Aktien-, Obligationen-, Immobilien-, Rohstoff- und andere Indices. Dabei handelt es sich zum Beispiel um den Dow Jones, den Nasdaq oder den SMI. Jeder Index wird von einem Index-Herausgeber berechnet (beispielsweise einer Börse). Die zu einem Index gehörenden Titel werden nach genau festgelegten Regeln ausgewählt. Häufig spielt die so genannte Börsenkapitalisierung eines Titels eine massgebende Rolle, das heisst Anzahl Aktien mal Aktienkurs.

Börsenindices haben die interessante Eigenschaft, dass sie sich permanent erneuern. Die Swissair war zum Beispiel um 1998 noch im SMI vertreten, fiel aber lange vor dem Konkurs aus diesem Börsenindex, da der Wertzerfall der Aktien zu einem Ersatz der Swissair im SMI führte, bevor die Verluste dramatisch wurden.

## Indexanlagen

Die wohl bekanntesten breit diversifizierten Anlagen (Aktien, Obligationen, Rohstoffe etc.) sind die so genannten Indexanlagen, die am einfachsten in Form eines ETF (Exchange Traded Fund) erworben werden können. ETFs bilden einen Index meistens ganz

genau ab. Dieses Vorgehen hat folgende grossen Vorteile:

- Breite Diversifikation.
- Investiert in einem sich selbst erneuernden Anlagegefäss, da sich der Index stets den neuen Marktverhältnissen anpasst. Das heisst, ein ETF erlaubt eine so genannte «Buy and Hold»-Strategie, ohne dass man sich um den detaillierten Inhalt (welche Titel sind im Index) kümmern muss. In der Fliegerei würde man dies auch als «shoot and forget» bezeichnen. Das ist eine sehr wertvolle Eigenschaft einer Anlage in einem komplexen Umfeld, das periodisch stark erschüttert wird.
- Tiefe und kompetitive Kosten von typischerweise zirka 0,1 bis 0,8 Prozent pro Jahr.

## Aktive Anlagen

Bei so genannten aktiven Anlagen handelt es sich um Anlageportfolios, die basierend auf gewissen Erwartungen zusammengestellt werden. Ein aktiver Manager basiert seine Investitionen typischerweise auf den Angaben eines so genannten Researchteams. Das heisst, es finden finanzielle Aufwendungen statt, um zu einer hoffentlich überdurchschnittlichen Auswahl an Titeln zu gelangen. Ein aktives Portfolio ist meistens recht gut diversifiziert, aber es trägt die Handschrift seines Managers. Zur Abdeckung der Kosten und um **einen akzeptablen Gewinn mit entsprechendem Bonuspotenzial** zu erreichen, liegen die Kosten dabei im Durchschnitt der CH-Aktienfonds bei mindestens 1,65 Prozent pro Jahr (plus Beratung, Retros, Performancefees etc. von oft nochmals 1,5 bis 2,5 Prozent).

## Aktives oder passives Anlegen

Indexanlagen werden auch als so genannte passive Anlagen bezeichnet, da sich solche Anlagen nur an einem Index orientieren und über keine kosten-treibenden aktiven Elemente verfügen. Es finden wenige Käufe beziehungsweise Verkäufe statt. Aktive Fonds werden typischerweise über das Jahr gesehen zwei- bis zehnmal «gekehrt». Der weitaus grösste Teil der Anleger vertraut sein Geld aktiven Managern an. Ist dies eine kluge Wahl?

Versuchen wir diesen im Anlagegeschäft extrem wichtigen Entscheid anhand eines Beispiels zu beleuchten:

Gehen wir von einer einfachen Börse aus, an der zwei Firmen kotiert sind. Es handelt sich dabei um eine **Regenschirmfirma**, die vor einem Jahr eine Börsenkapitalisierung von 1 Million Franken (1000 Aktien à 1000 Franken) besass. Daneben existiert eine Glacéfirma, die zum selben Zeitpunkt ebenfalls mit 1000 Aktien à 1000 Franken kotiert war.

Im vergangenen Jahr erzielte die Regenschirmfirma eine Rendite von **6,0 Prozent**, die Glacéfirma eine solche von **5,0 Prozent**.

Der **passive** Anleger investiert seine Million Franken in je 500 Aktien der beiden Gesellschaften. Das heisst, er erzielt eine Jahresrendite von



*Geld an der Börse anzulegen, ist nicht für jedermann ein Vergnügen.*

**5,5 Prozent.** Leider hat der ETF noch Kosten von **0,5 Prozent**, das heisst, der **passive Anleger** erzielt eine Netto- rendite von **5,0 Prozent nach Kosten**.

**pha-Anleger.** Er hofft auf einen über dem Markt liegenden Erfolg. Sollten seine Anlagen tatsächlich eine bessere Performance zeigen als der Markt, **so**

### Langfristige Auswirkungen – ein Beispiel

Ein ETF-Investor lasse sich gut beraten und erzielt dabei vor Kosten über 25 Jahre einen durchschnittlichen Gewinn von 6,3 Prozent. Seien die Kosten des ETF plus diejenigen seines Beraters zusammen 1,3 Prozent.

Zinseszinsrechnung:  
Nach 25 Jahren entstehen aus einem Franken 3.38 Franken:  
 $(1 + 6,3\% - 1,3\%)^{25} = (1+5\%)^{25} = 3,38$ .

So werden nach 25 Jahren aus 100 000 neu **338 000 Franken**.

Wie sieht es beim klassischen Vermögensverwalter aus?

Sei die durchschnittliche Rendite vor Kosten ebenfalls 6,3 Prozent. Allerdings liegen hier die Kosten bei den er-

*«Für einen breit diversifizierten Anleger sind grosse Kurseinbrüche immer eine Kaufgelegenheit, denn früher oder später erholen sich die Märkte. Bei Einzeltiteln ist dies nicht immer der Fall.»*

Ein aktiver Anleger verfügt für einmal über einen guten Riecher und investiert sein gesamtes Geld in Aktien der Regenschirmfirma. Dieser **aktive** Anleger erzielt eine Rendite von **6,0 Prozent**. Leider hat der Fondsmanager aber Aufwendungen von **1,65 Prozent**. Damit verbleibt dem **erfolgreichen aktiven Anleger** eine Rendite von **4,35 Prozent nach Kosten**.

Noch viel schlimmer ergeht es dem durchschnittlichen aktiven Anleger. Denn alle aktiven Anleger zusammen besitzen zwangsläufig die 1000 Aktien, die nicht im Besitz des Indexanlegers sind. Das heisst, alle aktiven Anleger zusammen erwirtschaften vor Kosten ebenfalls eine Rendite von 5,5 Prozent (wie der Indexanleger).

Aber nun kommt das dicke Ende: Die Kosten liegen hier bei 1,65 Prozent, das heisst, der durchschnittliche aktive Anleger hat eine Rendite von nur 3,85 Prozent ( $5,5\% - 1,65\% = 3,85\%$ ).

- |                                       |       |
|---------------------------------------|-------|
| ■ Passiver ETF-Anleger:               | 5,0%  |
| ■ Erfolgreicher aktiver Anleger:      | 4,35% |
| ■ Durchschnittlicher aktiver Anleger: | 3,85% |

### Konsequenz

Bei aktiven Anlagen gibt es langfristig nur einen Gewinner: **Den Vermögensverwalter. Er gewinnt immer, ähnlich wie der Betreiber eines Spielcasinos.**

Der Indexanleger profitiert von steigenden Märkten und leidet bei fallenden Märkten. Beim aktiven Anleger ist es genau dasselbe, nur sind die Kosten wesentlich höher, aber es führt nichts daran vorbei: **Das Leiden ist grösser.**

Ein Indexanleger ist ein so genannter **Beta-Anleger**, er erhält eine Rendite, wenn der Markt steigt. Ein aktiver Anleger ist zusätzlich ein so genannter **Al-**

**beruht der aktiv erwirtschaftete Gewinn darauf, dass ein anderer Anleger einen Verlust erlitten hat.**

**Alpha-Anleger** wollen gewinnen, was andere **Alpha-Anleger** verlieren. Das **Alpha** ist ein **Nullsummenspiel**.

**Halt, nicht ganz: denn der Vermögensverwalter gewinnt sehr viel!**



**K & S** Vermögensverwaltung GmbH



Liebe Kolleginnen und Kollegen

Wir haben eine Vermögensverwaltungs-Firma gegründet, dies aufgrund von zahlreichen Anregungen und Gesprächen.

Was können wir anbieten?

- Unabhängige, professionelle, persönliche Beratung.
- Sicherheit dank passiven Anlagen (keine Einzeltitel im Portfolio).
- Individualität dank hervorragenden Rechenmodellen, die persönliche Wünsche bezüglich Zeitdauer und Höhe von zukünftigen Kapital bezügen (Rente) schnell und einfach darstellen.
- Transparenz mittels Verzicht auf alle üblicherweise erhobenen Gebühren wie Retrozessionen, Kickback der Fonds etc.
- Keine Performancegebühren.
- Günstige Depot- und Handelsgebühren bei der ausgewählten Bank.
- Die Gebühren für unsere gesamte Dienstleistung beruhen lediglich auf einem definierten (tiefen) Prozentsatz des eingesetzten Kapitals.

Falls wir Euer Interesse geweckt haben, stehen wir für Fragen sehr gerne zur Verfügung.

Stephan Künzli, CMD A32/33  
079 602 71 66  
kuenzlis@bluewin.ch

Markus Schneider, CMD A32/33  
079 297 57 79  
markus.schneider@switzerland.org

P.S. Unsere Webseite und die E-Mail Adressen sind zurzeit im Aufbau.

währten Fundkosten von 1,65 Prozent plus die Gebühren des klassischen (aber in diesem Beispiel immer noch vorteilhaften) Verwalters von 1,35 Prozent.

Zinseszinsrechnung:

Nach 25 Jahren entstehen aus einem Franken 2.25 Franken:

$$(1 + 6,3\% - 1,65\% - 1,35\%) 25 =$$

$$(1 + 3,3\%) 25 = 2,25.$$

So werden nach 25 Jahren aus 100 000 neu 225 000 Franken.

**Differenz: 113 000 Franken, oder anders gesagt: Der obere Anleger hat nach 25 Jahren 50 Prozent mehr Kapital als der untere Anleger – «Private Banking» hat seinen Preis!**

### Persönliche Konsequenz

Dieser frappante Unterschied hat mich dazu gebracht, auf die Selektion von Einzeltiteln zu verzichten und indexnahe Anlagen wie ETFs oder Indexfonds zu favorisieren. Sie weisen eine bessere Performance auf als die grosse Mehrheit der aktiv verwalteten Anlagefonds und bringen dem Anleger erhebliche Kosteneinsparungen.

### Zitate

«*Properly measured, the average actively managed dollar must underperform the average passively managed dollar, net of costs. Empirical analyses that appear to refute this principle are guilty of improper measurement.*»

William F. Sharpe, Professor of Finance, Nobel Laureate

«*Professor William Sharpe noticed, as anyone else could have noticed, that if you add up everyone in the marketplace, by definition their average return is the market return. That just overwhelmed institutional investors.*»

Barr Rosenberg

«*The statistical evidence proving that stock index funds outperform between 80 and 90 percent of actively managed equity funds is so overwhelming that it takes enormously expensive advertising campaigns to obscure the truth from investors. In fact, one of the reasons that actively managed equity funds underperform stock index funds is because they are spending so much money to advertise – money that otherwise would be invested on behalf of the mutual fund shareholders.*»

Internet Advisor, «The Motley Fool» ■

## Edelweiss Air in Bangkok

**Mit einem Wet-lease im Fernen Osten ergab sich für die Edelweiss Air und deren Besatzungen eine interessante Gelegenheit, abwechslungsreiche Erfahrungen zu sammeln.**

*Text: Urs Fiechter, Captain A320/330 Edelweiss Air*

Die Edelweiss Air operiert seit Ende Oktober 2007 bis Ende März 2008 mit einer ihrer A320 in Thailand. Das Flugzeug ist in Bangkok stationiert, unsere Crews sind im gleichen Hotel wie die Besatzungen der SWISS untergebracht. Da wir aus diesem Grund hin und wieder bekannte Gesichter sehen, hat die «Rundschau»-Redaktion gebeten, unsere Tätigkeit in Bangkok in einem kleinen Artikel darzulegen.



Wir fliegen im Wet-lease zugunsten der Bangkok Airways. Diese Gesellschaft bezeichnet sich als «Asia's Boutique Airline» und spricht ein qualitätsbewusstes Kundensegment an. Es fliegen hauptsächlich ausländische Feriengäste auf dem Streckennetz. Für ihre Winteroperation hat die Bangkok Airways Wet-lease-Flugzeuge gesucht, die sie auf einigen gut frequentierten Strecken einsetzt.

Unser Flugzeug fliegt pro Tag sechs oder acht Strecken, hauptsächlich nach Kambodscha (Phnom Penh und Siem Reap), daneben auch nach Yangon.

Für eine kleine Airline wie die Edelweiss Air war die Vorbereitungsarbeit für diesen Lease recht gross. Wir haben ein Umschulungsprogramm für die thailändischen Flight Attendants ausgearbeitet und durch das BAZL bewilligen lassen. Cockpitseitig mussten ein

Stationierungskonzept ausgearbeitet und die Flight Duty Regulations ergänzt werden. Ebenfalls sind Lösungen für die Maintenance getroffen worden – ein Thema, das mit den EASA-Vorschriften recht komplex zu handhaben ist.

Alle Vorarbeiten konnten rechtzeitig abgeschlossen werden. Ende Oktober flog die HB-IHZ mit einer Zwischenlandung nach BKK. Seither fliegen wir pro Tag ein Pattern mit zwei Crews ab. Eine dritte Crew hat jeweils frei, und mindestens ein weiterer Pilot leistet Reserve. Alle unserer in Bangkok eingesetzten Captain sind righthandseat qualifiziert. Damit können wir die Reserveposition



für Captain und First-Officer mit dem gleichen Piloten abdecken. Die Zusammenarbeit mit den thailändischen Flight Attendants ist ein Novum und gibt unserer Arbeit eine speziell schöne Note. Von den recht zahlreichen schweizerischen Fluggästen erhalten wir viele Komplimente für unser Produkt, wohl auch, weil kaum ein Passagier erwarten würde, in Kambodscha eine Schweizer Maschine anzutreffen.

Unsere MFF-qualifizierten Piloten positionieren via unsere Male-Rotation von und nach Thailand. Während dem Dezember haben wir zwei junge First Officer für die Streckeneinführung in den Bangkok-Flugdienst integriert. In Europa fliegen wir über den Winter fast nur längere Flüge mit entsprechend wenigen Landungen. Hier in Bangkok ermöglicht das Kurzstreckenpattern schnelle Fortschritte unserer jungen Kollegen.

Vor Ort wird die Operation durch einen Base Captain geleitet, der für die Koordination zwischen Bangkok Airways und unserer Einsatzleitstelle in Zürich zuständig ist. Michael Schaufele und Jürg Luchsinger teilen sich diese Aufgabe auf, zwei Namen, die bei vielen Lesern der «Rundschau» bestens bekannt sind.

Bereits sind sieben Jahre seit meiner MD-11-Zeit vergangen, das Sofitel trägt einen neuen Namen, empfängt uns aber noch immer als die gleiche Oase der Ruhe wie damals in dieser pulsierenden Stadt. ■



# ON THE AIR...

Text: Zbigneiw Bankowski,  
F/O A330/340

## LOCAL NEWS...

Seit November 2007 fliegen die beiden **Belair** Boeing 757 für Air Berlin, und zwar nicht nur ab Zürich, sondern auch ab Deutschland. Beide B-757 sind unterdessen in Air-Berlin-Farben bemalt worden. Nur kleine Aufschriften «powered by Belair» weisen noch auf den Schweizer Betreiber hin. Die Boeing 767 soll im Frühjahr in Air-Berlin-Farben bemalt werden, aber weiterhin Belair-Aufschriften tragen.



Die Belair B-757 in der neuen Bemalung.

**Jet Aviation Business Jets** hat ihre DC-8-72 HB-IGH Mitte Dezember ausser Dienst gestellt. Der Vierstrahler verliess Basel und flog via Tucson nach Goodyear (bei Phoenix, Arizona), wo er seither geparkt ist. Kurz darauf wurde der Eintrag im HB-Register gelöscht. Die 1969 als DC-8-62 für United Airlines gebaute Maschine flog später bei der Al Nassr Limited, der sie bis zur Ausserbetriebnahme auch gehörte. 1985 erhielt die damalige VP-BJR CFM56-2C-Triebwerke und wurde zur DC-8-72 modifiziert. Mitte des Jahres 2000 wurde das Flugzeug in der Schweiz registriert und von Jet Aviation Business Jets betrieben. Der fällige C-Check Ende 2007 bedeutete dann aber das Aus für den Flieger. Mit dem Ausscheiden der HB-IGH ist eine der letzten im Passagierdienst eingesetzten DC-8 vom Himmel verschwunden.



Die in Goodyear (Arizona) parkierte DC-8-72 HB-IGH.

Mit dem Strategiewechsel der Lufthansa bei ihren Langstreckenflügen werden die zwei bisher ab Düsseldorf durch **Privatair** eingesetzten A319-132LR (Long Range) frei. Sie sollten zukünftig die zwei normalen A319 ersetzen, die momentan für den Hersteller Airbus eingesetzt werden und an den Vermieter zurückgehen. Die bisherigen Flüge ab Düsseldorf und München übernimmt Lufthansa in eigener Regie und setzt dafür A330 ein. Privatair betreibt weiterhin je einen Boeing-737-BBJ für die SWISS (nach Newark) und KLM (nach Houston) auf All-Business-Class-Flügen.

**Air Berlin** (AB) erweitert ab Sommerflugplan die Anzahl ihrer Nonstop-Destinationen ab Zürich auf 29 Städte. Zum Teil sind es vormalige Belair-Destinationen, die jetzt unter AB-Flugnummer geflogen werden.

**EasyJet Switzerland**, die Schweizer Tochter der easyJet, plant offenbar auch ab Zürich zu fliegen. Dafür wird die Stationierung von bis zu fünf Flugzeugen in Erwägung gezogen. Nachdem easyJet Switzerland bereits in Genf und Basel die jeweils grösste Fluggesellschaft ist, sieht die Airline auch am Flughafen Zürich Potenzial, um die nationale Gesellschaft SWISS zu konkurrenzieren. Mit der Entwicklung der Strecke Zürich-London, die durch das englische Mutterhaus aufgenommen wurde, sei man sehr zufrieden.

## WORLD NEWS...

Russian-made Myasishchev M-55 high-altitude surveillance aircraft are set to provide wireless broadband services in Malaysia. QucomHaps Malaysia, a subsidiary of the Irish information and communications technology firm, plans to lease 13 aircraft and they would carry communications equipment at the stratospheric level – around 20 km – providing broadband services, including internet, mobile phone, broadcast and television coverage throughout Malaysia. The M-55 first flew in 1988 as the successor to the M-17 Soviet Army reconnaissance aircraft. They were built to create a high-altitude long-endurance platform for land observation, later evolving into a command, control and communications aircraft over battlefields. Russia's

defence ministry stopped funding the M-55 after the cold war, but Myasishchev has permission to market civilian versions internationally.



Myasishchev M-55 high-altitude reconnaissance aircraft.

L'aéroport international d'**Abu Dhabi** est en pleine phase d'expansion. Dès cette année, il possèdera une deuxième piste, deux nouveaux terminaux passagers et un nouveau centre de fret. La nouvelle piste mesurera 4100 mètres, et les nouveaux terminaux pourront accueillir plusieurs nouveaux Airbus A380. La compagnie nationale Etihad utilisera le nouveau terminal 3 jusqu'à l'ouverture d'un quatrième terminal, déjà prévue en 2010.

**Lufthansa Technik Philippines** (LTP), das auf Wartungs- und Überholungsarbeiten an Airbus-Grossraumflugzeugen spezialisierte Gemeinschaftsunternehmen von Lufthansa Technik und MacroAsia Corporation, hat in Manila einen zweiten Widebody-Hangar eröffnet. Mit dem neuen Gebäude verfügt LTP über eine zusätzliche Linie für Grossraumflugzeuge. Die Erweiterung war notwendig geworden, weil der Markt an MRO-Arbeiten für A330- und A340-Flugzeuge stark im Wachsen begriffen ist. Zu den Kunden von LTP zählen neben Lufthansa und Philippines Airlines zehn weitere Fluggesellschaften.

Lors de leur rencontre annuelle, les patrons des 19 compagnies aériennes membres de **Star Alliance**, fondée en 1997, ont accepté la candidature d'Air India. La compagnie indienne, qui est en plein processus de fusion avec la compagnie domestique leader Indian Airlines, jouera certainement un rôle majeur au sein de l'alliance lorsque l'intégration formelle sera réalisée.

**Air France** et OnAir lancent le premier service de téléphonie mobile à bord sur des vols internationaux. Le

transporteur français devient ainsi le premier au monde à proposer l'utilisation du téléphone portable sur des vols internationalen. Grâce à ce neuen System, les passagers d'un des A318 desservant l'Europe peuvent désormais recevoir et envoyer des SMS ou MMS, ainsi que des mails sur tout appareil de téléphonie mobile ayant accès à Internet.

Der **Boeing 787 Dreamliner** entwickelt sich aktuell zum Albtraum für den Hersteller. Der ursprünglich für August 2007 vorgesehene Erstflug wurde auf März 2008 verschoben. Und um am festgelegten Roll-Out-Termin festzuhalten, wurde der Prototyp teilweise nur mit handelsüblichen Nieten aus dem Baumarkt zusammengesetzt. Der Nieten-Hersteller Alcoa hatte Lieferprobleme... Der Prototyp musste dann wieder «re-assembled» werden, wie der Hersteller bekannt gab. Ausserdem sind die einzelnen Rumpfteile der Zulieferer nicht so weit im Vorwege ausgerüstet gewesen wie geplant. Und die ersten Auslieferungen an ANA (All Nippon Airways) von Mai 2008 wurden schon auf Dezember 2008 verschoben. Ausser den ersten Kundenauslieferungen an ANA sind die nächsten zehn Maschinen fast alle für chinesische Airlines vorgesehen, aber leider dann zu spät zur Olympiade 2008...



Die ganz neue Boeing 787 in Seattle.

The unidentified private customer who placed a firm order for a **VIP-configured Airbus 380** at the latest Paris Air Show could be the Russian billionaire Roman Abramovich. A spokesman for the oligarch has denied the story, although a similar response was made when the tycoon replaced his Boeing-737-Business-Jet with a larger B-767-300ER three years ago. Lufthansa Technik will fit the executive interior of the aircraft and will redeliver it to its customer in 2011. Mr. Abramovitch, owner of the Chelsea Football Club in the UK, has an estimated wealth of over 20 billion US-dollars.

Der Flughafen der ostsibirischen Metropole Khabarovsk gab eine Woche vor Beginn des Winterflugplans bekannt, dass man leider mit dessen Beginn keine Flugzeuge westlicher Produktion mehr abfertigen könne. Dies ging zwar jahrelang, aber plötzlich stand angeblich kein passendes Rettungsgerät mehr zur Verfügung. Hintergrund ist die schlechte finanzielle Lage der Dalavia (die ehemalige Aeroflot Khabarovsk Division), der auch der Flughafen gehört. Sie betreibt nur einheimisches Fluggerät und ist damit gegen die Konkurrenz wie S7/Sibir Airlines (Airbus A319 und A310), Transaero (Boeing 737, B-767 und B-747) und Vim Avia (B-757) nicht mehr konkurrenzfähig. Die Aeroflot, die die Dalavia übernehmen möchte, war nicht betroffen, da sie zwischen Moskau und Khabarovsk mit IL-96 operiert. Die auf Fuelstops auf dem Weg zwischen USA und China zwischenlandenden Fracht-B-747 sowie DC-10 waren übrigens ausdrücklich nicht von dem Verbot betroffen: Da sind sie auch keine Konkurrenz, sondern zahlen fette Abfertigungsgebühren...

#### CRASH NEWS...

Und wieder russische Flugzeuge in Afrika:

Wenige Minuten nach dem Start einer An-26 vom interkontinentalen N'Djili Airport in Kinshasa, DR Kongo, versagte der rechte Motor. Ein unaufhaltsamer Sinkflug war die Folge, der mit dem Crash in einem Wohngebiet endete. Neben den 23 Menschen an Bord des Flugzeugs der El Sam Airlift starben rund 30 weitere Personen am Boden. Entzündeter Treibstoff setzte mehrere Häuser und Hütten in Brand. Obwohl die gemischten Pax-Cargoflüge «offiziell» in der DR Kongo nicht mehr erlaubt sind, kümmert man sich in der Praxis recht wenig um dieses Verbot.

Keiner der Insassen überlebte den Absturz der Let 410 der **Safe Air Company** (!?!) wenigen Minuten nach dem Start zu einem Flug von der Ortsstrasse nahe Walikale (DR Kongo), die zeitweilig als Piste genutzt wird, und der Stadt Goma. Offenbar führte mal wieder ein Motorschaden zum Unglück.

Nach der Landung am Provinzflughafen Bandundu (DR Kongo) kam es aus unbekanntem Umständen zu einem

Motorenbrand, der offenbar die Antonov 24 der **Malift Air** zum Totalschaden machte.

Kurz nach dem Abheben in Khartoum (Sudan) geriet ein grosser Vogel in einen der vier Motoren der Antonov 12 der **Juba Air Cargo**, der daraufhin ausfiel. Der Versuch einer Rückkehr zum Flughafen misslang, da die Antonov an Höhe verlor und im militärischen Teil des Flughafens am Boden aufschlug. Trotz eines sofort entstandenen Feuers gelang es allen vier Crew-Mitgliedern, sich zu retten, bevor die An-12 ein Raub der Flammen wurde. Zwei Soldaten am Boden wurden durch Trümmerteile tödlich verletzt.

#### SHORT NEWS...

**British Airways** bestellte 12 Airbus 380 (plus sieben Optionen) mit Rolls-Royce-Antrieb zur Lieferung zwischen 2012 und 2014. Bei Boeing bestellte die British Airways 24 B-787-Dreamliner der Version 8 und 9 (plus acht Optionen), ebenfalls mit RR-Motoren.

**Vietnam Airlines** unterzeichnete einen Vorvertrag über zehn A350XWB-900 und auch über weitere zwölf B-787-8-Dreamliner.

**US Airways** bestätigte ihren Auftrag über 60 Flugzeuge der A320-Familie.

**Jet Airways** in Indien bestellte weitere 20 B-737-800 (plus zehn Optionen).

Ende 2007 kam eine Absichtserklärung der spanischen **Grupo Marsans** über weitere 61 Airbus-Flugzeuge. Es handelt sich um vier A380, zehn A350XWB-900, fünf A330 sowie um 42 Maschinen der A320-Familie, die für die Marsans-Beteiligungen Air Comet sowie Aerolineas Argentinas vorgesehen sind.

**Arik Air** aus Nigeria bestellte zehn B-737-800, eine weitere B-777-300ER (total fünf B-777) sowie vier weitere B-787-9 (total sieben).

**Emirates** hat an der Dubai Airshow den Kauf von 70 Airbus 350XWB und weiteren 11 A380 angekündigt. Zusätzlich wurde ein Memorandum Of Understanding unterzeichnet, das die Anzahl der A350 um 50 Einheiten erhöhen könnte.

**British Airways** will ab April zwischen Kontinental-Europa (eventuell Paris CDG) und New York fliegen. **Air France** hat im Gegenzug bereits eigene Flüge zwischen Heathrow und Los Angeles angekündigt.

**Qantas** kündigte Grossaufträge für bis zu 188 Narrow-body-Flugzeuge von Airbus und Boeing an. ■

# Zeitreise

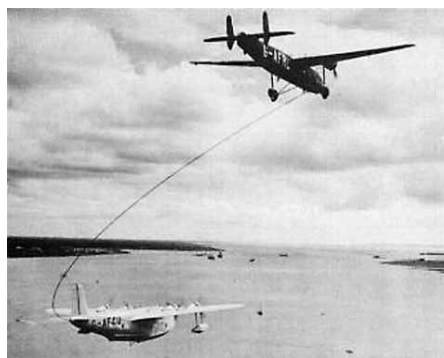
## Ein Rückblick über wichtige, erheiternde oder auch banale Facts aus 100 Jahren Luftfahrtgeschichte. Im Januar bis März...

Text: Christoph Jordan,  
F/O A330/340

### ... vor 70 Jahren

Die Gesellschaft Flight Refuelling Ltd. wurde 1934 vom Briten Alan Cobham gegründet. Die Aufgabe der Firma bestand in der Entwicklung eines Systems, das die Betankung von Flugzeugen während des Flugs ermöglichen sollte.

Für die Überquerung des Nordatlantiks mit Flugbooten der Short-C-Klasse wurden die Arbeiten 1937 aufgenommen. Die Versuche wurden mit der A.W. 23 und dem Flugboot Cambria durchgeführt. Am 20. Januar 1938 wurde das System zum ersten Mal erfolgreich getestet. Flight Refuelling schloss mit der Firma Imperial Airways einen Vertrag über die Betankung der Flugzeuge Cabot und Caribou auf der Nordatlantikstrecke ab. Die A.W. 23 wurden durch drei Maschinen des Typs Harrow ersetzt. Sie erhielten die Zulassungen G-AFRG, G-AFRH und G-AFRL. Zwei Maschinen wurden in Botwood/Neufundland und die dritte in Shannon/Irland stationiert. Am 5. August 1939 wurde der Linienpostverkehr von Southampton aus aufgenommen. Bis zum Ausbruch des Zweiten Weltkrieges wurden noch weitere 16 Atlantiküberquerungen durchgeführt.



Luftbetankung der Flight Refuelling Ltd.

### ... vor 60 Jahren

War es ein Auto? War es ein Flugzeug? Es war beides, was hier am 29. Februar 1948 am Himmel zu beobachten war! Genau genommen war es «The Hall Flying Automobile», das zum ersten Mal im Flug getestet wurde. Theodore P. Hall entwickelte dieses Unikat in zwei Jahren Forschungszeit.

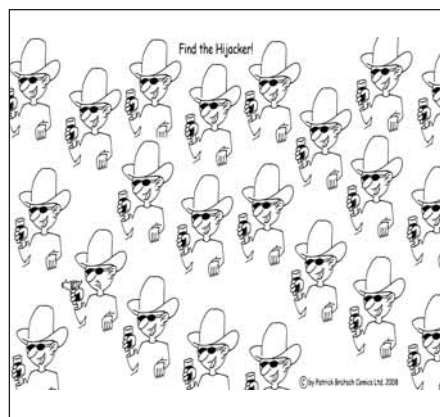
Sein Arbeitgeber Convair Corporation unterstützte ihn dabei mit 800 000 USD. Es war vorgesehen, die Flügel-Motor-Einheit am Flugplatz zu mieten, das Auto aber normal zu kaufen. Das Fahrzeug war ein normaler Personenwagen, allerdings aus Fiberglas gefertigt. Somit brachte das Gefährt nur 329 Kilogramm auf die Waage. Die Flügleinheit war mit einem 190-PS-Lycoming-Motor ausgerüstet und einfach zu demontieren. Die Geschwindigkeit auf der Strasse betrug 108 und in der Luft 162 Stundenkilometer. Von den zwei je gebauten Prototypen stürzte einer wegen Treibstoffmangels ab.



The Hall Flying Automobile.

### ... vor 40 Jahren

Ausser seinem weissen Cowboyhut war am Passagier in Reihe 14 auf dem Delta Airlines Flug 843 von Chicago nach Miami überhaupt nichts aussergewöhnlich. Das galt am 21. Februar 1968 allerdings nur bis zu dem Zeitpunkt, als er mit einer Pistole ein Besatzungsmitglied bedrohte und befahl, ins Cockpit geführt zu werden. Dort drohte er weiterhin mit seiner Waffe



«Find the hijacker!»

und verlangte von der Cockpit-Besatzung nach Havanna zu fliegen. Kapitän J.D. Gainley hatte keine andere Wahl: Er musste gehorchen. Über die Lautsprecheranlage sprach er ruhig zu seinen Passagieren: «Folks, there's been a kind of change in our plans ...» Er erklärte die Situation. Nach der Ankunft verschwand der Entführer unerkannt im Flughafengebäude. Die mehrheitlich amerikanischen Passagiere wurden von den kubanischen Behörden vorbildlich versorgt.

### ... vor 20 Jahren

Die Dädalus 88 sollte einen Langstreckenrekord für muskelkraftbetriebene Flugzeuge aufstellen. Entsprechend der griechischen Sage von Dädalus, der mit Hilfe von Schwingen aus Wachs und Federn König Minos auf Kreta entflohen sein soll, führte der Rekordflug der Dädalus 88 am 23. April 1988 über eine Strecke von 115 Kilometern von Heraklion auf Kreta nach Santorin. Der Pilot war der griechische Radrennfahrer Kanellos Kanellopoulos. Das Flugzeug legte die Strecke in 3 Stunden und 54 Minuten zurück. Es erreichte eine mittlere Geschwindigkeit von etwa 32 Kilometern pro Stunde (bei Rückenwind). Ausgestattet mit einem speziellen Glucose-Mineral-Mischgetränk strampelte der Pilot fast vier Stunden ohne grössere Probleme durch die Luft. Etwa 30 Meter vor dem Strand von Perissa auf Santorin endete der Flug im Wasser. Durch eine Windböe wurden zuerst das Heck mit dem Propeller und kurz darauf ein Flügel abgerissen. Der Pilot musste an Land schwimmen. Das Wrack der Dädalus 88 befindet sich heute im Smithsonian-Institut in Washington.



Die Dädalus 88 über der Ägäis.

### ... vor 10 Jahren

Das Konzept der Boeing 717 wurde noch als MD-95 auf der Paris Airshow im Juni 1991 vorgestellt. Der Zeitplan sah damals einen Programmstart ge-



gen Ende des Jahres vor, der Erstflug sollte im Juli 1994 durchgeführt werden. Doch ein Erstkunde liess auf sich warten. Erst im Oktober 1995 bestellte ValuJet 50 MD-95 und zeich-



AirTran Boeing 717-200.

nete Optionen für 50 weitere. Nach der Übernahme von McDonnell Douglas durch Boeing im Jahr 1997 verfolgte dieser Flugzeughersteller das Konzept weiter und startete es schliesslich offiziell als Boeing 717-200 am 8. Januar 1998. Die Boeing 717-200 oder auch McDonnell Dou-

glas MD-95-30 ist die einzige gebaute Variante der B-717. Sie ist für durchschnittlich 100 Passagiere ausgelegt. Boeing bot auch noch eine «HGW»-Version (High Gross Weight) an, bei der die Abflugmasse erhöht und damit die Reichweite gesteigert wurde. Allerdings verkaufte sich diese Version kein einziges Mal. Im Mai 2006 stellte Boeing die Herstellung der B-717 auf Grund fehlender Neubestellungen schliesslich ein. ■

## NEUEINTRITT

### Alexandra Härtner



Dass ich mein Hobby zum Beruf machen wollte, wusste ich spätestens nach drei absolvierten Kursen der Fliegerischen Vorschulung. Darum begann ich auch gleich nach der Matura im Jahr 2000 mit der Pilotenausbildung bei der Swissair, auf die dann nach dem letzten Observer-Flug am 11. September 2001 keine Anstellung folgte. Ein knappes Jahr später fing ich als First Officer bei G5 Executive AG – einem VIP-Charterunternehmen – in Zürich auf der Embraer 135 Legacy an zu fliegen. Drei Jahre später folgte die Umschulung auf die Gulfstream 5/550 und 450. Die fünf Jahre in der Business Aviation waren eine unvergessliche und spannende Zeit. Ich durfte viel Kurz- und Ultralangstrecken-Erfahrung sammeln und zahlreiche Destinationen auf allen fünf Kontinenten anfliegen. Nebenbei blieb Zeit, um ein Studium in Kulturwissenschaften, English Literature und Soziologie an der Uni Zürich aufzunehmen, das ich voraussichtlich nächstes Jahr abschliessen werde. Meine Freizeit verbringe ich nach wie vor am liebsten mit Reisen und im Winter mit Snowboarden. Ich freue mich, nun doch noch den Weg ins Swiss-Cockpit gefunden zu haben und all die bekannten Gesichter im Ops zu sehen!

Liebe Grüsse, Alexandra Härtner

### Patrick Jäggi



Nach dem Grounding habe ich ein Jahr als Ingenieur bei Cablecom gearbeitet. Da mich die Fliegerei aber immer noch sehr faszinierte, wechselte ich zur Edelweiss Air. Dort flog ich die A320 und die A330.

Ich bin zurück zur SWISS gekommen, weil ich die langen Ägypten- und Kanaren-Flüge und die häufigen Wochenaufenthalte auf der Langstrecke langsam satt hatte. Ausserdem denke ich, dass die SWISS gut gerüstet ist, um sich langfristig im Flug-Business zu behaupten. Somit glaube ich, hier einen sicheren Arbeitsplatz zu haben.

Freundliche Grüsse, Patrick

### Elias Kohler



Während meiner Tätigkeit als Product Manager Line Maintenance bei der SR Technics war es endlich so weit: Die Bedingungen an die Brillenstärke liessen dank JAR auch meine Augen zum Linienspilotenberuf zu. Glücklicherweise bestand ich die Swissair-Selektion und konnte im Herbst 2001 mit der Ausbildung beginnen. Was mit der Swissair in genau diesem Herbst geschah, muss ich wohl nicht näher erläutern.

Nach der Ausbildung arbeitete ich überall, wo ich kurze Kündigungsfristen erhielt: Bei Mammut Sports Group, auf Grundbuchämtern in Davos und St. Moritz, aber auch für einen Flugzeugwartungsbetrieb. 2005 durfte ich bei der AUA meine erste Stelle als Pilot auf A320 antreten. Im Sommer 2007 hatte ich eine wunderschöne Zeit bei Edelweiss Air. Da mich die Wirren im Schweizer Chartermarkt (Belair-Air Berlin) stark verunsicherten und ebenfalls ein Angebot der Swiss auf dem Tisch lag, entschied sich mein Bauch dazu, im November 2007 zur SWISS zu wechseln. Ich freue mich, mit euch fliegen zu dürfen.

Viele Grüsse, Elias

### Dani Landert



Nach dem unfreiwilligen Ausscheiden im Januar 2002 habe ich in der Folge sechs lehrreiche und interessante Jahre bei Edelweiss Air auf A320/330 erlebt.

Die Marktsituation und eine gewisse Langfristplanung sind die Gründe meiner Rückkehr.

Mit der Hoffnung auf einen Verband, der all seine Mitglieder aktiv vertritt,

grüsse ich euch herzlich, Dani Landert

## NEUEINTRITT

### Markus Rohrer



Nach meiner Schul- und Jugendzeit in Rorschach am Bodensee – sowohl mein Ostschweizer Dialekt als auch die Liebe zum See und zum Segeln sind geblieben – absolvierte ich die ETH in Zürich und stürzte mich nur wenige Wochen nach der Diplomierung im Herbst 2001 in den PK4/01 der SRAS. Mitten in der Pilotenausbildung erreichte mich die Realität des Groundings in Form eines grossen Einzahlungsscheins über 125 000 Schweizer Franken. «Zahlen oder aufhören zu träumen», hiess die Devise. Aber kann man einen solchen Traum begraben? Mit unsäglichem Aufwand gelang es mir, die Ausbildung zu finanzieren, und nach unzähligen Bewerbungen bei der deutschen Ferien-Airline Hapag-Lloyd meine Karriere zu starten.

Auf ein Jahr als Copi auf der B-737NG folgte ein einjähriger Ausflug auf die A300 und A310. Danach wechselte ich zur Austrian Airlines, schulte dort auf die A320 um und genoss eineinhalb schöne Jahre in Wien. Alle diese Jahre des Pendelns waren aber mit grossen Entbehrungen für meine Familie und mein privates Umfeld verbunden. Wegen eines Überbestandes an Piloten bat Austrian meine Kollegen und mich im Winter 2006/07 zu kündigen. Kurz darauf wurde ich bei Edelweiss Air mit offenen Armen empfangen, und ich flog bis im November 2007 bei unserer Schweizer «Beautycase Charterairline». Der Steigflug der SWISS sowie die schnellen Veränderungen im volatilen Chartermarkt bewogen mich schlussendlich zum Wechsel zur SWISS. Nun freue ich mich, auf vielen Umwegen dort angekommen zu sein, wo ich eigentlich schon 2001 hinwollte.

Ich hoffe, dass sowohl die AEROPERS als auch die Firmenführung ein Ohr für die speziellen Umstände und die teilweise noch immer hohe Verschuldung der neu eintretenden «Jungen» haben. In diesem Sinne bin ich gespannt, ob in den kommenden Diskussionen annehmbare Lösungen für all die verschiedenen Ansprüche in unserem Corps gefunden werden können!

Mit herzlichen Grüssen, Markus Rohrer

## PENSIONIERUNG

### Reto Vital



Eintritt: 1.6.1977  
Pensionierung: 31.12.2007  
Total Flugstunden: 14 900

Karriere:

F/O: DC-9-32/51 (1978–1980), DC-9-81 (1980–1983), A310 (1983–1991)

Captain: F-100 (1991–1995), A320 (1995–1998), MD-11 (1998–2003), A330/340 (2003–2007)

Nach einer wunderschönen Bangkok-Last-Rotation verabschiedete ich mich aus dem Cockpit. In Erinnerung bleiben eine schöne Zeit, viele Begegnungen mit interessanten Besatzungsmitgliedern, fähigen und kompetenten Mitarbeitern in der Technik und hilfsbereiten Bodenmitarbeitern in Zürich und an den Aussenstationen. Sie alle haben mitgeholfen, dass ich diesen Beruf ohne Frust zu Gunsten von mehr Freiheit und Selbstbestimmung verlassen kann.

Mit besten Grüssen, Reto Vital

### Tom Stefanini



Eintritt: 1.10.1978  
Pensionierung: 29.2.2008  
Total Flugstunden: ca. 15 000

Karriere:

architäkt-fo-capt-cmd-früepensioniert

flugstunde brutto oder netto oder cirka über 15 000 std sinds scho. 67 checks, 59 refresher und 25 rut-checks (4 mit erbslizeller). 149 HKG-nightstops, GVA es bitzeli me. 3814 freitäg und 45 variabli feriewuche. 2 dienschtaltersgschänk (10jahr und 15jahr). en verband (mitglieder) mit dampf-wächselstrom-glichstrom-stromlos. golf schpil ich immer nonig und witerflüge tuen ich au nid, ha gnuieg blockstunde im zweitletschte monet, das langed.

ciao mitenand, tom

## Wie steht es um unsere Arbeitsbedingungen?

Ein Jahr nach meiner Rückkehr zur SWISS wage ich einen Vergleich zur Lufthansa, bei der ich nach dem Grounding vier Jahre lang gearbeitet habe.

Der Vergleich wird für die SWISS nicht sehr gut ausfallen, soviel vorweg. Jeder, der sich für die Rückkehr zu dieser Airline entschieden hat, musste sich mit den schlechten Einstiegsbedingungen beschäftigen. Der emotionale Faktor, wieder da zu arbeiten, wo man zu Hause ist, hat bei vielen über die Fakten gesiegt. Von der Lufthansa Passage bin ich bis jetzt der einzige Rückkehrer. Mit marktgerechten Anstellungsbedingungen hätten bestimmt weitere 20 ehemalige Swissair-Copiloten der Lufthansa (LH) den Rücken gekehrt. Der Zug ist leider abgefahren.

Ich möchte euch im Folgenden zeigen, wie Lebensqualität bei der LH umgesetzt wird und wie viel die Piloten dort der Firma wert sind. Wozu? Weil ich glaube, dass wir massiv unter dem «mighty» Benchmark arbeiten. Wieso sollen wir nicht gleich behandelt werden wie diejenigen, mit denen wir uns vor kurzem verbündet haben? Es war nie die Rede von einem untergeordneten Low Cost Carrier, sondern von einem ebenbürtigen Zusammenschluss. Zumindest in Deutschland wurde das so kommuniziert.

### Nightstops

Auf der B-737-Flotte, auf der ich gearbeitet habe, gibt es rund 50 verschiedene Übernachtungsorte. Die Hotels sind fast ausnahmslos im Zentrum und kaum je schlechter als mit vier Sternen klassiert. Auf kostenlosen Internet-Zugang wird ebenso geachtet wie auf Sportmöglichkeiten.

### Ferien

Ende September läuft die Eingabefrist für das folgende Ferienjahr (Jan. bis Dez.) ab. Die Daten werden der Wichtigkeit nach eingegeben. Acht Wochen später kommt bereits die Bestätigung für alle Ferien. Was nicht wie gewünscht bestätigt wurde, konnte bilateral mit dem Planer verschoben werden.

### Planungssystem

Hier bin ich in etwas ausführlicher – in der Hoffnung, dass ich in der aktuellen Evaluationsphase für ein neues System bei der SWISS noch etwas bewegen kann.

Wie bereits in der «Rundschau» 4/07 «Planungssysteme im Vergleich» von Peter Schmid erwähnt, handelt es sich dabei um ein «Fair Share»-System. Leider kam im Artikel nicht zum Ausdruck, dass es sich meiner Ansicht nach um ein absolut geniales Tool handelt: weder der soziale Aspekt für das Leben zu Hause noch der fliegerische für unterwegs kommen zu kurz – das PBS bietet ja im allerbesten Fall das eine oder das andere. Ich kann den Einsatz mit einem viertägigen Off-Block pro Monat, den ich frei platzieren kann, und einem Flugwunsch, der mir eine ganze Rotation beinahe zu 100 Prozent garantiert, steuern. Bei mir wurde er in vier Jahren nur einmal abgelehnt. Die Off-Block-Tage werden prioritär aus einer Mischung aus Seniorität und Datum des zuletzt gewährten Off-Blocks vergeben. Für den Rotationswunsch entscheidet allein die Seniorität. Besonders beliebte Touren werden gerecht verteilt. Die Bestätigungs-Wahrscheinlichkeit wird während der ganzen Request-Phase farblich angezeigt: grün, gelb oder rot. Der Rotationswunsch und die Off-Tage werden bereits am 15. bestätigt. Der Rest des Plans ist dann am 27. fertig. Teilzeit-Fliegende legen ihre Teilzeit-Tage irgendwohin. Dies mit mittlerer Bestätigungs-Wahrscheinlichkeit – bei mir in sieben von zehn Fällen.

Das Planungssystem war sehr transparent. Es war zwar auch nicht immer alles möglich: zum Beispiel Weihnachten, Neujahr und alle Wochenenden frei. Dafür wusste ich schon sehr früh in der Planungsphase, mit was ich rechnen konnte.

### Finanzen

Die Entlohnung ist eng an das Planungs-Tool gekoppelt. Fair Share heisst eben auch da, dass jeder anteilmässig gleich viele Blockstunden (BH) arbeiten soll. Effektive Blockstunden werden

auf der Kurzstrecke mit dem Faktor 1,2 multipliziert. Damit erhält man die bezahlungswirksamen Blockstunden. Was über 71 bezahlungswirksamen BH liegt, wird als Überstunden ausbezahlt. Oberhalb von 71 BH mit 115 Prozent, 73 bis 76 BH mit 125 Prozent, 77 bis 82 BH mit 140 Prozent, 83 bis 84 BH mit 160 Prozent und alles darüber mit 200 Prozent.

Es zahlt sich somit für die Firma am besten aus, wenn der Durchschnitt bei zirka 75 bis 80 fakturierten Blockstunden fliegt. Der ideale Bestand regelt sich dadurch sehr gut über die Kosten.

Ein Nachteil bei diesem System ist, dass Einsatzpläne von FCM, die beispielsweise wegen Reserve weit vom Blockstundendurchschnitt abweichen, gegen Ende des Monats aufgrund von BH-Optimierung instabil werden.

### FDR

35 Tage in drei Monaten frei.

42 Tage Ferien ab erstem Dienstjahr (keine V-Ferien), mit Alter zunehmend.

Ein Tag frei für das «Medical» und die Vorbereitung des RGC.

### Gewerkschaftliches Denken

Der Ton in Deutschland ist sehr viel härter. Das ist bestimmt nicht nur ein Vorteil. Denn monatlich werden da Unsummen für gerichtliche Schlichtungen zwischen VC, Personalvertretung und Firma ausgegeben. Allein die Rotationsabstimmung, der die Personalvertretung jeden Monat vor Einspeisung ins Request-System zustimmen muss, endet regelmässig vor dem Gericht. Es bleibt zu hoffen, dass es bei uns nicht so weit kommt und wir uns kompromissbereit für Verhandlungen treffen können.

Trotzdem glaube ich, dass wir als Gewerkschaftsmitglieder von der deutschen, ungeschminkten und direkten Art etwas lernen können. Mich erstaunt, wie oft im Crew-Bus und im Cockpit über die Firma geschimpft wird. Nur wenige sind jedoch konsequent genug, dies der AEROPERS oder unseren Vorgesetzten auch weiterzuleiten. Von Ferienverkauf und Arbeiten an freien Tagen gar nicht zu sprechen. Soll die AEROPERS in unserem Sinn etwas erreichen, dann braucht sie auch unsere Unterstützung.

Zusammenfassend ist ganz klar zu sagen, dass es einem bei der LH besser gehen kann als bei der SWISS, in sozialer-, finanzieller- und fliegerischer Hinsicht.

Würde ich nicht so viel lieber im Cockpit schweizerdeutsch sprechen, im An- und Abflug die Berge sehen und nicht nach Frankfurt pendeln müssen, so hätte ich wohl kaum zur SWISS gewechselt.

Wenn wir die Anstellungsbedingungen vergleichen, soll ja auch nicht ein Heimweh-Schweizer wie ich die Referenz sein, sondern jener, der in Frankfurt aufgewachsen ist, dort seine sozialen Bindungen hat und in seinen freien Tagen im Spessart Pilze sammeln geht.

### Zum Schluss noch dies

Gemeckert wird überall, dass habe ich gelernt, vor allem von uns Piloten. Bei der Swissair, bei der Lufthansa und bei der SWISS. Der Frust und Identifikationsverlust, den ich in diesem Jahr bei der Mehrzahl der FCM, mit denen ich unterwegs war, festgestellt habe, ist einzigartig. Ich glaube, das Management macht in diesem Fall einen gewaltigen Rechenfehler. Bei aller Sparerei wird vergessen, dass das Fussvolk an der Front, vom Check-In über die Flight Attendants bis zu uns Piloten im Cockpit, die Marke SWISS ausmacht. Wir sind die Qualität, die Zuverlässigkeit, das Lachen und das Heimatgefühl, mit dem die Firma wirbt. Viel bräuchte es ja nicht, um uns genügsamen und loyalen Schweizern dieses Gefühl zu erhalten: ein besseres Planungssystem für Ferien und den Einsatz, wieder einmal ein oder zwei hübsche Nightstops, ein reelles Weihnachtskärtli ins Postfach, statt einem virtuellen in die ohnehin überfüllte Mailbox...

Andreas Nagel, F/O A320



**Wie schon im Text von Michael Tarp (in dieser «Rundschau») zu lesen war, ist es für die Pilotenverbände sehr anspruchsvoll, mit den verschiedenen Geschäftsideen der Fluggesellschaften Schritt zu halten. So beklagt sich die VC über die «stille Auslagerung» von deutschen Arbeitsplätzen in die Schweiz. Auch die Piloten der British Airways (BA) wollen nicht von der Operation der neuen BA-Tochter OpenSkies ausgeschlossen werden.**

*Text: André Ruth*

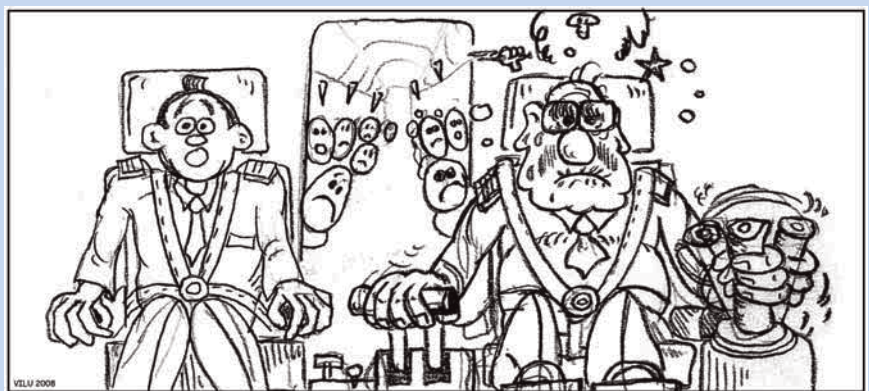
**+++ Lufthansa seals new pay deal with pilots.** German carrier Lufthansa has sealed a new 18-month labour deal with its pilots to replace the previous deal which ended last October. Under the new agreement with pilots' union Vereinigung Cockpit (VC), an initial 2.5 percent salary increase will be backdated for the last quarter of 2007. This will be followed by an additional 3 percent rise effective from the start of this year. Lufthansa estimates the deal, which runs to 31 March 2008, represents a salary increase of just under 4 percent over the course of the agreement. Pilots also receive a one-off payment – worth a quarter of one monthly salary.

Lufthansa board member Stefan Lauer says the deal reflects the current good earnings position of the carrier, but remains within a justifiable range. The deal covers around 4,400 pilots at Lufthansa's passenger airline and Lufthansa Cargo. +++

**+++ Lufthansa findet Ersatz für Privatflug-Partner NetJets.** Lufthansa will exklusive Flüge in kleinen Luxusmaschinen künftig zusammen mit einem neuen Partner anbieten. «Wir haben einen Ersatz für NetJets gefunden.» Die Lufthansa bekräftigte ihre Ausbaupläne für den kleinen, aber lukrativen Geschäftszweig. «Wir bestätigen, dass Flugzeuge bestellt sind.», sagte der Sprecher, ohne Details zu nennen. Die eigene Flotte soll im Frühjahr 2008 einsatzbereit sein. Die Nachfrage nach exklusiven Flügen in kleinen Luxusjets ist nach Konzernangaben zuletzt stetig gestiegen. Widerstand gegen die Pläne von Lufthansa kommt von der Pilotengewerkschaft Vereinigung Cockpit. Sie protestiert gegen die Pläne, die Flugzeugführer der Lufthansa-Luxusjets bei der Schweizer Lufthansa-Tochter Swiss European anzustellen. Das Unternehmen zahlt im Lufthansa-Konzern die niedrigsten Pilotenlöhne. «Wir wollen, dass das deutsche Arbeitsplätze werden.», sagte Cockpit-Vorstand Michael Tarp der «WirtschaftsWoche». «Swiss European wird Operator sein.», bestätigte dagegen der Lufthansa-Sprecher. +++

**+++ Ryan International pilots threaten strike.** Pilots at US operator Ryan International Airlines have authorized their elected union officials to initiate industrial action if contract talks do not result in a new labor contract. An overwhelming 96 percent of Ryan's Air Line Pilots Association (ALPA)-represented pilots who cast their votes supported the strike ballot. Before a strike could occur, however, the National Mediation Board (NMB) would have to release both parties from negotiations, which, if granted, would trigger a 30-day cooling-off period. ALPA officials and management resumed negotiations. «Ryan pilots are sending management a clear message to conclude contract negotiations immediately», says Erik Sparks, chairman of the ALPA unit at Ryan International. He adds: «The frustration of the Ryan pilots has hit an all time high with negotiations well into their third year and operations continuing in a downward spiral.» Ryan is a Part-121-carrier based in Rockford, Illinois. For over 27 years, the airline has provided scheduled and charter services for both passengers and cargo to various customers, including the US military. The carrier's fleet comprises a mixture of Boeing 727s, 737s, 757s and MD-80s, according to Flight's ACAS database. +++

**+++ President George Bush signed the Fair Treatment for Experienced Pilots Act into law,** hours after it was approved by the US Senate, raising the mandatory retirement age for US airline pilots to 65 from 60, which had been in place since 1959. The determined efforts of Congress have averted a lengthy federal rulemaking process while enabling some of our nation's most experienced pilots to keep flying, FAA said in a statement. «The new law allows both pilots on a domestic flight to be between 60 and 65, but stipulates that one must be under 60 on international operations, according to ICAO standards put in place in November 2006.» The law is effective immediately, FAA said, adding that airlines have the option to rehire previously retired pilots still under 65 but that it is not «mandatory». Rehired pilots would lose their seniority levels. +++



**Pensionierungsalter auf 65 erhöhen, NEIN danke!**

+++ **Northwest Airlines pilots** represented by the Air Line Pilots Association resolved last week to form a merger committee and said they are «prepared to protect Northwest pilots' careers and seniority while also taking advantage of any positive operational synergies to extract contract enhancements and long-term pilot job security.» Separately, the MEC said in a notice to pilots that NWA will reduce its fleet by 27 aircraft in 2008, comprising 24 DC-9s and three 747-200s. Staffing will be increased, however, as reserve staffing levels, aircraft utilization, the airline's international network and the number of military charters will increase. +++

+++ **BA pilots to be balloted for strike action over OpenSkies.** British Airways (BA) pilots are to be balloted for strike action by their union – the British Airline Pilots Association (BALPA) – over the planned relationship between the pilot workforces of the company's mainline operation and its new OpenSkies subsidiary based in mainland Europe. The union wants pilots in the new operation to be fully integrated into the existing seniority list, even if they are on different terms and conditions, and for current BA pilots to be able to transfer into OpenSkies. In a statement issued today, BALPA general secretary Jim McAuslan says: «We have been prepared to accept that a new service will need lower costs to build business and that BALPA would be able to crew the service to meet the BA business case, but we are not prepared to see the pilot body broken up in the way BA plans and are bemused as to why they will not use BA pilots.» There are fears, borne out by BA's intransigence, that BA's real aim is to start an outsourcing programme that will eventually force down BA pilot conditions. «We believe there should be one pilot body for BA and its subsidiary so that there can be fair promotion opportunities, a cohesion of the pilot force which is so important in a safety critical industry and a safeguarding of BA's brand. OpenSkies is being set up with BA money, will fly BA planes and draw on the BA brand; and a brand is more than a tailfin, it is about its people and the BA pilot community is making a stand to protect that brand. This is a line in the sand.» The union says it had planned to serve the ballot notice on BA on 17 January, following the breakdown of talks two days earlier, but delayed doing so following the crash of one of the airline's Boeing 777s at Heathrow that day. BA says it is «disappointed» at the decision to ballot. +++

## Airlines lower bar to attract pilots

*The Wall Street Journal, December 19, 2007, by Scott McCartney*

A world-wide shortage of pilots is putting less-experienced fliers at the controls of passenger jets and even forcing some airlines to cancel flights for a lack of crews.

In the U.S., the pilot squeeze is being felt mostly at regional airlines – carriers that feed passengers to bigger airlines using planes with fewer than 100 seats. Most regional airlines have lowered their experience-level requirements for new hires, and some have struggled to find pilots with enough hours in their logbooks to serve as captains. Pilots still have to pass tests at each airline and meet proficiency standards, but some aviation experts are concerned that less-experienced pilots may not perform as well in emergencies or may be more prone to mistakes.

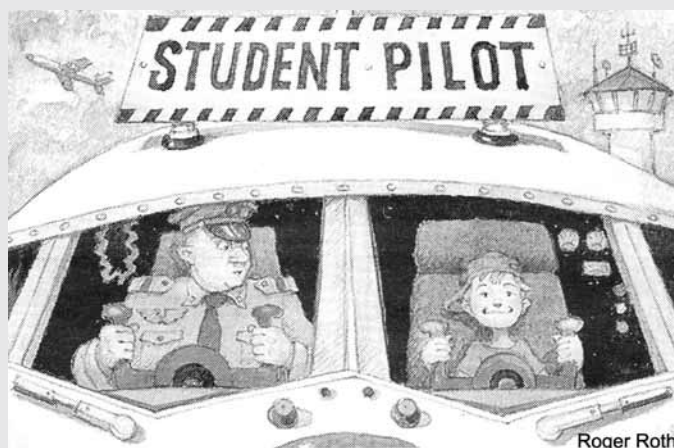
«There is no substitute for experience, particularly in a cockpit,» says Jim Hall, former head of the National Transportation Safety Board.

The pilot shortage is the result of a combination of factors. Fast-growing foreign airlines and cargo carriers have sucked up pilots. Growth in the U.S. at discount airlines and private-jet companies has also led to surging

demand for personnel. Newer carriers and fractional-jet companies have been hiring hundreds of pilots furloughed by major carriers, plus pilots who built some experience at lower-paying regional airlines. In the past year or two, major carriers have been recalling furloughed pilots as well, creating rapid turnover at regional airlines. At the same time, the U.S. military – a major supplier of commercial airline staff – has been turning out fewer pilots.

AMR Corp.'s American Eagle Airlines hired more than 500 pilots this year – one-sixth of its total rank of 3,000 pilots. About 170 pilots were called back up to American Airlines, and about 30 others per month found jobs elsewhere. That has left Eagle scrambling to hire pilots from training academies and flight schools.

The pilot shortage was a contributing



factor in some flight cancellations this year, American Eagle says. To open its door to more candidates, Eagle lowered its minimum for experience this year to 600 hours total flying time from 800 hours, and will «look» at some candidates in the 500-hour range, Eagle spokeswoman Andrea Huguely said. «We do need more pilots,» she said.

Newly minted pilots start as co-pilots. The Federal Aviation Administration requirements to fly as a captain include at least 1,500 hours – typically, at least two years of airline experience.

## Der Traum des Enkels

Viktor Sturzenegger



Ich erinnere mich noch gut an die faszinierenden ersten Bilder von Luftschiffen und Flugbooten, die ich im noch sehr bildungsbehafteten Fernsehen der 60er Jahre in Dokumentaraufnahmen aus der Vorkriegszeit gesehen habe. Ebenso unvergesslich sind mir die späteren Begegnungen mit den berühmten Consolidated Catalinas. Somit bin ich ein geeigneter Zielleser für das vorliegende

Buch, worin die Geschichte des Enkels von Claude Dornier (Erbauer der eindrucksvollen Do-X) erzählt wird.

Anfänglich sieht sich Irenäus Dornier, der sich später griffiger Iren nennt – die Dorniers haben alle etwas spezielle Vornamen: «noblesse oblige» –, als einer, der eher nicht in den Fusstapfen der grossen familiären Vorbilder wandelt. Er macht sich aber mit dem Dornier-eigenen Hang zur Perfektion auch in der von ihm gewählten Mode-Fotografie einen Namen. Seine Bilder werden in «Vogue» und ähnlichen Hochglanzbroschüren abgedruckt, und er verdient sich damit sein eigenes Geld. Nicht dass er es wirklich nötig gehabt hätte, die Familienpründe hätten ihm ohnehin ein genügendes Auskommen beschert.

Dennoch liegt ihm die Fliegerei, die Konstruktion und das Tüfteln im Blut, und als er eine Do-24 in einem bayerischen Museum vor sich hin rosten sieht, packt ihn der Ehrgeiz, sie wieder zum Fliegen zu bringen – und nicht nur das: Die Welt will er in ihr umrunden.

Doch der Weg dahin ist mit Hindernissen versehen – gerade genügend widerständig, um den Ehrgeiz anzustacheln, aber überwindbar. Irgendwie ist Iren einmal in den Philippinen angekommen, hat eine Familie gegründet und eine Regional-Luftlinie. Und dorthin lässt er – weder Kosten noch Mühe scheuend – die Museums-Do transportieren, um sie wieder luft- und wassertüchtig zu machen. Er vermag die Unesco davon zu überzeugen, dass sein Flugboot ein idealer Werbeträger für die gute Sache der Kinder ist, und die Journalistin Susanne Fischer, ihm ein Logbuch über die Restauration und die folgende Erdumrundung zu schreiben. In stimmungsvollen Worten schildert sie (offensichtlich in fachtechnischer Hinsicht ideal von Iren «ge-



coached») die Abenteuer des Enkels und auch ein bisschen die Geschichte der ganzen Familie.

Mir gefällt es (wie auch seiner «Ghostwriterin», die als Kriegsberichterstatterin im Irak lebte), wenn er sagt: «Für mich ist es sehr wichtig, dass die Menschen in meinem Umfeld an das glauben, was sie tun. Dass sie dafür weiter gehen als andere – nicht beim ersten Gegenwind aufgeben und vor berechneten Risiken zurückschrecken.»

Natürlich sieht man, dass Frau Fischer vom risikofreudigen ewigen Jungen fasziniert ist, wie er mit seinen «Copiloten» Richard Branson, Harrison Ford, arabischen Prinzen und seiner Crew die wunderschön restaurierte Do-24 aus dem Wasser reist und um die «Landmarks» dieser Erde saust, um sie vor jubelnden Mengen wieder sanft auf dem Wasserspiegel aufzusetzen. Wem gefiele das nicht?

Ich möchte aber nicht, dass der Eindruck entsteht, beim Text im schön bebilderten Buch handle es sich nur um schwärmerische Elogen. Bei aller Bewunderung bleibt die Kriegsberichterstatterin kurz genug, informativ und alles in allem glaubhaft, auch wenn hie und da Dan Brown Pate gestanden haben mag. Der Rezensent belächelt den Druckfehler, der sich auf Seite 50 eingeschlichen hat, mit dem die grosse Krise der 30er Jahre zum Papiertiger wird



«ich belasse es bei dieser sibyllinischen Äusserung, vielleicht kauft Ihr ja dann das schöne Buch und Iren lädt mich auf einen Rundflug ein ...».

Apropos Druckfehler: Beim Hinweis auf den 76. Jahrestag der Ankunft einer Do-X in New York am 27. August 2005 (die Landung der Do-X war am 27. August 1931!) muss es sich um Motivation und Aufmunterung für schwache Rechner handeln – also ist das Buch auch ein ideales Göttigegeschenk!

Kurz und gut, die auf den ersten 75 Seiten des Bandes geschilderte Geschichte der Dorniers und der «Mission: Dream» von Iren wird von vielen schönen und gut gedruckten Bildern ideal gefolgt – es gilt also Vorsicht: Kann süchtig machen.

Logbuch der Träume. Mit dem fliegenden Boot um die Welt. Die Do-24.

Iren Dornier und unter Mitarbeit von Susanne Fischer.

München 2007

ISBN 978-3-938045-27-5



## GEDANKEN EINES FLIEGENDEN

## ET – Environmental Threat

Text: Peter Tilly



Zum zweitletzten Mal im 2007 bin ich heute über Turkmenistan aus der Schlafkoje gekrochen. Kleine Druckstellen an den Fusssohlen und am Haaransatz zeugen davon, dass dieses Ruhebett mit einer Länge von 195 Zentimetern unwesentlich von meiner Körpergrösse von 196 Zentimetern abweicht.

Zum zweitletzten Mal im 2007 fülle ich meinen überdimensionalen Becher mit Nespresso – «what else?» – und schaue auf die wunderschöne Landschaft hinaus.

Unter uns das iranisch-turkmenische Grenzgebiet, wo riesige Erdgasvorräte schlummern. Ab und zu züngeln riesige Flammen aus einem Kamin, und einmal mehr stellt sich mir die Frage, ob man das Erdgas nicht auch sinnvoller hätte gebrauchen können.

Umweltdiskussionen sind auf zehn Kilometer Höhe nicht sinnvoll, und so träume ich stumm vor mich hin. Der Kollege links von mir – drei Zentimeter kleiner, sechs Monate jünger und 19 Kilogramm leichter – holt mich mit einer provokativen und indiskreten Frage aus meinen Tagträumen heraus: «Wie schwer bist Du eigentlich?» Ich antworte wahrheitsgemäss, schliesslich hat man in meinem Alter keine Geheimnisse mehr. Noch während ich versuche unter einer dicken Dunstglocke die Stadt Delhi zu erspähen, kommt sein vernichtendes Urteil wie aus einer Kanone geschossen: «You're an ET – an environmental threat!»

Jetzt bin ich wirklich wach. Stirnrunzelnd betrachte ich meinen momentanen Chef und frage ihn berechtigterweise, warum zum Henker ich eine Gefahr für die Umwelt darstellen solle. Schliesslich habe ich ein paar Stunden zuvor intensiv geduscht und ein Fürzchen ist mir, wie meine Nase sofort bestätigt, auch nicht entwichen.

Er zückt ein Blatt Papier und rechnet mir vor, wie viel Kerosin pro Jahr mehr verbraucht wird, um mich anstelle eines durchschnittlichen Crew-Members zu transportieren. Jetzt muss man wissen, dass jedes Mitglied der Besatzung inklusive Gepäck mit 90 Kilogramm zu Buche schlägt. Ich bringe es nach dem Toilettengang zusammen mit dem Koffer, den Schuhen Grösse 48, der Jacke, dem

iPod, dem Ersatzhemd, der Freitagtasche, dem Computer, dem Fotoapparat, den Flugunterlagen, der Zahnbürste, dem Duschmittel, dem Einwegrasierer, dem Schaum und dem Lesebuch auf sicherlich 150 Kilogramm. Sage und schreibe 60 Kilos Übergewicht!

Gleichzeitig erschreckend und interessant ist die Tatsache, dass auf einem Langstreckenflug der Transport eines zusätzlichen Kilogramms Masse rund 250 bis 300 Gramm Kerosin kostet. Wegen mir – und nur wegen mir – sind also heute 20 Kilogramm oder 25 Liter Kerosin mehr verbraucht worden.

Bei etwa 100 geflogenen Teilstrecken pro Jahr ergibt sich die beängstigende Summe von 2500 Litern. Das sind 50 000 Kilometer mit dem Toyota Prius oder 8900 Kilometer mit einem Hausfrauen-Einkaufswagen, genannt SUV. Ich bin wirklich ein ET!

Trotz dieser Last, die ich noch jetzt trage, habe ich das



Schiff sanft (und wie sanft!) in Hongkong gelandet. Kall lässt mich diese Erkenntnis nicht, darum schlage ich folgende Massnahmen vor: Kurzfristig müssen auf Flügen, auf denen ich als Copilot «on duty» bin, junge und knackige Kolleginnen geplant werden, die dank ihres Federgewichts meine Wenigkeit etwas kompensieren. Mittelfristig sollen Copiloten in meiner Gewichtsklasse deutlich weniger arbeiten und langfristig muss ich wohl oder übel 60 Kilogramm abnehmen. Wenn das kein Vorsatz für das Jahr 2008 ist!



**«Manager betrachten Mitarbeiter nur als Kostenfaktor, somit demontieren sie die eigene Firmenkultur. Unternehmer denken anders, weil sie für ihr gesellschaftliches Umfeld verantwortlich sind.»**

**Nicolas G. Hayek**

Folgende Passivmitglieder sind seit der letzten Ausgabe verstorben:

**Hermanus Leenders** 23.2.1946 – 2.12.2007

MD-11, pensioniert am 30.11.2001

**Gérald Zahnd** 18.1.1949 – 7.12.2007

MD-11, pensioniert am 31.3.2002, ehemaliges Mitglied

**Freddy Jacot** 14.12.1928 – 16.12.2007

DC-10, Bordtechniker, pensioniert am 31.12.1983

**Karl Niess** 13.2.1941 – 11.1.2008

F100, pensioniert am 30.9.1990, ehemaliges Mitglied

**Werner Busenhardt** 17.12.1932 – 18.1.2008

Coronado, pensioniert am 30.6.1979

**Manfred Seipel** 22.3.1939 – 19.1.2008

A-310, pensioniert am 31.3.1996, ehemaliges Mitglied

Wir werden den Verstorbenen ein ehrendes Andenken bewahren.

## TERMINE & MITTEILUNGEN

### Pensionierten-Stamm 2008

26. Februar 2008 jeweils am letzten Dienstag des Monats  
25. März 2008 ab 14 Uhr im Hotel Allegra, Kloten  
29. April 2008 (vis-à-vis Bahnhof)  
27. Mai 2008

### Vorstandswochen Amtsjahr 2008

25. – 29. Februar 2008  
31. März – 4. April 2008  
21. – 25. April 2008  
26. – 30. Mai 2008

### AEROPERS-GV

29. Mai 2008 18.00 Uhr / 19.00 Uhr Schluelfweg

## What are your kids doing next summer?

IYE, The International Youth Exchange Program for Families of Airline Staff Members is currently accepting applications for two-week, world-wide exchanges.

Youth, ages 14 – 18 years of age, are matched with other airline staff members. Youth spend two weeks, together, at each airline home.

A refundable application fee of 225 USD (if an acceptable match is not found, an airline pass and a positive attitude is all that is required).

For further information, please access: [www.intlyouth.org](http://www.intlyouth.org) or contact [cwheeler@intlyouth.org](mailto:cwheeler@intlyouth.org)

**INTERNATIONAL  
YOUTH EXCHANGE**  
FOR AIRLINE EMPLOYEES,  
FRIENDS AND FAMILY!



Jet Aviation, founded in Switzerland in 1967, is one of the world's leading business aviation services providers. The company operates a fleet of close to 200 aircraft and employs close to 5,100 professionals who cater to client needs from more than 20 airport facilities worldwide.

**After your retirement e.g. with Swiss would you like to open a new chapter in your life and enhance your career with excitement and challenge? In this case please apply for the following position:**

## **Commander on C550 Bravo / C560 Excel (part-time or full-time)**

### **Experience required:**

- valid JAR FCL ATPL
- valid JAR class 1 medical
- fluent in English and German; French an advantage

### **We offer:**

- regular schedules
- a well organised JAR OPS 1 AOC company
- professional support
- a good team in an international environment
- an up-to-date salary
- home base Zurich or Geneva

Please send your application including a photograph to the following address:

Jet Aviation Business Jets AG | Flight Operation | P.O. Box 232 | CH-8058 Zurich Airport  
Tel. +41 58 158 8613 | [jobs.jbja@jetaviation.ch](mailto:jobs.jbja@jetaviation.ch)

Online application and further job openings are available at: [www.jetaviation.com/jobs](http://www.jetaviation.com/jobs).



P.P.

8302 Kloten

## privaLex<sup>®</sup> – Global-Rechtsschutz für jedermann.



### Exklusiv-Angebot für Mitglieder der Aeropers.

Sie erhalten 50% Rabatt auf Rechtsschutz-Versicherungsprämien

Als Mitglied der Aeropers haben Sie die Möglichkeit, als Privatperson den Global-Rechtsschutz für Mieter oder Eigentümer zu Vorzugskonditionen abzuschliessen!

Mit dem Global-Rechtsschutz sind Sie für den Privat- und den Verkehrsbereich versichert!

#### Global-Rechtsschutz für Eigentümer:

##### Vertragliche Streitigkeiten:

- mit Versicherungen
- mit Medizinalpersonen und -institutionen
- mit Reiseveranstaltern
- mit Lieferanten und Verkäufern
- mit Anbietern von Dienstleistungen
- mit Handwerkern

##### Nicht-vertragliche Streitigkeiten:

- mit Versicherungen
- Privatrechtliche Streitigkeiten mit dem Nachbarn
- mit Stockwerkeigentümern betreffend die gemeinschaftlichen Kosten und Lasten aus dem Stockwerkeigentum
- bei Enteignungen von Grundstücken und Eigentumsbeschränkungen durch den Staat, die Enteignungen gleichkommen
- wenn zur Wahrung der Interessen eine Einsprache gegen ein Baugesuch des Nachbarn erhoben werden muss
- Geltendmachung von ausservertraglichen Haftpflichtansprüchen für Sach- und Körperschäden
- Verteidigung im Straf- und Administrativverfahren
- Rechtsberatung im Familien- und Erbrecht

#### Global-Rechtsschutz für Mieter:

##### Vertragliche Streitigkeiten:

- mit Versicherungen
- mit Medizinalpersonen und -institutionen
- mit Reiseveranstaltern
- mit Lieferanten, Verkäufern und Handwerkern
- mit Anbietern von Dienstleistungen
- mit Vermietern von Wohnungen inklusive Garagen

##### Nicht-vertragliche Streitigkeiten:

- mit Versicherungen
- Geltendmachung von ausservertraglichen Haftpflichtansprüchen für Sach- und Körperschäden
- Verteidigung im Straf- und Administrativverfahren
- Rechtsberatung im Familien- und Erbrecht

A company of the **Allianz Group**



Es gelten die Allgemeinen Versicherungsbedingungen, z.Zt. AB 2006 (Der Rechtsschutz im Zusammenhang mit der Ausübung der Tätigkeit als Berufs- oder Privatpiloten wird ausschliesslich über die Grunddeckung der Aeropers gewährt).

**Anmeldung:** Ich bin Mitglied der Aeropers und schliesse den Global-Rechtsschutz ab, für:

Mieter Familie  Fr. 191.65 statt Fr. 383.30      Eigentümer Familie  Fr. 252.00 statt Fr. 504.00  
Mieter Einzel  Fr. 160.15 statt Fr. 320.30      Eigentümer Einzel  Fr. 220.50 statt Fr. 441.00

Vertragsdauer: 1 Jahr, mit jährlicher stillschweigender Erneuerung, wenn nicht 3 Monate vor Verfall gekündigt wird.  
Zahlbar: Jährlich im Voraus

Gültig ab: \_\_\_\_\_ (frühestens 1 Tag nach Posteingang bei der CAP Rechtsschutz)

Name/Vorname: \_\_\_\_\_ Geb.-Datum: \_\_\_\_\_

Strasse: \_\_\_\_\_ PLZ./Ort: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_ Mobil Tel.: \_\_\_\_\_

Kataster-Nr. (Eigentümer): \_\_\_\_\_

Mitglieder Nummer: \_\_\_\_\_ Beitrittsdatum: \_\_\_\_\_

Ort, Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

Einsenden an: CAP Rechtsschutz, Spezialgeschäft, Badenerstrasse 694, 8048 Zürich, Tel: 058 358 09 09

