



RUNDSCHAU

3 | 2008

SwissALPA – Swiss Air Line Pilots Association
Publikation des Pilotenverbands AEROPERS

Die neuen EU-Flugdienst- und Ruhezeiten • Interview mit unserem neuen AEROPERS-Präsidenten • Hintergrundberichte zum Thema Fatigue • Strategieseminar der AEROPERS • Edelweiss Air: Personalpolitik im Wandel der Zeit

Inhalt



- 3 The President's Voice**
Roger Reuteler's Gedanken zu seiner Wahl als neuer Präsident der AEROPERS und seine Einschätzungen zur aktuellen Lage.
- 4 Editorial/Impressum**
- 5 Interview mit unserem neuen Präsidenten**
Roger Reuteler zieht im Gespräch mit der «Rundschau» Bilanz über seine ersten Amtswochen und äussert sich unter anderem zur schlechten Stimmung im Korps.
- 9 Die Schweiz ist leider kein Vorbild**
Mit den neuen EU-OPS 1 werden erstmals einheitliche europäische Flugdienst- und Ruhezeitregelungen in Kraft treten. Die European Cockpit Association (ECA) befürchtet nun in etlichen Ländern ein Absinken des Sicherheitsniveaus.
- 11 Harmonisierter Sicherheitsstandard auf höchstem Niveau?**
Die einheitlichen Flugdienst- und Ruhezeitregelungen in Europa sollen das Sicherheitsniveau anheben. Bei genauem Hinsehen finden sich jedoch in vielen Bereichen Bestimmungen, die nur die schlimmsten Auswüchse verhindern können.
- 14 «Wir nehmen das Problem mit der Fatigue sehr ernst»**
Marco Müller, Leiter Flight Safety der SWISS, ruft dazu auf, Missstände zu rapportieren und nicht zu resignieren.
- 18 Die NASA empfiehlt heute ...**
Die einheitlichen Flugdienst- und Ruhezeitregelungen beruhen laut European Cockpit Association (ECA) nicht auf bekannten, wissenschaftlich-medizinischen Grundlagen und Empfehlungen.
- 21 Randnotiz: Klein, aber fein**
Geschäftszahlen der SWISS und der Lufthansa im Vergleich.
- 22 Risikofaktor Müdigkeit**
Schlafmangel kann sich nicht nur kurzfristig als Müdigkeit zeigen, sondern, über längere Zeit akkumuliert, zu einer Übermüdung führen. Dabei gibt es nur einen Ausweg: genügend Ruhephasen.
- 24 «Die Symptompalette von Fatigue ist sehr breit»**
Immer wieder stellt sich die Frage, wie Fatigue und «not fit to fly» medizinisch definiert werden. Diese und ähnliche Fragen stellen wir dem Verantwortlichen der Medical Services, Dr. med. Ulrich Stössel.
- 26 Kurzinterview mit unseren neuen VS-Mitgliedern**
Die neuen Vorstandsmitglieder stehen der «Rundschau» Rede und Antwort.
- 28 Strategieseminar 2008 in Hurden**
Am Beginn der Amtszeit eines neuen Vorstands stehen zum einen die Teamfindung und zum anderen die Entwicklung einer Verbandsstrategie. Dazu ein Bericht vom Strategieseminar des Vorstands.
- 29 Civilized Thinking**
Peter Küng alias «PK2» denkt über Briefe der Cheftage auf seine Art und Weise nach.
- 30 Edelweiss Air: Personalpolitik im Wandel der Zeit**
Andreas Wendel beschreibt den Werdegang der Edelweiss Air Cockpit Association und zeigt die aktuellen Probleme bei der SWISS-Tochter auf.
- 32 Wie Saigon zur Wiege der asiatischen Luftfahrt wurde**
Urs von Schroeder ist auf eine interessante Geschichte in Vietnam gestossen. Er berichtet über den ersten asiatischen Flug anno 1910.
- 33 Gelesen: «sparetime writing»**
Eine Rezension von Peter Tillys Buch «Sulvretta Connection». Eine unterhaltsame Geschichte aus dem Engadin.
- 34 Verabschiedungen**
Peter Schmid und Hans Jörg Müller haben in ihrer Vorstandstätigkeit viel geleistet. Christian Frauenfelder würdigt ihre Arbeit zugunsten des Verbandes.
- 35 Seitenblicke**
Kurzberichte von anderen Pilotenverbänden.
- 36 Upgrading auf Chinesisch**
Ben Bosshardt, Captain auf einer Boeing 747-200 bei der Cathay Pacific, beschreibt das Upgrading bei seiner Fluglinie.
- 38 On The Air ...**
Aktuelles aus der Fliegerei.
- 40 Zeitreise**
Ein Rückblick über 100 Jahre Luftfahrtgeschichte.
- 42 Brief «Stiftung Kinderhilfe des Swissair Personals»**
- 43 Neueintritte und Pensionierungen**
- 46 «Rundschau»-Leser schreiben**
Arbeitsbedingungen bei der Austrian Airlines.
- 48 Wir trauern/Termine und Mitteilungen**
- 49 Gedanken eines Fliegenden**
Peter Tilly fragt Sie: «Heute schon geröntgt?»
- 50 Inserationstarife AEROPERS-«Rundschau»**
- 51 Organigramm der AEROPERS**

The President's Voice



Neue Stimme

Im Mai 2008 haben im Vorstand Neuwahlen stattgefunden. Christian Frauenfelder, mein Vorgänger, und vier weitere Vorstandsmitglieder gingen nach jahrelangem Engagement für den Verband und seine Mitglieder zurück ins ruhigere Streckenleben. Sie waren im Amt, als es der SWISS noch nicht besonders gut ging, und haben viel dazu beigetragen, dass die Mitglieder heute gesicherte Arbeitsplätze in einer der besten Airlines haben.

Bei den Neuwahlen galt es, fünf Vakanzen im Vorstand neu zu besetzen, darunter auch das Amt des Präsidenten. Nur sehr zaghaft meldeten sich Mitglieder, die gewillt waren, diese anspruchsvolle Aufgabe in Angriff zu nehmen und die entstandenen Lücken im Vorstand auszufüllen. Auch ich zögerte und hatte meine Bedenken, den unbequemen Weg in den Vorstand zu gehen. Eigentlich ist nie der richtige Zeitpunkt dafür, sich freiwillig zu exponieren, zusätzliche Arbeit und Verantwortung auf sich zu nehmen. Schliesslich haben sich nach vielen Gesprächen im Vorfeld noch vier weitere Kollegen durchringen können, diese Herausforderung anzunehmen. Ihrer Bereitschaft, sich für die Mitglieder der AEROPERS nach bestem Wissen und Gewissen einzusetzen, dies auch ohne Vorstandserfahrung, gebührt grosser Respekt. Sie wie auch die bestehenden Vorstandsmitglieder beweisen damit Mut und Willen, und sie sind bereit, persönliche Opfer für die AEROPERS zu erbringen. Ich bin davon überzeugt, dass sich keines der neuen Vorstandsmitglieder überschätzt und dass alle ihre Grenzen kennen. Die drei wiedergewählten Vorstandsmitglieder haben uns Neuen mit ihrer vollen Unterstützung dabei geholfen, uns schnellstmöglich in die neue Vorstandstätigkeit einzuarbeiten.

Die Entscheidung, zu kandidieren, wurde für mich zudem durch die gleichzeitige Abstimmung über einen neuen GAV erschwert. Er sollte den unbefriedigenden Wachstums-GAV06, in der heutigen Zeit des wirtschaftlichen Erfolges der SWISS, ablösen. Damit kamen bei der Meinungsbildung zu den Vorstandswahlen und der Abstimmung über den neuen, nur in gewissen Punkten verbesserten GAV eine politische und eine emotionale Komponente ins Spiel. Mir bereitete dies auf der einen Seite Unbehagen, und auf der anderen Seite zwang es die meisten Vorstandskandidaten, Stellung zum neuen GAV zu beziehen. Ich habe mich für ein Nein entschieden. Die Frage, ob das richtig oder falsch war, stellt sich für mich nicht mehr, da ich die Konsequenzen dieses Entscheids nun selber tragen muss. Das wurde mir besonders während der Euro08 bewusst, die zum Arbeitsbeginn des neu zusammengesetzten Vorstands im Gange war. Mit meinen Kollegen gehöre ich nun zu den Spielern auf dem Feld, und ich sitze nicht mehr auf der Tribüne oder in der Speakerkabine mit den blitzschnellen, klaren Ideen und der Einsicht, wieso eine Torchance verpatzt wurde, und wie man es eigentlich hätte besser machen können. Als Spieler auf dem Feld kann man sich daher nur wünschen, dass ausschliesslich Fans

der eigenen Mannschaft auf der Tribüne sitzen und die Mannschaft während des ganzen Spielverlaufs hindurch anfeuern und zu Bestleistungen anspornen.

Wie weiter?

Die momentane wirtschaftliche Situation und die Thematik des hohen Ölpreises kennen wir alle bestens. Die globale Lage wurde mehrfach durchleuchtet und analysiert. Ja, es gibt Probleme mit dem jetzigen Wirtschaftsumfeld und dem hohen Ölpreis. Dies ist jedoch das Monopolspiel der Manager und dient hervorragend dazu, die Belegschaft im Zaum zu halten. Man kann damit bestens Existenzängste schüren und eine gewisse Dankbarkeit erzwingen. Nur wirkt diese Methode längst nicht mehr bei allen Mitgliedern – auch nicht beim Vorstand.

Nach aussen ist die SWISS eine Premium-Airline. Das wird durch die Quartalszahlen und die regelmässig gewonnenen Awards auch immer wieder bestätigt, und darauf können alle Beteiligten stolz sein. Unsere Muttergesellschaft bekommt den Erfolg auch monetär zu spüren. Unsere Kollegen im Norden erkämpfen sich auch einiges davon, doch bei uns fällt der Regen leider nicht bis zum Boden.

Auf was basiert denn nun dieser Erfolg? Zu diesem erfreulichen Höhenflug der SWISS haben die Besatzungen massgeblich beigetragen, leiden aber auch heute noch unter den einschneidenden Massnahmen, die dafür notwendig waren. Natürlich ist es in unserem Sinn, wenn Arbeitsplätze und Karrieremöglichkeiten geschaffen werden. Die AEROPERS hat dazu auch Hand geboten, und an der überdurchschnittlichen Leistung des Managements zweifelt niemand.

Schnelle Anpassungen unserer Arbeitsbedingungen nach unten aufgrund negativer Sachzwänge bei der SWISS werden jeweils schnell vollzogen. Wenn es darum gehen sollte, die Arbeitsbedingungen zu unseren Gunsten zu verbessern, erwartet die SWISS ganz selbstverständlich wieder das Entgegenkommen unsererseits.

Die SWISS besitzt immer noch die absolute Flexibilität beim Einsatz ihrer Crews. Die Lebensqualität und das Sozialleben der Besatzungsmitglieder leiden arg unter der Instabilität und der hohen Arbeitsbelastung. Abgesehen davon sind die Löhne und die Wertschätzung von Extraleistungen unter dem Niveau anderer Premium-Airlines.

Die SWISS kann immer noch auf eines der loyalsten Pilotenkorps zählen und damit auch Raubbau betreiben. Die Geschichte lehrt uns aber, dass sich Raubbau noch nie ausbezahlt hat. Denn danach ist der Boden immer nur eine beschränkte Zeit brauchbar, dann wird er karg, trocknet aus und wird weggeschwemmt. Die derzeitige Produktivität an der Front liegt weit über dem vereinbarten Wert – und dies ohne Abgeltung seitens der Firma.

Im sozialpartnerschaftlichen Dialog versuchen wir im neuen Vorstand Lösungen mit der SWISS zu finden, um diese Missstände zu beheben. Diese müssen von der SWISS anerkannt und behoben werden, ansonsten haben wir keine andere Wahl, als zu härteren Mitteln zu greifen – zu gewerkschaftlichen!

Roger Reuteler, Präsident



Was nach einem radikalen Neuanfang der AEROPERS mit neuem Vorstandsteam und neuem Layout der Verbandszeitschrift aussieht, sind zumindest in der Koinzidenz rein zufällig. Trotzdem ging auch die Überarbeitung des Auftretts der «Rundschau» mit einer persönlichen Veränderung des Teams einher. Unsere Praktikantin

Sylvia Unseld hatte den Auftrag, einige Ausgaben unseres Blatts zu analysieren und Verbesserungsvorschläge zu präsentieren. Ihre überzeugenden Inputs verleiteten André Ruth dazu, nicht nur die Titelseite, sondern auch das mittlerweile sechsjährige Erscheinungsbild gründlich zu überarbeiten und aufzufrischen. Dazu gehören neben der farblichen und formalen Neugestaltung auch die Vorgabe, mehr Flexibilität im Layout zu gewähren und die Lesbarkeit zu verbessern. Hinzu kommt eine Inhaltsübersicht, die ihrem Namen gerecht wird. Ich danke den beiden für ihr professionelles Engagement. Die AEROPERS-«Rundschau» präsentiert sich nun zeitgemäss, frisch und einladend.

Die «Frischzellenkur» in der Führungscrew der AEROPERS hat an den drängenden Problemen nichts geändert. Die Ablehnung des GAV08 beendete die Unruhe im Korps nur vordergründig. Das Gespräch unter den Piloten dreht sich um Phänomene, die früher nur selten zu bewegen vermochten. Müdigkeit und Übermüdung sowie deren Auswirkungen sind omnipräsente Themen. Wie Roger Reuteler im Interview in dieser Ausgabe erklärt, beschäftigt sich der Vorstand intensiv damit. Die hohe Arbeitsbelastung, instabile Einsätze und wenig Erholungszeit machen dem Korps über Gebühr zu schaffen. «Die Belastungsgrenze ist erreicht», so Reuteler.

Marco Müller, dem Leiter Safety OS, ist diese Problematik sehr wohl bewusst. Wie er im Gespräch mit der «Rundschau» erklärt, erhält er dazu allerdings erstaunlich wenige Rapporte. Er hat Verständnis dafür, dass es bei den «weichen» Faktoren eine grundsätzliche Zurückhaltung wegen des Persönlichkeitsschutzes gibt. Er kann aber dafür garantieren, dass der Verfasser eines vertrau-

lichen Rapports nur gerade vier Personen – alle innerhalb seiner Organisation – namentlich bekannt wird. Im Spannungsfeld zwischen einer hohen Produktivität und dem Bedürfnis nach genug Erholung werden laut Müller Anstrengungen für ein «Fatigue Risk Management» unternommen. «Wir sind immer noch innerhalb der gesetzlichen Limiten, und die neuen EU-OPS FTL werden daran nicht viel ändern», so Müller.

Was es mit diesen neuen europäischen Flight Time Limitations (FTL) auf sich hat, erklärt Roland Zaugg in verschiedenen Berichten in dieser Ausgabe. Er beschreibt deren Entstehung, die möglichen Auswirkungen und gibt Beispiele. Zudem erläutert er die Ergänzungen des BAZL und vergleicht sie mit zwei unabhängigen Studien, die sich mit Flight Duty Regulations befassen. Er kritisiert dabei, dass bei den FTL keinerlei wissenschaftlich-medizinische Auswirkungen berücksichtigt wurden. So belegen die von Zaugg dargelegten Studien der NASA und von Spencer & Montgomery, dass zum Beispiel Kurzstreckenpiloten in ein kumulatives Schlafdefizit geraten können, wenn sie mehrere, aufeinander folgende «early starts» (Frührotationen) fliegen müssen.

Die Flugdatenauswertung belegt zwar keinen Anstieg an Vorkommnissen, doch kennt jeder von uns das bleierne und lähmende Gefühl, wenn uns die Müdigkeit übermannt. Im Artikel «Risikofaktor Müdigkeit» erklärt unser Safety-Spezialist Steve Rösli, mit welchen Auswirkungen wir dabei im Wesentlichen zu kämpfen haben. Sein Vergleich der Leistungsfähigkeit eines müden Körpers mit demjenigen unter Alkoholeinfluss ist ernüchternd.

Nun mache ich mich – sozusagen im Selbstversuch – auf eine sechstägige Tel-Aviv-Rotation, bei der von fünf möglichen Nächten vier als Nachteinsatz gelten. Dabei besteht wohl wenig Gefahr, dass wir einschlafen werden, denn die Firma liefert genügend Stoff für engagierte Gespräche.

Ich wünsche eine anregende Lesezeit mit der «neuen» «Rundschau».

Jürg Ledermann

Impressum

Herausgeber

AEROPERS | SwissALPA
Ewiges Wegli 10 | 8302 Kloten
Telefon +41 44 816 90 70 | Fax +41 44 816 90 75
info@aeropers.ch | www.aeropers.ch

Redaktion

rundschau@aeropers.ch
André Ruth, Redaktionsleiter, Captain A320
Jürg Ledermann, Redaktor, F/O A330/340
Roland Zaugg, Redaktor, Captain A320
Henning Hoffmann, Geschäftsführer AEROPERS
Sylvia Unseld, Praktikantin, F/O A320

Ständige Mitarbeiter

Peter Küng («Civilized thinking»), Captain A330/340
Zbigniew Bankowski («On The Air ...»), F/O A330/340
Viktor Sturzenegger («Gelesen»), Captain A330/340
Christoph Jordan («Zeitreise»), Captain A320
Peter Tilly («Gedanken eines Fliegenden»), F/O A330/340

Layout

Caroline Wangler, Akeret Druck AG

Druck

Akeret Druck AG, 8600 Dübendorf

Auflage

2700 Exemplare

Erscheinungsweise

Viermal pro Jahr
Cover vierfarbig, Innenseiten schwarz/rot (Pantone 187)

Inseratenannahme

Akeret Druck AG, Druckerei am Lindenplatz
Wallisellenstrasse 2, 8600 Dübendorf
Telefon +41 44 801 80 10 | Fax +41 44 801 80 11
akeret.ag@bluewin.ch | www.akeret-ag.ch

Copyright

Sämtliche Texte und Fotos sind urheberrechtlich geschützt. Der Abdruck, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Bewilligung der Redaktion erlaubt.

Foto Frontseite: Dominique Wirz, F/O A320

Redaktionsschluss «Rundschau» 4/2008: 14. November 2008

«Die Belastungsgrenze ist erreicht»

Im Gespräch mit der «Rundschau» zieht der neue AEROPERS-Präsident Roger Reuteler Bilanz über seine Erkenntnisse nach den ersten Wochen im Amt. Er schildert die seiner Meinung nach grössten Probleme und Baustellen, an denen der Vorstand mit Nachdruck arbeitet. Erste Gespräche mit dem Management zeigen bis jetzt keine grosse Wirkung.

Interview: Sylvia Unseld

«Rundschau»: Du bist nun seit zwölf Wochen Präsident der AEROPERS. Wie geht es dir?

Roger Reuteler: Die Art und Weise, wie ich zu meinem neuen Amt gekommen bin, war für mich eine regelrechte Achterbahnfahrt, und diese Achterbahnfahrt hat auch jetzt, nach zwölf Wochen, noch nicht aufgehört. Es ist für mich eine neue, spannende Aufgabe, die es mir ermöglicht, an vorderster Front zu wirken. Ich bin plötzlich zwischen den Fronten, den Mitgliedern und der Geschäftsleitung, und nicht mehr auf einer Seite. Für mich persönlich sind die Tage sehr viel länger geworden, die Nächte umso kürzer, und selbst in den Nächten lässt einen die Arbeit oft nicht ganz los. Der Workload ist sehr hoch, was häufig auch mit der Bewältigung von Nebengeschäften und zusätzlichen Verantwortlichkeiten, die ich bis anhin nicht kannte, zu tun hat. Diesbezüglich immer im Loop zu bleiben, ist als Kurzstreckenpilot mit Zeitproblemen verbunden. An den Aussenstationen sollte man immer irgendwo einen Internetzugang finden, um die tägliche Arbeitsflut bewältigen zu können.

Im Moment habe ich guten Support von meiner Familie, die mich moralisch unterstützt. Trotzdem versuche ich, meine Aufgaben als AEROPERS-Präsident und mein Familienleben nicht zu vermischen. Die wenigen Momente, die mir zurzeit mit meiner Familie bleiben, genieße ich dafür umso ausgiebiger.

«RS»: Was war deine ursprüngliche Motivation, dich für das Amt des Präsidenten zur Verfügung zu stellen?



«Ich glaube nicht, dass wir im Herzen noch loyal sind.»

R.R.: Meine ursprüngliche Motivation ist, wie ich das bereits im Vorfeld der Wahlen kommuniziert habe, die allgemeine Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Sie führten dazu, dass das Sozialleben leidet und die Arbeitsbelastung steigt, was mit immer weniger Freitagen kompensiert werden muss. Ich hatte schon meine Bedenken beim GAV06. Jetzt haben wir diesen GAV06, und wir haben auch gesehen, welcher gewaltigen Einfluss dieser auf die Arbeitsbelastung und das Sozialleben hat. Aus dieser Unzufriedenheit heraus habe ich mich entschlossen, für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen und mich persönlich einzusetzen. Ein weite-

«Die wenigen Momente, die mir zurzeit mit meiner Familie bleiben, genieße ich dafür umso ausgiebiger.»

rer Beweggrund war die Tatsache, dass viele Mitglieder unzufrieden sind, aber sehr wenige bereit sind, sich für den Verband einzusetzen.

«RS»: Welche deiner anfänglichen Vorstellungen über diese Arbeit musstest du bereits revidieren? Was gestaltet sich schwieriger oder einfacher als gedacht?

R.R.: Meine Vorstellung beinhaltete vor allem den Fokus auf die Verbesserung des GAV, die wir uns alle wünschen. Den Gesamtüberblick über die Vorstandsarbeit und was diese Arbeit alles beinhaltet, den hatte ich zum Zeitpunkt meiner Wahl noch nicht. Die gesamte Arbeit gestaltet sich viel schwieriger, als ich mir das vorgestellt habe, und ist auch sehr viel differenzierter. Es hat auch Bereiche – wie das Lobbyieren und Politisieren – die ich weniger gesucht habe und in denen ich jeden Tag viel dazulerne und auch dazulernen muss.

«RS»: Wie hat sich dein Lebensrhythmus verändert? Fliegst du noch? Bist du noch Instruktor?

R.R.: Die Instruktion habe ich abgegeben, da es für mich sowohl politisch wie auch aufgrund meiner jetzigen Funktion nicht mehr zu vereinbaren ist. Ich fliege drei Wochen pro Monat und kann auch in dieser Zeit eine beachtliche Blockstundenzahl haben. In diesem Sinne fliege ich normal weiter, abgesehen von der Vorstandswoche, die einmal pro Monat stattfindet.

«RS»: Wie ist die Übergabe der Dossiers vom alten zum neuen Vorstandsteam abgelaufen?

R.R.: Die Übergabe war eher eine kurze und knappe Angelegenheit. Ich hatte ein Treffen mit Christian Frauenerfelder, bei dem er mir eine Beschreibung der einzelnen Aufgaben gegeben hat. Das war im Wesentlichen alles. Danach war es an mir, mich in eine Aufgabe von erheblichem Umfang einzuarbeiten. Das Gleiche gilt natürlich auch für die anderen neuen Vorstandsmit-

glieder, denn es braucht sehr viel Know-how, um den Auftrag der AEROPERS wahrnehmen zu können.

«RS»: Ist der Verband handlungsfähig?

R.R.: Ja, denn der Vorstand ist jetzt gut positioniert. Es hat langjährige, erfahrene und sehr gute Spezialisten, die den Laden in- und auswendig kennen. Zudem haben wir auch noch die ehemaligen Vorstandsmitglieder, mit denen wir im Moment einen Know-how-Transfer machen. Ich denke, wir haben eine gute Mischung im Vorstand, um die Arbeit auf eine neue Art angehen zu können.

«RS»: Was beschäftigt dich im Moment am meisten?

R.R.: Ich denke, das Gleiche wie alle anderen auch: Wann und wie kommen wir endlich an einen Punkt, an dem wir eine Verbesserung erzielen können? Dieser Gedanke beschäftigt den ganzen Vorstand. Wir wissen, warum wir gewählt worden sind. Die Leute erwarten von uns diese Verbesserungen. Das gelingt allerdings nur mit einem Korps, das bereit ist, hinter dem Vorstand zu stehen.

«RS»: Was sind die nötigen Schritte, um das Korps wieder zu einer Einheit zu bringen? Was möchtest du anders/besser machen als deine Vorgänger?

R.R.: Um das Korps wieder zu vereinen, arbeiten wir auf eine klare, offene und transparente Kommunikationspolitik hin. Was macht der Vorstand genau, und wann und wie macht er es? Wir haben im Moment das Problem, dass es in den vergangenen Wochen von unserer Seite her etwas zu ruhig gewesen ist, aber der neue Vorstand hat eine gewisse Einarbeitungszeit benötigt, um diverse Themen anzugehen. Ich bin allerdings überzeugt, dass sich das in der nächsten Zeit ändern wird. Wir hatten 50 Prozent Nein-Stimmen und 50 Prozent



«Wir wissen, warum wir gewählt wurden.»

Ja-Stimmen, aber jetzt haben wir 100 Prozent der Mitglieder, die Verbesserungen möchten und auch Verbesserungen erwarten. Und schliesslich hoffe ich darauf, dass die Mitglieder sich darauf besinnen, den Vorstand zu stützen, denn wir haben schlaue Köpfe im Vorstand, die etwas erreichen wollen. Deshalb hoffe ich, dass die Mitglieder uns helfen, indem sie konstruktive Ideen einbringen. Denn jeder kann mithelfen, wieder eine Einheit herzustellen.

«RS»: Der Vorstand hat ein kurzfristiges und ein langfristiges Ziel kommuniziert. Wie sieht die Marschtabelle aus?

R.R.: Wir arbeiten weiter, wie wir das im Strategie-seminar definiert haben. Wir stehen zu den kommunizierten Zielen, und wir wissen, was wir erreichen wollen. Für uns geht es darum, eine Taktik auszuarbeiten, um diese Forderungen mit möglichst viel Nachdruck platzieren zu können. Dabei müssen aber verschiedene Einflussfaktoren berücksichtigt werden, wie beispiels-

«Wir sind uns, denke ich, alle einig, dass es so nicht weitergehen kann.»

weise die allgemeine Wirtschaftslage, die uns Fesseln anlegen, die sich aber auch wieder lösen. Zudem ist die Zeit sehr schnelllebig geworden. Deshalb glaube ich nicht mehr an die Zeithorizonte von früher und frage mich, ob ein GAV, der über vier Jahre hinweg allen Bedürfnissen standhalten soll, nicht einfach obsolet ist. Früher gab es Wellenbewegungen über etwa acht Jahre hinweg. Heute ändert sich die Sachlage im Halbjahresrhythmus. In einem Korsett eines GAV mit vierjähriger Gültigkeit ist es sehr schwierig, auf diese Schnelllebigkeit zu reagieren. Mir schwebt hier ein Modell vor, das es ermöglicht, halbjährlich oder jährlich auf Veränderungen zu reagieren. Wir haben jetzt die Hochwelle verpasst, aber das Ziel ist es, reaktionsfähig zu bleiben, um beim nächsten Hoch handeln zu können. Mit den starren Gebilden eines langjährigen GAV ist das fast nicht möglich.

Zur Erreichung der kurzfristigen Ziele haben wir bereits versucht, den Dialog mit der Firma aufzunehmen. Wir haben versucht, zu sagen, in welchen Bereichen dringender Handlungsbedarf besteht. Allerdings hat die Firma nur Interesse an variablen Anpassungen und nicht an strukturellen. Alle Änderungen, die abstimmungsrelevant wären oder grössere Kreise ziehen würden, lehnt die Firma ab. Da der Dialog nicht funktioniert hat, haben wir uns durch die Einforderung der Ferien dazu entschlossen, den Druck zu erhöhen, um der Firma aufzuzeigen, dass an der Front bei weitem nicht alles in Ordnung ist. Wir haben ein Bestandesproblem, das nicht nur zu einem hohen Ferien-Backlog geführt hat, sondern auch jetzt dazu führt, dass Ferien nicht gewährt werden können. Zudem sind die Einsätze alles andere als stabil, was zu weiteren, massiven Einschränkungen im Sozialleben führt.

«RS»: Nach einer turbulenten Zeit vor den Wahlen ist es um den Vorstand vergleichsweise still geworden. Wie sieht deine Kommunikationsstrategie aus?

R.R.: Die neuen Mitglieder und auch ich sind noch keine 100 Tage im Amt. Wie schon gesagt: wir hatten einen schlagartigen Übergang vom alten zum neuen

Vorstand. Unser erstes Ziel war es, die vitalen Bereiche und Ressorts des Vorstands sofort wieder zu besetzen.

Die Kommunikation mit den Mitgliedern wird sich aber ändern. Das ist ein Prozess, der jetzt läuft. Wir hatten zudem erst zwei Vorstandswochen, wozu es Mitgliedermails gegeben hat. Aber es braucht Zeit, um alles in die richtigen Bahnen zu lenken, deshalb bitte ich hier auch um etwas Geduld. Wir wollen eine klare und transparente Kommunikation betreiben.

«RS»: Seit der Ablehnung des GAV08 scheinen sich die Emotionen vordergründig beruhigt zu haben. Es wird aber weiter unter den harten Bedingungen des GAV06 gearbeitet. Wie beurteilst du die Stimmung im Korps?

R.R.: Für mich existieren diesbezüglich drei verschiedene Lager. Es gibt diejenigen, die enttäuscht sind und so schnell wie möglich ein Equivalent zum GAV08 wollen. Dann die, die den GAV08 abgelehnt haben, und wiederum solche, die sich der demokratischen Entscheidung beugen und finden, dass es jetzt einfach kein Zurück mehr gibt.

Im Korps dominiert meiner Ansicht nach die Unzufriedenheit, da man nicht nur unter harten Bedingungen mit instabilen Monatsplänen und ohne Ferien arbeitet, sondern sich ausserdem der Tatsache bewusst ist, dass wir alle Extraleistungen eigentlich gratis und franko zur Verfügung stellen. Man erwartet Zugeständnisse der Firma. Als Not am Mann war, boten wir aktiv Hand, um zu helfen, und ermöglichen der Firma eine überdurchschnittliche Expansion und damit einhergehend auch überdurchschnittliche Gewinne. Zudem sehen wir natürlich, wie in anderen Firmen gearbeitet wird. Die Rückkehrer verschaffen uns überdies einen allgemeinen Einblick in andere Systeme. Das alles ergibt meines Erachtens eine deutlich gespannte Stimmung im Korps gegenüber der Firma. Die Leute brauchen sehr bald eine Entlastung bei den FDR – vor allem deshalb, weil eine Erholung durch Ferien nicht möglich ist und auch die Entlohnung noch immer nicht da ist, wo sie sein sollte. Bei den Leuten auf der Strecke ist die Belastungsgrenze erreicht, und wir sind uns, denke ich, alle einig, dass es so nicht weitergehen kann.

«RS»: Bist du dir bewusst, dass die AP-Mitglieder immer unruhiger werden, da von Seiten des Vorstands noch immer keine substanziellen Aussagen zu zukünftigen Zielen gemacht wurden?

R.R.: Meiner Ansicht nach hat der Vorstand klare Aussagen gemacht. Er möchte einen Vertrag, der besser ist als der GAV08. Das ist für uns die Ausgangs-

«Die Leute brauchen sehr bald eine Entlastung bei den FDR – vor allem deshalb, weil eine Erholung durch Ferien nicht möglich ist.»

lage. Die andere Frage ist natürlich, wie wir die Zahlen dessen definieren, was wir fordern. Wir könnten ein Wunschpaket zusammenstellen, klingt gut und würde

wahrscheinlich bei den Mitgliedern gut ankommen. Dennoch bleibt immer auch abzuwägen, bei welchen Themen man die Möglichkeit hat, etwas zu erreichen. Gegen die dicken Betontüren müssen wir nicht anrennen. Also suchen wir nach Alternativen. Wir haben unsere Vorstellungen in den bisherigen Gesprächen der Geschäftsleitung aber klar kommuniziert. Es geht um Ferien, FDR und Lohn. Der Standpunkt der Geschäftsleitung ist im Moment ganz klar: Wir haben einen GAV06, also besteht kein Handlungsbedarf, denn im Flugbetrieb läuft alles rund.

«RS»: Gaudenz Ambühl ist laut «Operations Flash» vom 7. August der Meinung, dass das Personal solidarisch und loyal zur SWISS stehe. Wie beurteilst du die Stimmung im Korps und das Verhältnis der Piloten (Fliegenden im Allgemeinen) zum Management der SWISS?

R.R.: Das Schreiben von Gaudenz ist natürlich etwas, das in unserem angespannten Umfeld sehr starke Emotionen auslöst. Meine Wahrnehmung bezüglich der Solidarität ist allerdings eine andere. Ich glaube nicht, dass wir im Herzen noch loyal sind. Im Kopf scheint das aber noch der Fall zu sein. Das hängt in meinen Augen sehr stark mit dem hohen Berufsstolz

der Piloten zusammen, von dem die Firma immer noch sehr stark profitiert. Wir sind halt Schweizer und nicht gewerkschaftlich geprägte Franzosen, Italiener oder Deutsche. Aber einen Bezug zur Firma, wie er zu Swissair-Zeiten existierte, den gibt es meiner Meinung nach nicht mehr. An der Front ist das allerdings kaum zu spüren.

«RS»: Die von Jean-Pierre Tappy vor einem knappen Jahr diagnostizierte «Entfremdung» des Korps hat sich also eher vergrössert. Was müsste deiner Meinung nach geschehen, um diesen Trend zu stoppen?

R.R.: Eine echte Anerkennung des Geleisteten wäre ein erster, wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Zudem muss ein echtes Bewusstsein darüber reifen, was an der Front wirklich abläuft, welche Kraftakte tagtäglich gemacht werden von Seiten Dispo, ELS, Kabine oder Cockpit, um die Operation am Laufen zu halten. Ein weiterer Punkt wäre, dass die Geschäftsleitung das Personal und dessen Probleme und Anliegen wirklich wahrnimmt und die Leute nicht mit Meldungen abspeist, dass alles in Ordnung sei und in den Schaltzentralen alles auf Grün stehe. Viele finden ihre Zufriedenheit heute in anderen Aktivitäten, die sie sich durch Teilzeitverträge ermöglichen. Gerade bei den Jüngeren gibt es einen Trend in Richtung Weiterbildung, um sich andere, neue Möglichkeiten zu schaffen. Auch das ist eine Art der Abnabelung, also eine Entfremdung von der Firma.

«RS»: Die Kritiker monierten, dass der ehemalige Vorstand sich eher zum Management als zum Korps hingezogen fühlte. Wie sieht deine Beziehung zum Management aus? Wie sind die bisherigen Treffen verlaufen?

R.R.: Bei den bisherigen Treffen gab es grundsätzlich einen guten Dialog, wobei die verschiedenen Standpunkte geklärt wurden. Meines Erachtens werden sich die Fronten jetzt eher verhärten, und ich erwarte, dass der Dialog frostiger wird. Es werden von unserer Seite

Forderungen kommen, die für die Firma unbequem sind, und deshalb wird der Abstand am Tisch sicherlich grösser werden. Aber wir wollen und werden ganz klar die gewünschten Verbesserungen einfordern.

«RS»: Wie beurteilst du die verschiedenen Streiks bei der Lufthansa?

R.R.: Offenbar ist die dortige Unzufriedenheit so gross, dass die Leute bereit sind, auf einen Streik einzugehen. Es ist auch im deutschen Umfeld ein grosser Schritt, einen Streik zur Problemlösung in Betracht zu ziehen. Wie gerechtfertigt das nun ist, kann ich nicht detailliert beurteilen, aber sie haben sicherlich ein gerechtfertigtes Ziel, dass sie mit diesem Druckmittel zu erreichen versuchen.

«RS»: Kürzlich hat die SWISS etwas überraschend einen 16. Baustein nachgeliefert, der den Titel «Die richtigen Mitarbeitenden – der Schlüssel zu unserem Erfolg» trägt. Der erste Satz des Bausteins lautet: «Als Dienstleistungsunternehmen stellt SWISS den Menschen ins Zentrum.» Wie beurteilst du diesen Baustein, und beeinflusst dieser die Strategie der AP auf irgendeine Weise?

R.R.: Für uns ein interessanter Baustein, der für mich wieder einmal in die Kategorie «Es wird viel auf das Papier gebracht, aber nicht gelebt!» gehört. Ich persönlich empfinde es als Affront gegenüber den Mitarbeitern, diesen Baustein «nachzuliefern», da offensichtlich in der ursprünglichen Version nicht an die Mitarbeiter gedacht wurde. Das zeigt wieder einmal, dass wir Mitarbeiter an der Front zu einer Nummer geworden sind und nicht mehr als Personen mit gerechtfertigten Bedürfnissen wahrgenommen werden.

«RS»: Wie beurteilst du unsere FDR zum heutigen Zeitpunkt?

R.R.: Die heutigen FDR sind äusserst streng. Es gilt zu bedenken, dass wir jetzt an einer Grenze angelangt sind, die auf Dauer einen Effekt auf die Arbeitsleistung

R.R.: Wir haben keine Rapporte oder Berichte dazu. Es gab zu Beginn der neuen FDR einige Fälle, aber viele haben sich auch einfach mit den neuen Bedingungen abgefunden. Allerdings vertritt ich klar den Standpunkt, dass gerade die Airline-Branche der falsche Ort ist, um Experimente zu machen, wie lange Mitarbeiter diese Bedingungen durchzuhalten im Stande sind und wie weit man dabei gehen kann. Wir können die Arbeitsbelastung nicht viel länger auf dem jetzigen Level weiterführen, es müssen bald Verbesserungen erreicht werden.

«RS»: Muss ein Mitglied juristische oder disziplinarische Schritte seitens des Arbeitgebers befürchten, wenn es sich gemäss der Definition im OM A Kapitel 6.1.1.1 «not fit to fly» fühlt und sich mit dieser Begründung vom Flugdienst abmeldet?

R.R.: Nein, aber es muss nachvollziehbar sein. Mit «not fit to fly» delegieren wir eine gewisse Verantwortung auf das einzelne Crewmember. Wenn jemand zu der Entscheidung gelangt, er oder sie sei «not fit to fly», dann darf niemand diesen Entscheid umstossen. Wenn dieser Artikel so gelebt wird, wie er gedacht ist, dann ganz klar: nein!

«RS»: Wie sieht die Krankheitsstatistik aus? Wie hoch ist der Anteil «not fit to fly»?

R.R.: Die Krankheitsrate ist momentan sehr tief. Sie beläuft sich auf etwa 1,5 Tage pro FTE (Full Time Equivalent). Den Anteil «not fit to fly» können wir dabei nicht verfolgen. Was uns dabei noch interessieren würde, sind die Unterschiede bezüglich der Kranktage bei Angestellten, die 100 Prozent fliegen, und solchen mit Teilzeitvertrag. Es ist sehr schwierig, das herauszufiltern, doch wir suchen nach Tools dafür.

Wir sind uns der Erwartungen der Mitglieder an den neuen Vorstand sehr wohl bewusst und arbeiten mit Hochdruck daran, den Anforderungen an uns gerecht zu werden. Mit viel Engagement von allen Beteiligten,

«Ich persönlich empfinde es als Affront gegenüber den Mitarbeitern, diesen 16. Baustein nachzuliefern, da offensichtlich in der ursprünglichen Version nicht an die Mitarbeiter gedacht wurde.»

hat. Dazu gehören nicht allein die FDR, denn 80 Blockstunden sind meines Erachtens vertretbar, wenn die Erholungszeiten stimmen und Ferien gewährt werden. Das Sozialleben des Mitarbeiters muss wieder genügend gewürdigt werden, um ihm eine Möglichkeit für die wertvolle Erholung zu bieten. Ich persönlich bin ein grosser Befürworter von bezahlten Mehrflugeleistungen, da es die Firma zwingt, die Arbeitslast gerechter zu verteilen. Zudem müssten natürlich die Einsatzstabilität gewährleistet und eine bestimmte Anzahl Freitage pro Monat fest planbar sein. Meiner Ansicht nach wäre zum Beispiel die gerechtere Verteilung der Blockstunden relativ einfach und kostengünstig zu realisieren. Allerdings müsste die Firma etwas guten Willen zeigen.

«RS»: Führen unsere FDR, die geprägt sind von häufigen Einsatzumstellungen, deiner Meinung nach zu Langfrist-Fatigue, und hat die AEROPERS diesbezüglich Anzeichen oder bekommt Rapporte dazu?

auch unseren Spezialisten, haben wir es in den letzten Wochen geschafft, die ganze Arbeitsflut zu bewältigen. Wir sind nach wie vor bereit und auch dabei, uns für uns alle gleichermassen einzusetzen, und wir sind der Überzeugung, dass sich der Einsatz von allen Seiten auszahlen wird. Wir waren bereit, der Firma Hand zu bieten, als es notwendig war, erwarten dafür aber jetzt ein klares und deutliches Zeichen der Wertschätzung der ausgezeichneten Arbeit der Mitarbeiter und damit einhergehend die entsprechende Einsicht, dass Verbesserungen an verschiedenen Orten dringend notwendig sind. ●

Die Schweiz ist leider kein Vorbild

Mit den neuen EU-OPS 1 werden erstmals auch einheitliche europäische Flugdienst- und Ruhezeitregelungen in Kraft treten. Diese Bestimmungen sollen helfen, die Sicherheitsstandards in der Zivilluftfahrt auf «höchstes Niveau» anzuheben. Die European Cockpit Association (ECA) bezweifelt diesen Anspruch und befürchtet in etlichen Ländern sogar ein Absinken des Sicherheitsniveaus.

Text: Roland Zaugg und Jürg Ledermann

Die Bestrebungen, unterschiedliche nationale Luftfahrtregelungen durch eine einheitliche europäische Lösung zu ersetzen, sind nicht neu. Bereits 1970 wurden die Joint Airworthiness Authorities gegründet. Sie hatten ursprünglich das Ziel, einheitliche Zertifizierungsvorschriften für grosse Flugzeuge und Triebwerke zu schaffen. Im Lauf der Jahre dehnte sich der Aufgabenbereich jedoch aus, und seit 1990 bildeten die Joint Aviation Authorities (JAA) den Rahmen für diese europäischen Harmonisierungsbestrebungen. Allerdings besaßen die JAA, eine Stiftung nach niederländischem Recht, keine eigenen Hoheitsbefugnisse. Die von ihnen erarbeiteten Regelwerke, die sogenannten Joint Aviation Requirements (JAR), entfalteten deshalb keine direkte Rechtswirkung in den JAA-Staaten, sondern mussten zuerst in europäisches beziehungsweise nationales Recht umgesetzt werden.

Ein weiterer Schritt auf dem Weg zur Harmonisierung der europäischen Luftfahrt wurde am 16. Juli 2008 getan. An diesem Tag sind die JAR-OPS 1, die Grundlagen für die Betriebsvorschriften für den gewerbmässigen Verkehr von Flächenflugzeugen, in allen EU-Mitgliedstaaten durch die sogenannten EU-OPS 1 der European Aviation Safety Agency (EASA) abgelöst worden. Die Schweiz gehört zwar nicht zur EU, wird die EU-OPS 1 aber höchstwahrscheinlich schon am 1. Oktober 2008 ebenfalls übernehmen. Laut «OCA Info» vom 7. Juli, in der wir über diesen Schritt informiert wurden, sind die EU-OPS 1 eine Übergangslösung zwischen den alten JAR- und den zukünftigen EASA-OPS. Im Gegensatz zu den JAA ist die EASA keine Stiftung mehr, sondern eine Einrichtung der EU mit eigener Rechtspersönlichkeit. Das Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) verspricht sich von dieser Statusänderung einiges: «Das Ziel eines hohen europäischen Sicherheitsniveaus soll damit besser erreicht werden als noch unter den Joint Aviation Authorities (JAA), die aufgrund mangelnder Rechtsdurchsetzungskraft nur bedingt erfolgreich waren.»

Einheitliche Regelungen können die Sicherheit erhöhen

Bereits die JAR-OPS 1 enthielten einen Abschnitt Q, der für einheitliche europäische Vorschriften über die Flug-, Dienst- und Ruhezeiten von Besatzungsmitgliedern reserviert war. Der Abschnitt blieb indes bis zuletzt leer, obwohl die JAA einige Anläufe zur Ausarbeitung einheitlicher Vorschriften genommen hatte. Erst mit den EU-OPS 1 hat sich das geändert: Die sogenannten Flight and Duty Time Limitations and Rest Requirements (FTL) sind nun Teil dieses Regelwerks. Wie die übrigen Inhalte der EU-OPS 1 sind sie für alle Fluggesellschaften der betroffenen Länder verbindlich.

Grundsätzlich befürworten die Airline-Piloten eine einheitliche europäische FTL-Regelung auf hohem Niveau,

trägt eine solche doch unzweifelhaft zur Erhöhung der Flugsicherheit bei. Dennoch kritisiert die European Cockpit Association (ECA) die FTL-Regelungen in den EU-OPS 1 ziemlich scharf (www.eurocockpit.be). Ein Vorwurf der ECA lautet, dass es die EASA trotz genügend Zeit nicht geschafft habe, die schon längst bekannten, wissenschaftlich-medizinischen Erkenntnisse und Grundlagen zu den Einsatz- und Ruhezeiten von Flugbesatzungen in ihre EU-OPS FTL einfließen zu lassen. Dieser Vorwurf wiegt umso schwerer, als die aus dem Jahr 2006 stammende Verordnung zu den EU-OPS 1 ausdrücklich das Ziel formuliert hat, «harmonisierte Sicherheitsstandards auf höchstem Niveau vorzusehen, einschliesslich im Bereich von Flug- und Dienstzeitbegrenzungen sowie Ruhezeiten».

Immerhin enthält die gleiche Verordnung – nicht zuletzt dank Druck durch die ECA – auch die folgende Auflage für die EASA: «Innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieser Verordnung sollte eine wissenschaftliche und medizinische Bewertung der Bestimmungen über Flug- und Dienstzeitbegrenzungen sowie Ruhezeiten und, wo angebracht, der Bestimmungen über die Kabinenbesatzung vorgenommen werden.» Der europäische Pilotenverband, der über 38 000 Piloten und Flugingenieure aus 34 Ländern auf dem EU-Niveau vertritt, erwartet von dieser noch nicht abgeschlossenen Bewertung klare Verbesserungsvorschläge für die neuen FTL-Regelungen im Abschnitt Q der EU-OPS 1. Nur so könne verhindert werden, dass übermüdete Piloten (Pilot Fatigue) die Flugsicherheit gefährden.

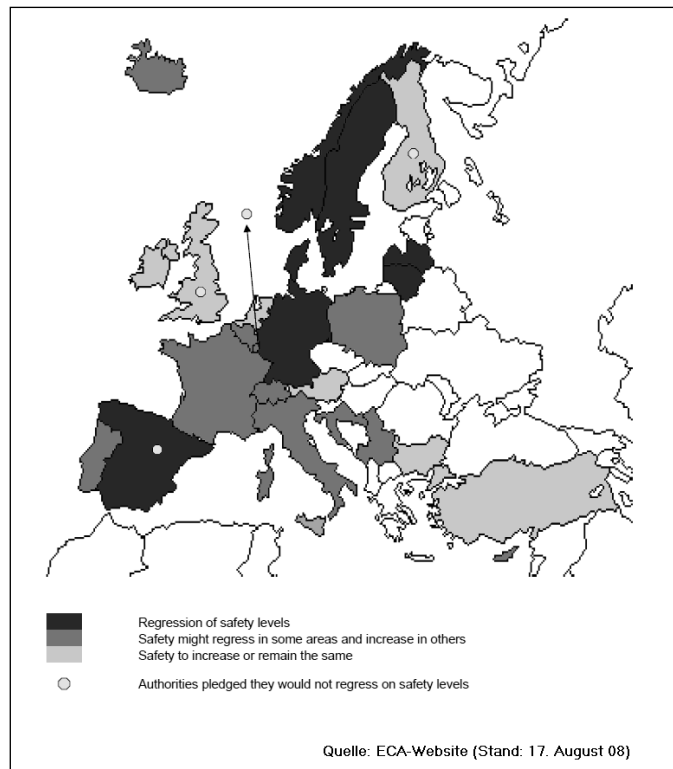
«Worst practice» in Skandinavien

Im Zusammenhang mit der Einführung der EU-OPS FTL wurde den nationalen Aufsichtsgremien empfohlen, eventuell bestehende, länderspezifische Normen weiterhin beizubehalten, sofern sie einen höheren Sicherheitsstandard als die EU-OPS FTL garantieren. In der Verordnung zu den EU-OPS 1 steht nämlich: «In einigen Mitgliedstaaten bestehen Tarifverträge und/oder Rechtsvorschriften, in denen bessere Bedingungen bezüglich Flug- und Dienstzeitbegrenzungen und bezüglich Arbeitsbedingungen für Flugbegleiter festgeschrieben sind. Nichts in dieser Verordnung sollte als eine Einschränkung der Möglichkeit des Abschlusses oder der Beibehaltung solcher Tarifverträge ausgelegt werden. Die Mitgliedstaaten können ihre Rechtsvorschriften, die günstigere Bestimmungen enthalten, als in dieser Verordnung festgelegt beibehalten.»

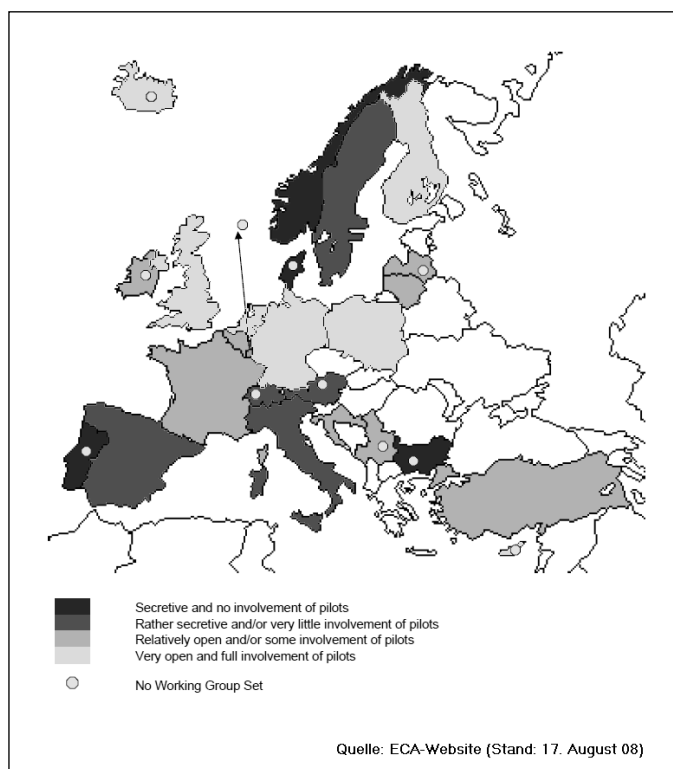
Trotz dieser sogenannten «non-regression clause» hat die ECA Grund zur Sorge, dass in einigen europäischen Staaten die EU-OPS als Vorwand genommen werden, um das bestehende Sicherheitsniveau senken zu können. In Dänemark, Schweden und Norwegen ist das offenbar bereits passiert. Laut ECA ist das skandinavische FTL-Punktesystem, das in diesen Ländern über viele Jahre zu einem hohen Sicherheitsstandard beige-

tragen habe, der in manchen Bereichen weit über dem EU-OPS-Niveau liege, von den EU-OPS FTL abgelöst worden. Es sei deshalb laut ECA leider zu erwarten, dass sich das Sicherheitsniveau in diesen Ländern zurückbilden werde. Entsprechend dunkel sind sie – und andere Länder – in Grafik 1 eingefärbt.

Hinzu kommt, dass die skandinavischen Aufsichtsbehörden laut ECA auch kein Interesse an der Mitarbeit der nationalen Pilotenorganisationen gezeigt haben,



Grafik 1: In weiten Teilen Skandinaviens dürfte sich das Sicherheitsniveau mit den neuen EU-OPS FTL verschlechtern.



Grafik 2: Die Einführung der neuen EU-OPS FTL findet in der Schweiz ohne grossen Einbezug der Piloten statt.

sondern es im Gegenteil sogar vorgezogen haben, die neuen, auf den EU-OPS basierenden FTL weitgehend im Verborgenen auszuarbeiten (Grafik 2). Damit haben sich diese Länder insgesamt das ECA-Label «worst practice» eingehandelt. Die Schweiz ist in Grafik 1 wie zum Beispiel auch Frankreich oder Italien dunkelgrau eingefärbt und gehört somit zu jenen Ländern, in denen sich die Sicherheit nach Meinung der ECA in einigen Bereichen verbessern, in anderen aber verschlechtern könnte. Österreich oder Finnland gehören dagegen zu den hellgrau gefärbten Staaten, denen die ECA bescheinigt, dass sich das Sicherheitsniveau auch nach der Einführung der EU-OPS FTL halten wird oder sogar verbessern könnte.

Als leuchtendes Beispiel für «best practice» bezeichnet die ECA Grossbritannien. Dessen Flight Time Limitations, die sogenannten CAP 371 (Civil Aviation Publication 371), die den Titel «The Avoidance of Fatigue In Aircrews» tragen, gelten laut ECA diskussionslos zu Europas modernsten und am besten entwickelten Normen. Gerade hier wäre die Versuchung gross gewesen, den Schutz der Piloten zu schwächen. Trotzdem haben sich die britischen Aufsichtsorgane öffentlich dazu bekannt, an den CAP 371 festzuhalten, wo immer sie eine höhere Sicherheit als die neuen EU-OPS-Limiten gewähren.

Beunruhigende Trends

Beim Sicherheitsniveau liegt die Schweiz wie erwähnt im Mittelfeld. Schlechter beurteilt die ECA unser Land jedoch bezüglich der Transparenz und Mitsprache der Piloten bei der Umsetzung und Einführung des Abschnitts Q der EU-OPS 1: Die Abläufe seien hierzu nicht sehr offen gestaltet gewesen, und die Piloten hätten sich bei der Ausarbeitung der neuen FTL nur wenig einbringen können. Entsprechend dunkel erscheint unser Land deshalb in Grafik 2.

Einen beunruhigenden Trend erkennt die ECA auch bei der Ausarbeitung von firmenspezifischen Gesamtarbeitsverträgen (GAV). Häufig liegen die Limiten der GAV nämlich höher als die nationalen Regelungen und bewahren so die gewünschte Sicherheit. Der immer grösser werdende Wettbewerbsdruck und die angeblich den höchsten Sicherheitsstandard garantierenden neuen europäischen FTL dürften jedoch laut ECA viele Gesellschaften dazu reizen, diese firmenspezifischen GAV auszuhöhlen. Das vielerorts lange hochgehaltene Sicherheitsniveau wäre damit gefährdet.

Captain Russ Williams, der Vorsitzende der britischen Air Safety Group, einer Organisation von freiwilligen Luftfahrtspezialisten, die 1964 gegründet wurde, schreibt in einem Papier mit dem Titel «A Recipe for Disaster?» Folgendes über die EU-OPS 1: «... the way Subpart Q is currently written will allow all sorts of excesses, the intent in places is unclear and it is anticipated that fatigue in crews will become evident within a relatively short time following its introduction as a legal requirement in July 2008».

Das ist nicht unbedingt das, was man von einem Regelwerk auf höchstem Niveau erwartet, dessen Herausgeber EASA sich «die Förderung der höchstmöglichen gemeinsamen Sicherheitsstandards in der Zivilluftfahrt» als eines der zwei obersten Ziele auf die Fahne beziehungsweise die Website geschrieben hat. ●

Harmonisierter Sicherheitsstandard auf höchstem Niveau?

Die neuen, einheitlichen Flugdienst- und Ruhezeitregelungen in Europa sollen das Sicherheitsniveau in der Zivilluftfahrt anheben. Bei genauem Hinsehen finden sich allerdings in erstaunlich vielen Bereichen Bestimmungen, die nur die schlimmsten Auswüchse verhindern können.

Text: Roland Zaugg

Plötzlich geht es schnell: Bereits am 1. Oktober 2008 dürften die neuen, einheitlichen EU-OPS FTL auch in der Schweiz in Kraft treten. Sie stellen den (teilweise neuen) legalen Rahmen für unsere Flight Duty Regulations (FDR) dar, die Teil unseres Gesamtarbeitsvertrags mit der SWISS sind. Der Interpretationsprozess der europäischen Flight and Duty Time Limitations and Rest Requirements (FTL) ist zwar noch nicht abgeschlossen. Vermutlich werden aber die neuen Regelungen unmittelbar keinen grossen Einfluss auf unsere aktuellen FDR haben – abgesehen vielleicht von möglichen Einschränkungen im Bereich der SWISS-Chartereinsätze und eventuell leicht erhöhten minimalen Ruhezeiten nach Langstreckenflügen über mehrere Zeitzonen. Die EU-OPS FTL definieren aber einen Rahmen, der uns langfristig sehr wohl noch Bauchweh verursachen könnte.

Die folgenden, mit OPS übertitelten Abschnitte sollen einen Überblick über diesen Rahmen liefern. Einige Elemente aus dem EU-OPS-FTL-Regelwerk sind zwar nicht in die folgende Übersicht aufgenommen worden. Dabei handelt es sich aber mehrheitlich um Bestimmungen, die an dieser Stelle von eher untergeordneter Bedeutung sind.

Wer also beispielsweise in den folgenden Abschnitten nach irgendwelchen konkreten Richtlinien zur Ermittlung der Mindestfreitage nach einer Rotation sucht, der findet sie deshalb nicht, weil die EU-OPS FTL zu diesem Thema gar nichts sagen – mit Ausnahme der Bestimmung, wonach jedes Besatzungsmitglied pro Woche einmal Anrecht auf eine Ruhezeit von wenigstens 36 Stunden habe. Dabei dürfen aber laut EU-OPS FTL zwischen dem Ende der letzten und dem Beginn der nächsten Ruhezeit sage und schreibe 168 Stunden verstreichen, also volle sieben Tage. Auch nicht viel Handfestes findet man im Abschnitt Q der EU-OPS 1 zur Frage, wie eine mehrtägige Kurzstreckenrotation sinnvoller Weise zusammengestellt werden soll, damit sich möglichst keine Übermüdung vor dem Ende der Rotation einstellt. Die Luftfahrtunternehmer werden lediglich dazu aufgefordert, unerwünschte Praktiken zu vermeiden, die zu ernsthaften Störungen etablierter Schlaf- und Arbeitszyklen führen. Diese Aufforderung ist jedoch ziemlich schwammig in einer Branche, in der die Störung von Schlaf- und Arbeitsrhythmen sozusagen zum täglichen Brot gehört.

Die meisten der folgenden OPS-Ausschnitte wurden wörtlich aus der deutschen Version des Abschnitts Q der EU-OPS 1 übernommen. Nur in wenigen Fällen, die nicht speziell markiert sind, ist von diesem Prinzip abgewichen worden.

«Der Interpretationsprozess der europäischen Flight and Duty Time Limitations and Rest Requirements ist noch nicht abgeschlossen.»

OPS 1.1090 – Ziel und Anwendungsbereich

Der Luftfahrtunternehmer hat die Beziehung zwischen der Häufigkeit und der Länge und Abfolge von Flugdienstzeiten und Ruhezeiten zu beachten und die kumulativen Auswirkungen von langen Dienstzeiten, die nur von Mindestruhezeiten unterbrochen werden, angemessen zu berücksichtigen.

Der Luftfahrtunternehmer hat die Dienste so zu planen, dass unerwünschte Praktiken wie abwechselnder Tag-/Nachtdienst oder die Positionierung von Besatzungsmitgliedern in einer Weise, die zu einer ernsthaften Störung etablierter Schlaf-/Arbeitszyklen führt, vermieden werden.

Besatzungsmitglieder sollten die zur Verfügung gestellten Gelegenheiten und Einrichtungen für Ruhepausen bestmöglich nutzen und ihre Ruhezeiten ordnungsgemäss planen und in Anspruch nehmen.

OPS 1.1095 – Begriffsbestimmungen

Die Flugdienstzeit ist die gesamte Zeitspanne, während der eine Person in einem Luftfahrzeug als Besatzungsmitglied tätig ist. Sie beginnt zu dem Zeitpunkt, zu dem sich das Besatzungsmitglied auf Verlangen des Luftfahrtunternehmers für einen Flug oder eine Abfolge von Flügen zu melden hat; sie endet mit dem Ende des letzten Flugs, auf dem es diensttuendes Besatzungsmitglied ist.

Die Ruhezeit ist ein festgelegter, ununterbrochener Zeitraum, in dem das Besatzungsmitglied von allen dienstlichen Verpflichtungen befreit und nicht in Bereitschaft auf dem Flughafen ist.

Das Tagesrhythmus-Tief ist der Zeitraum zwischen 2.00 und 5.59 Uhr. Innerhalb einer Bandbreite von drei Zeitzonen bezieht sich das Tagesrhythmus-Tief auf die Zeit der Heimatbasis. Bei mehr als drei Zeitzonen Unterschied bezieht sich das Tagesrhythmus-Tief während der ersten 48 Stunden nach Verlassen der Heimatbasis-Zeitzone auf die Heimatbasiszeit und danach auf die Ortszeit.

OPS 1.1100 – Flug- und Dienstzeit-Begrenzung

Der Luftfahrtunternehmer hat sicherzustellen, dass die gesamten Dienstzeiten, für die das Besatzungsmitglied eingeteilt ist, folgende Werte nicht überschreiten:

- 190 Dienststunden innerhalb von jeweils 28 aufeinander folgenden Tagen, die möglichst gleichmässig über diesen Zeitraum zu verteilen sind, und
- 60 Dienststunden innerhalb von jeweils 7 aufeinander folgenden Tagen.

Der Luftfahrtunternehmer hat sicherzustellen, dass die Gesamtblockzeit der Flüge, auf denen das Besat-

zungsmitglied als diensttuendes Besatzungsmitglied eingeteilt ist, folgende Werte nicht überschreitet:

- 900 Blockstunden im Kalenderjahr;
- 100 Blockstunden innerhalb von jeweils 28 aufeinander folgenden Tagen.

OPS 1.1105 – Maximale tägliche Flugdienstzeit

1.3. und 1.4. **Die grundsätzlich** höchstzulässige tägliche Flugdienstzeit ist 13 Stunden. Von diesen 13 Stunden werden ab dem dritten Abschnitt (Leg) 30 Minuten für jeden Flugabschnitt, höchstens jedoch insgesamt 2 Stunden, abgezogen.

Beginnt die Flugdienstzeit im Tagesrhythmus-Tief, werden von dem in den Nummern 1.3 und 1.4 angegebenen Höchstwert 100 Prozent der Überschneidung, höchstens jedoch zwei Stunden, abgezogen. Endet die Flugdienstzeit im Tagesrhythmus-Tief oder umfasst sie es ganz, werden von dem in den Nummern 1.3 und 1.4 angegebenen Höchstwert 50 Prozent der Überschneidung abgezogen.

Die höchstzulässige tägliche Flugdienstzeit kann um bis zu eine Stunde verlängert werden – und zwar innerhalb von jeweils 7 aufeinander folgenden Tagen höchstens zweimal. Überschneidet sich die Flugdienstzeit um mehr als zwei Stunden mit dem Tagesrhythmus-Tief, sind Verlängerungen jedoch auf höchstens zwei Flugabschnitte begrenzt.

Ist für eine Flugdienstzeit eine Verlängerung vorgesehen, verlängert sich die Mindestruhezeit vor und nach dem Flug um je zwei Stunden oder die Ruhezeit nur nach dem Flug um vier Stunden.

Beginnt eine verlängerte Flugdienstzeit in der Zeit von 22.00 bis 4.59 Uhr, hat der Luftfahrtunternehmer sie auf 11 Stunden und 45 Minuten zu begrenzen.

OPS 1.1110 – Ruhezeit

1.1. **Die Mindestruhezeit**, die vor einer auf der Heimatbasis beginnenden Flugdienstzeit zu gewähren ist, muss mindestens so lang wie die vorhergehende Dienstzeit sein, mindestens jedoch 12 Stunden; massgebend ist der grössere Wert.

1.2. **Die Mindestruhezeit**, die vor einer ausserhalb der Heimatbasis beginnenden Flugdienstzeit zu gewähren ist, muss mindestens so lang wie die vorhergehende Dienstzeit sein, mindestens jedoch 10 Stunden

**«Jedes Besatzungsmitglied
hat pro Woche einmal Anrecht auf
eine Ruhezeit von wenigstens
36 Stunden.»**

– massgebend ist der grössere Wert; bei Mindestruhezeiten ausserhalb der Heimatbasis muss der Luftfahrtunternehmer dafür sorgen, dass die Möglichkeit von 8 Stunden Schlaf gewährt wird, wobei die Reisezeit und andere physiologische Bedürfnisse zu berücksichtigen sind.

Der Luftfahrtunternehmer stellt sicher, dass die Auswirkungen von Zeitzonendifferenzen auf die Besatzungsmitglieder durch zusätzliche Ruhezeiten ausgeglichen werden.

Ungeachtet der Nummern 1.1 und 1.2 (...) kann die Luftfahrtbehörde Regelungen mit verkürzten Ruhezeiten genehmigen.

Der Luftfahrtunternehmer hat sicherzustellen, dass

die Mindestruhezeit (siehe oben) regelmässig auf eine wöchentliche Ruhezeit in Form eines 36-Stunden-Zeitraums einschliesslich zweier Nächte in der Weise ausgedehnt wird, dass zwischen dem Ende einer wöchentlichen Ruhezeit und dem Beginn der nächsten nie mehr als 168 Stunden liegen.

OPS 1.1115 – Verlängerung der Flugdienstzeit aufgrund einer Ruhezeit während des Flugs

Die Luftfahrtbehörde legt die Anforderungen im Zusammenhang mit der Verstärkung einer Basisflugbesatzung zum Zweck der Verlängerung der Flugdienstzeit über die Beschränkungen in OPS 1.1105 hinaus fest.

OPS 1.1120 – Unvorhersehbare Umstände während des tatsächlichen Flugbetriebs – Ermessen des Kommandanten

Unter gewissen Umständen können die Grenzen für Flugdienst-, Dienst- und Ruhezeiten gemäss diesem Abschnitt im Fall unvorhergesehener Umstände abgeändert werden. Solche Abänderungen müssen für den Kommandanten nach Anhörung aller Besatzungsmitglieder annehmbar sein und in jedem Fall folgende Bedingungen erfüllen:

- Die maximale Flugdienstzeit von 13 Stunden darf nicht um mehr als zwei Stunden verlängert werden, es sei denn, die Flugbesatzung wurde verstärkt; in diesem Fall darf die maximale Flugdienstzeit von 13 Stunden um bis zu drei Stunden verlängert werden.
- Treten beim letzten Flugabschnitt innerhalb einer Flugdienstzeit nach dem Start unvorhergesehene Umstände auf, die zu einer Überschreitung der zulässigen Verlängerung führen, kann der Flug zum Bestimmungs- oder zu einem Ausweichflughafen fortgesetzt werden.
- Unter solchen Umständen darf die auf die Flugdienstzeit folgende Ruhezeit verkürzt werden, sie darf jedoch niemals die Mindestruhezeit gemäss OPS 1.1110 Nummer 1.2 dieses Abschnitts unterschreiten.

OPS 1.1125 – Bereitschaft

Die Bereitschaft auf dem Flughafen zählt vollständig bei der Berechnung kumulativer Dienststunden.

Schliesst sich an die Bereitschaft auf dem Flughafen unmittelbar ein Flugdienst an, so wird die Beziehung zwischen dieser Bereitschaft auf dem Flughafen und dem zugewiesenen Flugdienst von der Luftfahrtbehörde festgelegt.

Wenn im Verlauf des Bereitschaftsdienstes am Flughafen kein Flugdienst zugewiesen wurde, folgt auf den Bereitschaftsdienst am Flughafen zumindest eine Ruhezeit entsprechend der von der Luftfahrtbehörde getroffenen Regelung.

Für andere Formen der Bereitschaft (einschliesslich Bereitschaft im Hotel) gilt:

- Jede Tätigkeit ist im Dienstplan zu vermerken und/oder vorab bekannt zu geben.
- Beginn und Ende der Bereitschaft sind vorab festzulegen und bekannt zu geben.
- Die Höchstdauer der Bereitschaft an einem anderen Ort als einer vorgegebenen Meldestelle ist festzulegen.
- Unter Berücksichtigung der dem Besatzungsmitglied für Ruhezeiten zur Verfügung stehenden Einrichtungen und anderer relevanter Umstände ist die Bezie-

hung zwischen Bereitschaft und dem zugewiesenen Flugdienst, der sich aus der Bereitschaft ergibt, festzulegen.

- Es ist festzulegen, wie Bereitschaftszeiten bei der Berechnung kumulativer Dienstzeiten berücksichtigt werden.

Abgeschlossen wird der Abschnitt Q der EU-OPS 1 mit den Kapiteln «Nahrungsaufnahme» (OPS 1.1130) und «Aufzeichnungen über Flugdienst-, Dienst- und Ruhezeiten» (OPS 1.1135). Sie sind an dieser Stelle ebenfalls nur von nebensächlichem Interesse.

Ergänzungen durch das BAZL

Wer die EU-OPS FTL aufmerksam liest, stellt fest, dass immer noch eine Reihe von Ausführungen an die nationalen Luftfahrtbehörden delegiert wird. Ein Beispiel sind die Bestimmungen zur Verstärkung einer Flugbesatzung (Augmented Crew) in OPS 1.1115. Entsprechend hat auch das Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) Ergänzungen zu den EU-OPS FTL vorgenommen. Dazu gehört zum Beispiel die Bestimmung, wonach jedes Besatzungsmitglied einer Schweizer Airline Anrecht auf mindestens sieben Freitage pro Kalendermonat hat. Auch die Spezifikationen für die sogenannte Split-Duty, die Ausführungen, wie sich eine Verstärkung der Flugbesatzung auf die maximal mögliche Flugdienstzeit auswirkt, oder die Rechenvorschrift, wie und in welchem Ausmass die Auswirkungen einer Zeitzonendifferenz kompensiert werden sollen, sind Teil dieses BAZL-Ergänzungspakets.

Wer selbst schon erfahren hat, wie man in Zeiten knapper Personalbestände im Rahmen unserer gültigen SWISS-FDR arbeiten kann - es sei hier nur an die häufigen, kurzfristigen Einsatzumstellungen erinnert, die ein geregeltes Sozialleben manchmal fast verunmöglichen -, der ahnt nach der Lektüre der EU-OPS FTL, dass dieser minimale gesetzliche Rahmen vermutlich nur gerade die allerschlimmsten Auswüchse verhindern kann.

Dass die EASA gewisse Bestimmungen an die nationalen Behörden delegiert hat, mag in einzelnen Fällen begründet sein. Zum Teil ist dieses Vorgehen aber inkonsequent, vor allem, wenn man bedenkt, welches Ziel die EASA mit ihren EU-OPS 1 anstrebt, nämlich «harmonisierte Sicherheitsstandards auf höchstem Niveau». Es ist jedenfalls für den Schreibenden nicht nachvollziehbar, weshalb zum Beispiel die konkreten Auswirkungen von Zeitzonenschiebungen auf nationaler Ebene geregelt werden sollen, wenn man auf der anderen Seite problemlos auf europäischer Ebene festlegen kann, dass die maximale Flugdienstzeit mit dem dritten Flugabschnitt am Tag um genau 30 Minuten pro Leg abnimmt. Solche Gesetzeslücken sind überflüssig und können zu Missbrauch einladen.

CAP 371 als «leuchtendes Beispiel»

Die European Cockpit Association stellt die britischen FTL, die sogenannte CAP 371, als leuchtendes Beispiel

dar. Dieses gut hundertseitige Dokument kann man im Internet leicht finden. Es besteht aus drei Abschnitten und einigen Anhängen. Nach dem ersten Abschnitt, der Einleitung, werden im zweiten Abschnitt die Grundlagen für die britischen FTL-Regelungen dargelegt. Der dritte Abschnitt enthält schliesslich vier verschiedene Muster-FTL-Sammlungen für unterschiedliche Typen von Luftfahrtunternehmen. Das erste dieser Muster kann grossen Fluggesellschaften wie zum Beispiel British Airways als Vorlage dienen. Die anderen Muster sind für andere Unternehmenstypen geeignet, eines zum Beispiel für Helikopterfirmen.

Es soll hier nicht detailliert auf die CAP 371 eingegangen werden, zwei konkrete Beispiele mögen genügen. Das erste zeigt die maximale Flugdienstzeit (Flying Duty Period, FDP) für eine normale, unverstärkte Besatzung, die akklimatisiert beziehungsweise ausgeruht ist (siehe Tabelle). Zu dieser FDP nach CAP 371 gehört wie bei uns die Preflight-Duty, nicht aber die Postflight-Duty, für die bei der SWISS zusätzlich 30 Minuten veranschlagt werden. Gedanklich müssten die in der Tabelle angegebenen CAP-Limiten somit noch um eine halbe Stunde verlängert werden, um sie mit unserer Situation vergleichen zu können. Auch die britischen CAP erlauben also teilweise recht lange Flugdienstzeiten - sofern die Zahl der Sektoren klein ist. Wie nahe British Airways (BA) an diese CAP-Limiten herangeht, entzieht sich der Kenntnis des Schreibenden. Es ist jedoch so, dass die Fluglinie sehr oft auch schon auf Flügen eine verstärkte Besatzung einplant, für die das eigentlich noch gar nicht nötig wäre. So kann sie in der Regel verhindern, dass sich bei Verspätungen kurzfristige Einsatzänderungen ergeben. Das kommt direkt der Einsatzstabilität der BA-Piloten zugute: Laut Aussagen eines Boeing-777-Copiloten habe er in rund drei Jahren

Local time of start	Sectors				
	1	2	3	4	5
0600 – 0759	13	12 ¹ / ₄	11 ¹ / ₂	10 ³ / ₄	10
0800 – 1259	14	13 ¹ / ₄	12 ¹ / ₂	11 ³ / ₄	11
1300 – 1759	13	12 ¹ / ₄	11 ¹ / ₂	10 ³ / ₄	10
1800 – 2159	12	11 ¹ / ₄	10 ¹ / ₂	9 ³ / ₄	9
2200 – 0559	11	10 ¹ / ₄	9 ¹ / ₂	9	9

Quelle: Civil Aviation Publication 371 (CAP 371)

CAP 371: Maximale Flugdienstzeit (ohne Postflight-Duty) für britische Cockpit-Besatzungen ohne Verstärkung.

erst zwei solche Einsatzänderungen erlebt. Davon können die meisten von uns leider nur träumen ... Zweitens dürfen einem britischen Piloten keine Rotationen zugeteilt werden, wenn diese gemäss Einsatzplan eine Dienstzeit - nicht eine Flugdienstzeit! - von mehr als 55 Stunden innerhalb von sieben Tagen ergeben würden. Diese 55 Stunden dürfen nur als Folge unvorhergesehener Verspätungen im Laufe der Rotation(en) überschritten werden, nicht durch Einsatzumstellungen. Die maximal zugelassene Dienstzeit ist in einem solchen Fall 60 Stunden. •

«Wir nehmen das Problem mit der Fatigue sehr ernst»

Obwohl mit der Flugdatenauswertung keine negativen Trends aufgezeichnet werden, spürt Marco Müller, der Leiter Flight Safety, die Frustration im Pilotenkorps. Er ruft dazu auf, die Missstände zu rapportieren und nicht zu resignieren. Denn sollten sich immer mehr Piloten mental von der Firma abkoppeln, könnte es kritisch werden.

Fragen: Roland Zaugg und Jürg Ledermann

«Rundschau»: Seit bald zwei Jahren ist unser Gesamtarbeitsvertrag (GAV06) in Kraft. Dieser hat uns einen höheren Arbeitsrhythmus und weniger Freizeit beschert. Gibt es – als Folge dieser Tatsachen – langfristige Tendenzen, die dir als Chef der Abteilung Flight Safety der SWISS (OS) Sorgen bereiten?

Marco Müller: Was meint ihr mit «langfristigen Tendenzen»?

«RS»: Zum Beispiel, dass du eine Verschlechterung der Stimmung im Pilotenkorps feststellst oder deutlich mehr Rapporte bekommst, in denen über Müdigkeit (Fatigue) geklagt wird. Oder dass OS möglicherweise sogar einen negativen Trend bei der Flugdatenauswertung erkennt, der auf eine höhere Belastung des Korps zurückgeführt werden muss.

M.M.: Bei der Leistung der Cockpit-Besatzungen, wie wir sie messen können, stellen wir nichts Derartiges fest. Das heisst, wir sehen weder einen negativen Trend bei der Flugdatenauswertung, noch erhalten wir Meldungen über eine höhere Anzahl von Vorfällen oder Unfällen während des Flugbetriebs, die mit Fatigue im Zusammenhang stehen.



«Sicher müssen die Themen Einsatzgestaltung, Planbarkeit von Ferien und Freitagen angegangen werden.»

Bei den «weichen» Faktoren bemerken wir hingegen durchaus Tendenzen, die kritisch angeschaut werden müssen. So wird in Gesprächen mit Piloten immer wieder auf die hohe Arbeitsbelastung oder die Fatigue hingewiesen, und die Beobachtungen von Peter Signer gehen ebenfalls in eine ähnliche Richtung. Auch wenn wir die Besatzungen bei Vorfällen oder nach einer Überschreitung von Flugparametern um eine Stellungnahme bitten, kommen diese beiden Themen ab und zu zur Sprache. Bei genauerem Hinsehen sind die Verhältnisse dann allerdings oft nicht mehr so eindeutig, dass man die Überschreitungen allein auf eine klassische Müdigkeit als einzigen Grund zurückführen kann. In der Regel kommen noch andere Faktoren dazu, zum Beispiel Belastungen im privaten Umfeld oder allgemein in firmeninternen Bereichen. Solche Kumulationen von verschiedenen Stress-Faktoren stellen wir im Vergleich zu früher häufiger fest.

«RS»: Wie viele Rapporte bekommt OS zum Thema Fatigue? Lässt sich das quantifizieren?

M.M.: Etwa zwei bis fünf Rapporte pro Monat – bei über 10 000 Flugabschnitten (Legs) pro Monat. Mündliche Feedbacks sind es einige mehr. Etliche Rapporte und Feedbacks, die wir erhalten, betreffen aber keinen konkreten Sicherheitsfall. Man will seiner Sorge betreffend Müdigkeit im Sinne einer proaktiven Information Ausdruck verleihen.

«RS»: Diese kleine Zahl steht aber in einem ziemlichen Kontrast mit der Intensität, mit der im Korps über strenge Einsätze, kurzfristige Einsatzänderungen und knappe Erholungsphasen diskutiert oder geschimpft wird.

M.M.: Nicht jedes Fatigue-Problem führt zu einem sicherheitsrelevanten Vorfall, der rapportiert werden kann. Müdigkeit ist sehr individuell und subjektiv. Was für die einen untragbar ist, halten andere als zumutbar. Viele Reklamationen gehen auch direkt zur Linienführung und sind bei uns nicht immer bekannt. Die Unzufriedenheit und die schlechte Stimmung drücken sich eher in einer mentalen Müdigkeit aus, ohne konkreten Safety-Event. Es war schon immer einfacher, zu schimpfen, als einen Rapport über einen eigenen Fall zu schreiben. Ab und zu höre ich indes auch die Ausrede, dass man auf diesen Mehraufwand – einen Rapport zu schreiben – gerne verzichte, da sich ohnehin nichts ändern würde.

«RS»: Könnte es auch sein, dass die Leute deshalb keinen Rapport schreiben, weil sie nicht wollen, dass der eigene Name bekannt wird?

M.M.: Dieses Argument habe ich auch schon gehört. Eigentlich erwarte ich aber, dass wir Piloten zu unseren

Aussagen und Vorkommnissen stehen. Zudem muss jeder operationelle Sicherheits-Vorfall gemäss unserem OM A zwingend mit einem Air Safety Report (ASR) gemeldet werden. Bei den «weichen» Faktoren verstehe ich eine grundsätzliche Zurückhaltung wegen der Vertraulichkeit und des Persönlichkeitsschutzes. Sollte jemand aber tatsächlich Probleme haben, auf dem offiziellen Rapportweg den eigenen Namen bekannt zu geben, dann bestünde die Möglichkeit, einen «Confidential Report» zu schreiben. Das Formular eines solchen Rapports findet man zum Beispiel auf der letzten Seite unseres regelmässig erscheinenden Safety Letters. Ein vertraulicher Rapport ist zwar nicht unbedingt anonym. Den Namen des Absenders erfährt aber nur gerade ein kleiner Kreis von vier zu Vertraulichkeit verpflichteten Personen innerhalb von OS. Weder die Flottenführung noch der Chefpilot, der COO oder das Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) haben Zugriff auf diesen Namen. Genauer wird das Confidential Reporting übrigens im Intranet auf unserer Homepage beschrieben. Es gilt für alle Mitarbeiter der SWISS.

Parallel dazu oder eventuell anstelle eines internen Rapports könnte man auch das straflose Meldewesen der Schweizer Zivilluftfahrt in Anspruch nehmen (siehe Kasten). Es existiert seit letztem Jahr und bietet die Möglichkeit, dem BAZL irgendwelche Zwischenfälle oder Situationen zu rapportieren, die die Sicherheit des

Freiwilliges Meldewesen (SWANS)

Text: Roland Zaugg

Die Teilnehmer in der Zivilluftfahrt sind verpflichtet, sicherheitsrelevante Ereignisse im Flugverkehr dem Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) zu melden. Sofern die Zwischenfälle nicht grobfahrlässig oder gar vorsätzlich herbeigeführt wurden, profitieren die Verursacher von Straffreiheit, wenn sie das BAZL selber darüber informieren.

Neu bietet das BAZL auch die Möglichkeit, Ereignisse in anonymisierter Form über das «Swiss Aviation Notification System» (SWANS) zu melden. Dieses Meldesystem ist Teil einer neuen Kultur – der «Just Culture». Sie soll letztlich die Sicherheit in der Zivilluftfahrt stärken.

In den letzten neun Monaten des Jahres 2007 wurden dem BAZL insgesamt 44 Vorfälle auf einem der möglichen Meldewege (Post, Fax, Telefon, Internet) rapportiert. Diese Zahl bezeichnet das BAZL als «eher bescheiden». Trotzdem wertet es die Einführung von SWANS als Erfolg. Die Erfahrungen würden sich mit den Erkenntnissen ausländischer Behörden decken, die ebenfalls solche Systeme in Betrieb genommen haben.

36 Prozent der gemeldeten Vorfälle stammten aus Gesellschaften, die gemäss Gesetz auch eigene Meldesysteme haben. Das BAZL führt das unter anderem darauf zurück, dass ein Bedürfnis zu bestehen scheint, «sich vertraulich an die Luftfahrtbehörde zu wenden in Fällen, in denen die Urheber Konsequenzen durch ihren Arbeitgeber befürchten».

(Quellen: BAZL-Website und Broschüre «Schweizer Zivilluftfahrt 2008, Sicherheitsbericht 2007» des BAZL)

Luftverkehrs gefährden oder gefährden könnten. Falls gewünscht, können solche Meldungen sogar anonym gemacht werden.

Dieses BAZL-Meldewesen ersetzt den offiziellen ASR-Meldeweg (gemäss unserem OM A) und unseren Confidential Safety Report aber in keiner Weise.

«RS»: Am 1. Oktober treten die neuen «Flight and Duty Time Limitations and Rest Requirements» der EU (EU-OPS FTL) auch in der Schweiz in Kraft. Werden sie unsere Flight Duty Regulations (FDR) weiter verschärfen?

M.M.: Nein, ich erwarte keine grossen Veränderungen für die SWISS. Wir befinden uns immer noch innerhalb der gesetzlichen Vorgaben.

«RS»: Einige der Spezifikationen in den EU-OPS FTL lassen aber den Fluggesellschaften einen noch grösseren Spielraum als unsere jetzt schon ziemlich strengen FDR.

M.M.: Ja, aber unsere betriebsinternen FDR bleiben weiterhin in Kraft. Die EU-OPS FTL hätten nur dort einen unmittelbaren Einfluss auf unsere FDR, wo diese etwas zulassen würden, das die neuen EU-Regeln nun verbieten. Das wäre dann aber zu unseren Gunsten. Die EU-OPS FTL beeinflussen direkt nur den VBR-Rahmen (Verordnung über die Betriebsregeln im gewerbsmässigen Luftverkehr), innerhalb dem sich unsere FDR zwingend bewegen müssen. Wie stark unsere FDR die VBR weiter einschränken, ist und bleibt auch in Zukunft das Resultat von Verhandlungen zwischen der AEROPERS und der SWISS.

«RS»: Musste die Schweiz die EU-OPS FTL übernehmen?

M.M.: Ja, denn luftfahrttechnisch gesehen gehört unser Land zur EU. Bei der Umsetzung der EU-OPS FTL hat die Schweiz aber wie jedes EU-Mitglied die Möglichkeit gehabt, in gewissen Bereichen einschränkendere Regelungen zu erlassen beziehungsweise bereits bestehende zu behalten. Die SWISS ist nun wie alle anderen Schweizer Airlines daran, die EU-OPS FTL inklusive der ergänzenden BAZL-Weisungen zu überprüfen und, falls nötig, die FDR an diese anzupassen. Das wird jedoch bei uns wie gesagt kaum zu grossen Änderungen führen.

«RS»: Hat die SWISS bei der Ausarbeitung der EU-OPS mitmachen können?

M.M.: Nein, die SWISS ist wie die Lufthansa und viele andere Airlines nicht in die Erarbeitung der EU-OPS einbezogen worden.

«RS»: Die European Cockpit Association (ECA) wirft der EU vor, dass die EU-OPS FTL verabschiedet worden seien, ohne dass die bekannten, wissenschaftlich-medizinischen Grundlagen zu Arbeits- und Ruhezeitrythmus von Flugbesatzungen genügend berücksichtigt worden seien. Was sagst du zu diesem Vorwurf?

M.M.: Die meisten Fatigue-Studien sind aussagekräftig für einzelne Aspekte, zum Beispiel für einen Nachtflug, für die Zeitverschiebung, die Schichtarbeit, die Konzentrationsfähigkeit und so weiter. Im Zusammenhang mit komplexen Einsatzgebieten und Einsatzkombinationen findet man indes kaum ein Institut, das verbindlich sagen kann, wie die Piloteneinsätze bei einer spezifischen Netzwerk-Gesellschaft wie der SWISS aussehen müssten, damit sie auch langfristig keine negativen Auswirkungen haben. Man bekommt zwar Aussagen zu diesem Thema, meist sind sie aber eher allgemein und

unverbindlich gehalten. Viele bekannte Fakten sind jedoch in unseren FDR bereits berücksichtigt.

«RS»: In einer dieser Studien, die du möglicherweise ansprichst, einer NASA-Studie, steht konkret, dass die normale, uneingeschränkte tägliche Flugdienstzeit (ohne Postflight-Duty) grundsätzlich nicht länger als zehn Stunden sein sollte; unter Einhaltung gewisser Zusatzbedingungen könne sie im Laufe von sieben Tagen viermal auf elf oder zweimal auf zwölf Stunden ausgedehnt werden. Nun kommt die EU und erlaubt mit den EU-OPS FTL eine grundsätzlich höchstzulässige Flugdienstzeit von zwölf Stunden – bei immerhin vier Flugabschnitten pro Tag. Das ist doch eine Missachtung einer eindeutigen Empfehlung.

M.M.: Wie bereits gesagt: Für uns gelten weiterhin die SWISS-FDR, sofern sie einschränkender sind, nicht die EU-OPS FTL. Unsere FDR und mehrtägige Einsätze sind auch innerhalb dieser NASA-Empfehlungen.

«RS»: Du hast erwähnt, dass unsere verschärften FDR bisher keine messbaren Auswirkungen auf die Flugoperation hatten. Erstaunt dich das eigentlich?

M.M.: Nein, denn wir hatten früher in diesem Bereich mehr Luft. Es ist eine Tatsache, dass wir heute strenger arbeiten und die FDR besser ausnützen. Schon die alten FDR liessen jedoch zum Teil strenge Einsätze zu. Und bereits früher hatten wir Anspruch auf nur elf Freitage pro Monat, und es gab Leute, die über 800 Blockstunden pro Jahr geflogen sind. In der Praxis hatte man indes fast immer mehr als elf Tage frei, auf der Langstrecke zum Teil sogar erheblich mehr. Die durchschnittliche Anzahl Blockstunden lag vor einigen Jahren entsprechend noch bei etwa 650 Stunden, während diese Durchschnittszahl heute bei über 750 Stunden liegt. Dies ist eine markante und spürbare Zunahme. In der Tat ist heute unsere «Produktivität» hoch – so wie es im GAV06 verhandelt wurde.

«RS»: Einverstanden, wir konnten früher schon streng arbeiten. Aber heute haben wir zwischen den einzelnen Rotationen spürbar weniger Freitage für die Regeneration, und dazu kommen neuerdings auch immer häufiger Einsatzumstellungen, die das Sozialleben ebenfalls negativ beeinflussen.

M.M.: Ja, die Zeit zum Regenerieren ist kürzer geworden, nicht nur zu Hause, sondern auch im Ausland. Unregelmässigkeiten und Einsatzumstellungen im laufenden Monat werden dementsprechend auch belastender wahrgenommen.

Jetzt sind wir bei einem ganz komplexen Thema, mit dem wir uns momentan intensiv auseinandersetzen: Welche unserer Arbeitsbedingungen beeinflussen direkt die Sicherheit? Was ist Fatigue, eine mögliche Langfristwirkung unserer Arbeitsbedingungen? Was ist «not fit to fly», ein Zustand, der nur gerade für den kommenden Flug problematisch sein kann? Und was genau führt zu diesen beiden Zuständen? Wie sind die Zusammenhänge? Mit diesen Fragen tun sich alle Studien schwer, und fast jede Fachstelle, die wir anfragen, untersucht nur einzelne Segmente. Da gibt es allgemeine Regeln, die längstens bekannt sind und die wir in unsere FDR eingebaut haben: Nach zehn Stunden Arbeit wird

man müde, in der Nacht noch etwas früher. Ebenfalls bekannt ist die Tatsache, dass man zwischen 2 und 6 Uhr morgens kaum aufnahmefähig ist, unabhängig davon, ob man vorher viel oder wenig geschlafen hat, und so weiter. Das alles wissen wir schon lange.

Viel weniger wissen wir dagegen über die langfristigen Konsequenzen, die unsere FDR haben, wenn sie regelmässig und über eine längere Zeit ausgenützt werden. Darüber gibt es kaum Untersuchungen, die genau auf uns zutreffen, da wir immer noch innerhalb der gesetzlichen Limiten liegen. Wir nehmen das Problem mit der Fatigue sehr ernst. Zusammen mit anderen Netzwerk-Airlines werden Anstrengungen für ein greifbares, auf unsere Operation adaptiertes «Fatigue Risk Management» gemacht.

Die gesetzlichen Limiten werden mittlerweile nicht nur von der General Aviation und von Charterfluggesellschaften ausgenützt. Der Markt zwingt auch die grossen, global operierenden Airlines, ihre Produktivität hoch zu halten.

«RS»: Die Erholung darf dabei aber nicht zu kurz kommen. Denn immerhin steht in unserem OM A im Kapitel «Health Precautions», dass wir nicht fliegen dürfen, wenn unsere Gesundheit zum Beispiel durch Fatigue reduziert ist oder wenn man sich «not fit to fly» fühlt.

M.M.: Richtig, aber es stellt sich die Frage, wie viel der einzelne Pilot selbst dazu beitragen muss, damit er sich in seiner Freizeit richtig erholt, und welchen Beitrag die Firma leisten muss.

Jeder muss in der aktuellen Situation für sich und der Commander auch für seine Operation entscheiden, ob er «fit to fly» ist und den Flug antreten oder weiterführen kann. Dies muss zu unserer gelebten Safety- und Führungskultur gehören. Dafür setze ich mich ein.

Das Thema Fatigue Risk Management ist ein Teil des «Safety-Management-Systems» jeder Airline. Darin erhalten sowohl das Management wie auch die Besatzungen Verantwortung für ein sicheres Fatigue-Management. Die SWISS muss Einsätze und Einsatzkombinationen planen, die vernünftig und machbar sind. Aber auch der einzelne Pilot muss sich sowohl in der Freizeit wie auch auf der Rotation so verhalten, dass seine Erholung optimal gefördert wird.

«RS»: Die ECA verweist auf ihrer Homepage unter anderem auf die Studie «Sleep patterns of aircrew on charter/air haulage routes» aus dem Jahr 1997. Diese Studie wurde für die Safety Regulation Group der britischen Civil Aviation Authority (CAA) verfasst. Dort steht: «Two full days and three nights are required to complete the recovery from the trips to the American continent.» Das ist genau das, was uns die SWISS in den neuen FDR zugesteht. Nun steht aber in unserem OM A, dass unsere Freitage nicht nur zur Erholung, sondern auch noch zur Pflege des Soziallebens dienen. Wie sollen diese beiden Aspekte unter einen Hut gebracht werden, wenn wir zwei Tage und drei Nächte allein zur Erholung brauchen? Das ist doch ebenfalls ein klares Zeichen, dass wir uns am Limit bewegen.

M.M.: Sagt die Studie wirklich, dass in der Erholungszeit von zwei Tagen und drei Nächten keine sozialen Aktivitäten enthalten sein dürfen, damit man danach ausgeruht ist? Man kann sich doch auch erholen und trotzdem das Sozialleben pflegen. Diese Studie sagt

«Die Unzufriedenheit und die schlechte Stimmung drücken sich eher in einer mentalen Müdigkeit aus.»

nichts aus über die Häufigkeit und Kombination solcher Einsätze und somit über die langfristigen Auswirkungen. Das ist die Schwierigkeit solcher Studien. Sie berücksichtigen nicht die gesamte Komplexität unserer eigenen Operation.

«RS»: Eine Erholungszeit von zwei Tagen und drei Nächten nach einem Nordatlantik-Einsatz mag kurzfristig genügen. Aber langfristig gerät man doch unweigerlich in ein Defizit hinein, wenn man ständig nur gerade so viele Freitage bekommt, wie man minimal braucht, um sich physisch gerade so zu erholen.

M.M.: Wie viele Freitage müssen es denn sein? Hier sind wir wieder an dem Punkt, wo jede Airline ihre Einsatzgestaltung entsprechend ihrem Streckennetz selber steuern muss. Diese Arbeitsbedingungen haben mit der mittel- und langfristigen Attraktivität unserer Anstellung bei der SWISS zu tun, nicht zwingend mit der Flugsicherheit. Ich bin persönlich der Meinung, dass man mit einer ausgewogenen Einsatzgestaltung und unter Berücksichtigung bekannter Fatigue-Risk-Management-Kriterien durchaus streng arbeiten kann, ohne dass die Performance nachlassen muss – auch langfristig nicht. Dazu gehören stabile und planbare Einsätze. Auch das Gewähren von frühzeitig bestätigten Ferien trägt zu einer Entspannung der strengen Arbeitsbelastung bei. Dies ist heute noch nicht vollumfänglich der Fall. Für eine solche Planung haben wir sicher Verbesserungspotenzial, und unsere Einsätze könnten ausgewogener und stabiler gestaltet werden. Dies ist nicht primär ein Thema der FDR-Limiten, sondern wie diese in den Einsatzkombinationen ausgenutzt werden und welche Flexibilität wir in unserem System anwenden.

Die Ausarbeitung von zufriedenstellenden Arbeitsbedingungen ist ein wesentlicher Teil von Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern und schlussendlich eine strategische Positionierung betreffend der Attraktivität der Pilotenkarriere in einer Airline.

«RS»: Dann ist das alles für dich gar kein Thema?

M.M.: Doch, es ist ein Thema für mich. Ich denke, dass die mentale Müdigkeit, unter der einige von uns leiden, auf Frustrationen wegen der Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist. Die früher selbstverständliche Verbundenheit mit dem Arbeitgeber, mit der Firma, ist heute bei einigen Kollegen in einen kritischen Bereich geraten. Und seit etwa zwei oder drei Jahren stecken wir und unser Arbeitgeber in etwas, dem ich die Bezeichnung «Beziehungskrise» zu geben versucht bin.

«RS»: Aber diese «Beziehungskrise» ist ja nicht einfach aus dem Nichts entstanden ...

M.M.: ... nein, natürlich nicht. Aber ich bin überzeugt, dass unsere FDR nicht die Hauptursache dafür sind. Deshalb sind die FDR per se für mich als Chef der Flight Safety auch nicht das zentrale Thema. Der Kern unserer Probleme liegt an einem anderen Ort.

«RS»: Wo denn?

M.M.: Eine Reihe von Gründen – weniger Lohn, erodiertes Image, kaum Aussichten auf abnehmenden Druck bei den Arbeitsbedingungen, Feriensituation,

«Die durchschnittliche Anzahl Blockstunden lag vor einigen Jahren noch bei etwa 650 Stunden, während sie heute über 750 Stunden liegt. Dies ist eine markante und spürbare Zunahme.»

stockende Karriere und so weiter – hat dazu geführt, dass sich einige von uns nicht mehr im gleichen Ausmass mit der Firma identifizieren können oder wollen. Sie haben sich mental abgekoppelt und träumen weiter von den alten Zeiten, die nie mehr zurückkommen werden.

Dieses Abkoppeln könnte kritisch werden. Denn wenn jemand über längere Zeit mental müde ist, ist es gut möglich, dass er irgendwann einmal auch nicht mehr eine 100-prozentige fliegerische Leistung erbringen kann. Als Piloten arbeiten wir in einer Umgebung mit erhöhtem Risiko. In einem solchen Umfeld ist es zwingend, dass wir auch mental fit sind. Und das sind wir auf lange Frist nur dann, wenn wir kritisch-konstruktiv bleiben und im Grossen und Ganzen hinter der Führung, hinter unserer Firma stehen können.

«RS»: Müsste es nicht im Interesse der Safety sein, dass der Stresspegel der Piloten langsam wieder etwas nach unten kommt? Wir kennen doch den Zusammenhang zwischen Stress und Leistung: Zuerst steigt die Leistung mit dem Stress an, bevor sie irgendwann unvermittelt zusammenbricht. Die Kombination von steigender Fatigue und von einem Firmenstress, der seit längerer Zeit vor sich hinschwelt, könnte deshalb plötzlich gefährlich werden.

M.M.: Ja, durchaus, aber es ist schwer zu sagen, wo sich das Pilotenkorps als Ganzes heute auf dieser



«Wir wissen wenig über die langfristigen Konsequenzen, die unsere FDR haben, wenn sie regelmässig und über eine längere Zeit ausgenutzt werden.»

Kurve befindet. Ich denke auch, dass nicht jede Gruppe in unserem Korps am selben Ort steht.

«RS»: Du hast von einer Beziehungskrise gesprochen. Wie kommen wir aus dieser wieder hinaus?

M.M.: Möglicherweise ähnlich wie aus einer privaten Beziehungskrise: Der erste Schritt bestünde in der beidseitigen Erkenntnis, dass man tatsächlich in einer Krise steckt, an der beide Seiten ihren Teil zur Lösung beitragen müssen.

«RS»: Das haben doch mittlerweile alle gemerkt.

M.M.: Da bin ich nicht so sicher. Wir befinden uns immer noch in einem Veränderungsprozess. Vorschläge zur Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen wurden bis jetzt nicht akzeptiert.

«RS»: Wie müssten deiner Meinung nach die weiteren Schritte aus der Beziehungskrise aussehen?

M.M.: Das ist eine schwierige Frage, die ich nicht abschliessend beantworten kann. Sicher müssen die Themen Einsatzgestaltung, Planbarkeit von Ferien und Freitagen angegangen werden.

Ich glaube allerdings, dass es wenig hilfreich ist, wenn immer mehr Kollegen die Faust im Sack machen und sich mental von der Firma abkoppeln. Es wäre

zum Beispiel dringend nötig, wieder zu unserer früheren, bewährten Feedback-Kultur zurückzufinden. Das heisst: Wenn einem etwas nicht passt oder wenn man etwas nicht versteht, so muss der kritisch-konstruktive Weg über den Dialog gesucht werden.

Bei sicherheitsrelevanten Vorfällen muss dies unbedingt rapportiert werden, je nachdem mit einem ASR

«Als Piloten arbeiten wir in einer Umgebung mit erhöhtem Risiko. In einem solchen Umfeld ist es zwingend, dass wir auch mental fit sind.»

oder mit einem Operations Report (OR). Nur auf dieser Basis kann man etwas unternehmen. Confidential und anonyme Reports, die ich ebenfalls bereits erwähnt habe, helfen uns in der Safety-Abteilung, die Stimmung zu erkennen. Aber ohne offizielle Feedbacks an die Linienführung sind wir bezüglich Fakten eher schwach aufgestellt. •

Die NASA empfiehlt heute ...

Obwohl das Flugunfallrisiko nach zwölf Stunden Einsatz der Piloten massiv anzusteigen beginnt, erlauben die neuen EU-OPS FTL noch längere Flugeinsätze. Auch in anderen Bereichen beruhen die einheitlichen Flugdienst- und Ruhezeitregelungen laut European Cockpit Association (ECA) nicht auf bekannten, wissenschaftlich-medizinischen Grundlagen und Empfehlungen.

Text: Roland Zaugg

Dass übermüdete Piloten eine Gefahr für die Flugsicherheit darstellen und Einschränkungen für die Flugdienst- und Ruhezeiten von Besatzungen deshalb unerlässlich sind, wird im Grundsatz kaum bezweifelt. Bereits in ihrem Gründungsdokument, der sogenannten «Chicago Convention» aus dem Jahr 1944, die immer wieder auf den neusten Stand gebracht wird, schreibt die Internationale Zivilluftfahrtorganisation ICAO: «The State of the Operator shall establish regulations specifying the limitations applicable to the flight time and flight duty periods for flight crew members. These regulations shall also make provision for adequate rest periods and shall be such as to ensure that fatigue occurring either in a flight or successive flights or accumulated over a period of time due to these and other tasks, does not endanger the safety of a flight.»

Problematisch wird das Thema erst dann, wenn es um die Details, das heisst um konkrete Limiten geht. Das ist leider wenig erstaunlich, denn oft haben hier Piloten und Unternehmen unterschiedliche Interessen. Zweitens werden nicht alle Piloten zur gleichen Zeit müde, und drittens kann man die Müdigkeit auch nicht einfach messen. Das gilt insbesondere für die kumulative Müdigkeit, die sich erst im Laufe der Zeit einstellt, wenn man sich nach einzelnen Einsätzen jeweils nicht vollständig erholen kann. Es gibt zwar eine Stu-

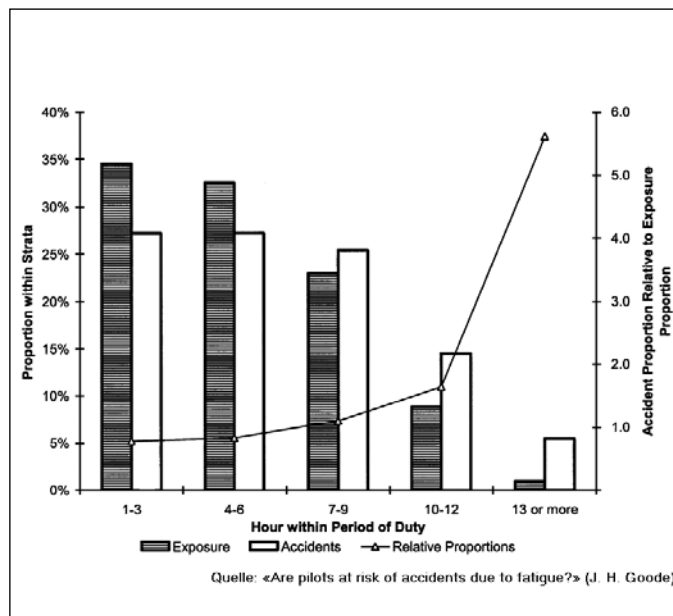
die von Dawson & Reid aus dem Jahr 1997 (siehe Literaturliste «Scientific Studies on Pilot Fatigue» auf der Website der ECA), in der die Folgen von Müdigkeit mit den Auswirkungen von Alkoholkonsum verglichen werden (siehe auch den Artikel «Risikofaktor Müdigkeit» in dieser «Rundschau»). Ob sich eine solche Äquivalenz jedoch als Mass für die Müdigkeit durchsetzen wird, muss bezweifelt werden, zumal die erwähnte Studie auf einer eher kleinen Populationsgrösse von nur 40 Teilnehmern beruht.

Nach zwölf Stunden Flugeinsatz steigt das Unfallrisiko markant

In einer Studie von Jeffrey H. Goode aus dem Jahr 2003 (siehe ECA-Website) wurden Flugunfälle untersucht, bei denen Pilotenfehler eine Rolle beim Unfall gespielt haben. Dabei hat Goode festgestellt, dass bei rund 20 Prozent aller Unfälle Piloten im Cockpit sassen, die zu diesem Zeitpunkt bereits seit mindestens zehn Stunden im Flugeinsatz waren. Diese 20 Prozent sind überproportional viel, macht doch der Anteil der Einsatzstunden, die über die zehnte Stunde hinausgehen, bei dieser Untersuchung nur etwa 10 Prozent der gesamten Einsatzstunden aus. Noch extremer ist das Verhältnis bei Piloten, die beim Unfall schon seit über 13 Stunden im Einsatz waren: Obwohl nur etwa 1 Prozent der Einsatzstunden in diesen Bereich fielen, fanden in dieser Zeitspanne über 5 Prozent aller

Unfälle statt. Insgesamt folgert der Autor der Studie, dass die Wahrscheinlichkeit für einen Unfall, bei dem Pilotenfehler mit im Spiel sind, nach langen Einsatzzeiten erheblich zunimmt (siehe Grafik 1). Allerdings ist auch bei dieser Untersuchung die Datenbasis nicht allzu gross, nämlich «nur» gerade 55 Flugunfälle.

Trotz einer etwas dünnen Faktenlage zeichnet sich ein Trend ab, der auch durch den «gesunden Menschenverstand» gestützt wird: Spätestens ab einer Flugdienstzeit von 13 Stunden, die meistens auch mit 15 und noch mehr Stunden ohne Schlaf einhergeht, beginnt sich das Risiko für Flugunfälle markant zu erhöhen. Dass die



Grafik 1: Die Wahrscheinlichkeit für Flugunfälle steigt signifikant, wenn die Piloten schon lange im Einsatz sind.

European Aviation Safety Agency (EASA) in ihren EU-OPS FTL trotzdem zweimal innerhalb von jeweils sieben Tagen sogar eine Flugdienstzeit von 14 Stunden zulässt, ist deshalb höchst inkonsequent - zumal die EU das erklärte Ziel hat, die Zahl der Flugunfälle, die auf menschliche Fehler zurückzuführen sind, kurzfristig um 50 und langfristig sogar um 80 Prozent zu reduzieren. Denn bei rund 20 bis 30 Prozent dieser Unfälle ist nach Schätzungen der amerikanischen Flugunfalluntersuchungsbehörde NTSB Müdigkeit im Spiel, wie man in einem interessanten Papier nachlesen kann, das ebenfalls auf der ECA-Website zu finden ist (Akerstedt et al.).

Immerhin ist die normale Maximalflugdienstzeit in den neuen EU-OPS FTL mit 13 Stunden um eine Stunde tiefer angesetzt worden als die 14 Stunden, die in der Schweiz gemäss Verordnung über die Betriebsregeln im gewerbsmässigen Luftverkehr (VBR I) für ein Zweimann-Cockpit und bis zu vier Flugabschnitten bisher zugelassen waren. Trotzdem dürfte die Einführung der EU-OPS 1 in unserem Land nicht nur positive Auswirkungen haben. Sollte es sich nämlich bewahrheiten, dass die VBR I vollständig durch die EU-OPS FTL ersetzt werden, dann müssen wir in anderen Bereichen nämlich auch mit einer spürbaren Verschlechterung unserer FDR-Rahmenbedingungen rechnen.

«Ab einer Einsatzzeit von zwölf Stunden nimmt die Anfälligkeit für Müdigkeitsfehler signifikant zu.»

Mindestens acht Stunden Schlaf

Im bereits erwähnten Papier von Akerstedt et al. wird auf eine Publikation der amerikanischen NASA aus dem Jahr 1996 hingewiesen. In dieser Publikation mit dem Titel «Principles and Guidelines for Duty and Rest Scheduling in Commercial Aviation» hätten internationale Wissenschaftler anerkannte Richtlinien für die Ausarbeitung neuer FTL-Regelwerke formuliert. Dies sei möglich gewesen, weil bei den Zusammenhängen zwischen Schlaf, Wachsamkeit und fliegerischen Aktivitäten eine bemerkenswerte Übereinstimmung in der wissenschaftlichen Literatur zu finden sei. Die folgenden Abschnitte sollen eine ungefähre Idee liefern, in welchem Rahmen sich die Empfehlungen der NASA bewegen. Der interessierte Leser kann das vollständige Dokument mittels einer Suchmaschine problemlos im Internet finden.

Gemäss NASA soll die ununterbrochene Periode, während der ein Besatzungsmitglied innerhalb eines beliebigen, 24-stündigen Zeitabschnitts frei von jeglichen dienstlichen Verpflichtungen ist, mindestens zehn Stunden dauern. Auf jeden Fall muss sie aber so lange sein, dass sie einen achtstündigen Schlaf erlaubt. Die Zeit, die man braucht, um nach einem Flugeinsatz wieder «herunterzufahren», gehört also explizit nicht zu diesen acht Stunden, ebenso wenig wie die Zeit, die es für den Transport vom Flughafen zum Hotel (und umgekehrt), für das Einchecken im Hotel und so weiter braucht. Laut NASA dient diese tägliche, mindestens zehn Stunden dauernde Ruheperiode dazu, sich von einer akuten, jedoch nur vorübergehenden Müdigkeit zu erholen.

Trotz einer täglichen Ruheperiode von mindestens zehn Stunden kann sich im Laufe der Zeit eine Übermüdung einstellen (Cumulative Fatigue). Deshalb benötige der Mensch neben seiner täglichen Ruheperiode auch mindestens eine wöchentliche Ruheperiode, die zwei Nächte hintereinander enthalten sollte, in denen er schlafen kann. Als absolutes Minimum für eine solche wöchentliche Ruheperiode veranschlagt die NASA 36 Stunden. Da ein Flugeinsatz während des Tagesrhythmus-Tiefs (Window of Circadian Low) belastender ist als ein normaler Einsatz, empfiehlt die NASA nach zwei solchen Nachteinsätzen innerhalb einer Zeitspanne von sieben Tagen eine Verlängerung der wöchentlichen, 36-stündigen Ruheperiode auf wenigstens 48 Stunden.

Maximal 10,5 Stunden Flugdienstzeit – im Normalfall

Um zu verhindern, dass die Leistungsfähigkeit im Laufe eines längeren Einsatzes auf zu tiefe Werte abfällt, empfiehlt die NASA eine Beschränkung der täglichen Flugdienstzeit, und zwar normalerweise auf maximal zehn Stunden. Hier gilt es allerdings zu betonen,

dass auch die NASA wie die CAA zur Flugdienstzeit nur die Preflight-Duty und die Blockzeit zählt, nicht jedoch die Postflight-Duty. In unserem Fall würde die NASA-Empfehlung also lauten:

eine maximale Flugdienstzeit von zehneinhalb Stunden. Als Limite für die tägliche Dienstzeit, die nicht mit der Flugdienstzeit verwechselt werden darf, empfiehlt die NASA übrigens 14 Stunden.

Ausnahmsweise akzeptiert die NASA auch eine sogenannte verlängerte Flight-Duty-Period (FDP) von maximal zwölf Stunden. Zur Begründung der Zahl zwölf verweist die NASA auf eine Reihe von Untersuchungen,

die zeigen würden, dass ab einer Einsatzzeit von zwölf Stunden die Anfälligkeit für Müdigkeitsfehler signifikant zunimmt. Insgesamt sollen aber nach Ansicht der NASA durch derart verlängerte FDP nicht mehr als vier zusätzliche Stunden innerhalb einer Zeitspanne von sieben Tagen dazukommen, wobei Einsätze, die das Tagesrhythmus-Tief tangieren, auf keinen Fall verlängert werden sollten. Zudem soll die Ruhezeit, die auf eine verlängerte FDP folgt, entsprechend verlängert werden.

Laut NASA würden die bisher vorgestellten Limiten für die tägliche Flugdienstzeit und die täglichen beziehungsweise wöchentlichen Ruhezeiten nur die kurzfristigeren Bedürfnisse abdecken. Um einer möglichen Langfristmüdigkeit vorzubeugen, bedürfe es weiterer Limiten für die FDP. Allerdings würden die bestehenden wissenschaftlichen Grundlagen nicht ausreichen, um in diesem Bereich konkrete Empfehlungen abgeben zu können. Die NASA weist jedoch darauf hin, dass es neben 30-Tages- und Jahreslimiten für die Flugdienstzeiten auch 14-Tages-Limiten geben sollte, wobei selbstverständlich die Jahreslimite nicht einfach das Zwölfwache der Monatslimite sein dürfe, sondern tiefer angesetzt werden müsse.

Viele Früheinsätze sind des Piloten Erschöpfung

In einer letzten Studie, die hier kurz vorgestellt werden soll (ECA-Website: Spencer & Montgomery, 1997), wurden Piloten aufgefordert, während ihrer Einsätze ein Schlaftagebuch zu führen. Diese Schlaftagebücher und die zugehörigen Einsätze wurden anschliessend analysiert. Daraus haben Spencer & Montgomery folgende Schlüsse gezogen:

Die Tageszeit, zu der man schläft, ist der bei weitem wichtigste Einflussfaktor für die Länge und die Qualität des Schlafs. Der beste und längste Schlaf stellt sich dann ein, wenn er am späten Abend beginnt (ungefähr zwischen 21 und 1 Uhr). Je weiter sich diese Startzeit in den Morgen oder sogar in den Nachmittag hinein verschiebt, desto schlechter und kürzer wird der Schlaf. Nur während der Mittagszeit kehrt sich dieser ansonsten kontinuierliche Trend vorübergehend etwas um.

Bei Einsätzen mit drei oder mehr aufeinander folgenden Nachtflügen ist die Schlafqualität schlecht, und es zeigen sich auch wenig Anzeichen für eine Angewöhnung. Mindestens 48 Stunden Ruhezeit sind deshalb erforderlich, um sich von einer Periode solcher Nachtflüge wieder erholen zu können.

Quelle: Zentrum für Chronobiologie (Uni Basel)

Überquerte Zeitzonen			Ortszeit am Flugziel	
2	OST	Licht vermeiden vor	07:00	Licht suchen vor
3	OST	Licht vermeiden vor	08:00	Licht suchen vor
4	OST	Licht vermeiden vor	09:00	Licht suchen vor
5	OST	Licht vermeiden vor	10:00	Licht suchen vor
6	OST	Licht vermeiden vor	11:00	Licht suchen vor
7	OST	Licht vermeiden vor	12:00	Licht suchen vor
8	OST	Licht vermeiden vor	13:00	Licht suchen vor
9	OST	Licht vermeiden vor	14:00	Licht suchen vor
10	OST	Licht vermeiden vor	15:00	Licht suchen vor
11	OST	Licht suchen vor	16:00	Licht vermeiden vor
12	OST/WEST	Licht suchen vor	17:00	Licht vermeiden vor
11	WEST	Licht suchen vor	18:00	Licht vermeiden vor
10	WEST	Licht suchen vor	19:00	Licht vermeiden vor
9	WEST	Licht suchen vor	20:00	Licht vermeiden vor
8	WEST	Licht suchen vor	21:00	Licht vermeiden vor
7	WEST	Licht suchen vor	22:00	Licht vermeiden vor
6	WEST	Licht suchen vor	23:00	Licht vermeiden vor
5	WEST	Licht suchen vor	00:00	Licht vermeiden vor
4	WEST	Licht suchen vor	01:00	Licht vermeiden vor
3	WEST	Licht suchen vor	02:00	Licht vermeiden vor
2	WEST	Licht suchen vor	03:00	Licht vermeiden vor

Grafik 2: Berechnungstabelle für die Lichtexposition beziehungsweise Lichtvermeidung.

Kurzstreckeneinsätze, die mehrere, aufeinander folgende «early starts» enthalten, führen zu einem kumulativen Schlafdefizit, da die Piloten das frühere Aufstehen nicht ausreichend mit einem früheren Zubett-Gehen kompensieren. Dieser «Early-Start-Effekt» zeigt sich schon bei Einsätzen, die vor 8 Uhr beginnen.

Wenn die Zeit, die vor dem nächsten Flugeinsatz zur Verfügung steht, weniger als zehn Stunden beträgt und die Ruheperiode insgesamt kürzer als 14 Stunden ist, wird der Schlaf beeinträchtigt. Dieser Effekt wiegt bei einem Tagesschlaf schwerer als beim normalen Schlaf in der Nacht.

**«Die Tageszeit, zu der man schläft,
ist der bei weitem wichtigste
Einflussfaktor für die Länge und
die Qualität des Schlafs.»**

Die meisten Langstreckenflüge, die in der Studie von Spencer & Montgomery untersucht wurden, waren Passagierflüge zwischen Grossbritannien und der Ostküste Nordamerikas beziehungsweise der Karibik. Bei der Auswertung dieser Flüge haben die Autoren Folgendes festgestellt: Man braucht mindestens zwei volle Tage und drei Nächte, um sich von einer Nordatlantik-Rotation wieder zu erholen.

Gestützt auf diese Erkenntnisse publizieren Spencer & Montgomery eine Reihe von Empfehlungen für die Zusammenstellung von «guten Dienstplänen». Sie lauten:

- Begrenze die Zahl von aufeinander folgenden «early starts».
- Gewähre nach höchstens drei aufeinander folgenden Nachteinsätzen genügend Ruhezeit.
- Begrenze die Zahl der aufeinander folgenden Nachteinsätze.
- Gewähre mehr als die minimal erlaubte Ruhezeit (Rest Period) zwischen zwei aufeinander folgenden Nachteinsätzen.
- Gewähre genügend Ruhezeit am Ende einer Periode von aufeinander folgenden Nachteinsätzen.

Diese Empfehlungen enthalten wichtige Elemente, sind allerdings etwas schwammig formuliert. Vor allem die Empfehlung, dass auch die Zahl der aufeinander folgenden Früheinsätze limitiert werden sollte, ist beachtenswert. Dass sie nicht an den Haaren herbeigezogen ist, kann jedes Besatzungsmitglied bestätigen, das einige Male hintereinander unzeitig früh aufgestanden ist.

Lichttherapie kann helfen

In einem interessanten Dokument (www.chronobiology.ch, Link: Information) vom Zentrum für Chronobiologie der Universitären Psychiatrischen Kliniken Basel wird beschrieben, dass immer mehr Leute nicht mehr im Takt mit dem normalen 24-Stunden-Rhythmus leben, den uns unsere innere Uhr diktiert. Ein Paradebeispiel für ausser Takt geratene Personen sind die Besatzungsmitglieder von Fluggesellschaften, die nicht nur unregelmässig arbeiten, sondern oft auch innerhalb kurzer Zeit viele Zeitzonen überfliegen.

Schlafstörungen können die Folge einer solchen Desynchronisation sein, wie viele von uns ebenfalls aus eigener Erfahrung wissen. Um die Adaption des biologischen Rhythmus von einer Zeitzone an eine neue Zeitzone zu beschleunigen, empfiehlt der Autor des Dokuments, Christian Cajochen, unter anderem die sogenannte Lichttherapie als mögliches Hilfsmittel. Bei dieser Therapie ist nicht nur die Lichtexposition wichtig, sondern ebenso die Vermeidung von Licht. Dabei muss es sich nicht unbedingt um Sonnenlicht handeln. Zur Beschleunigung der Synchronisation reicht auch eine wesentlich geringere Helligkeit (Lux). In einer übersichtlichen Tabelle (siehe Grafik 2) kann man direkt ablesen, wann man das Licht suchen beziehungsweise meiden soll.

Lesebeispiel: Ist man nach einem Nordatlantik-Flug von der Ostküste der USA wieder in die Schweiz zurückgekommen, hat man einen Flug über sechs Zeitzonen nach Osten hinter sich. Gemäss Tabelle sollte man in diesem Fall während der ersten ein bis zwei Tage in der Schweiz das Licht bis etwa 11 Uhr Schweizer Zeit meiden und nach 11 Uhr suchen. In den Folgetagen sollte man dann seine Lebensgewohnheiten wieder mehr oder weniger dem natürlichen Lichtrhythmus in der Schweiz anpassen.

Einen Schönheitsfehler hat die Tabelle leider für Piloten und Flight Attendants: Sie sollte nur dann angewendet werden, wenn man aus einer Zeitzone kommt, an die man gut synchronisiert war. Das ist bei uns oft nicht der Fall. ●

Randnotiz



Klein, aber fein

Im ersten Halbjahr 2008 beliefen sich die Umsatzerlöse des gesamten Lufthansa-Konzerns laut 2. Zwischenbericht auf 12,1 Milliarden Euro (siehe <http://www.lufthansa-financials.de>). Bei einem angenommenen Wechselkurs von 1,67 Fr./€ entspricht das umgerechnet 20,1 Milliarden Franken (Rundungsfehler). Davon entfielen auf das Geschäftsfeld Passagierbeförderung 71,2 Prozent, das heisst 14,3 Milliarden Franken. Die restlichen 28,8 Prozent des sogenannten Aussenumsatzes wurden mit den Geschäftsfeldern Catering, IT Services, Technik und Logistik erzielt.

Neben den Airlines der Lufthansa-Passage gehören auch die Germanwings, die Beteiligungen an British Midland und SunExpress sowie – zum ersten Mal von Anfang an – die SWISS zum mit Abstand umsatzstärksten Geschäftsfeld des Lufthansa-Konzerns. Dieses hat im ersten Halbjahr 2008 mit den erwähnten Umsatzerlösen von 14,3 Milliarden Franken ein operatives Ergebnis von umgerechnet 583 Millionen Franken erzielt. 2,57 Milliarden Franken des Umsatzes wurden von der SWISS beigesteuert, die damit ein operatives Ergebnis von 262 Millionen Franken erzielt hat.

Aus diesen Zahlen folgt: Mit einem Umsatzanteil von nur gerade 18 Prozent hat die SWISS einen Anteil von 45 Prozent am operativen Ergebnis des Geschäftsfeldes Passagierbeförderung des Lufthansa-Konzerns beigesteuert. Diesen bemerkenswerten Sachverhalt kann man auch noch etwas anders ausdrücken. In der Passagierbeförderung hat der Lufthansa-Konzern inklusive SWISS mit jedem «Umsatzfranken» ein operatives Ergebnis von 4,1 Rappen erzielt. Ohne den Beitrag der SWISS wären es nur 2,7 Rappen gewesen. Betrachtet man dagegen die SWISS für sich allein, so wie das im 2. Zwischenbericht der Lufthansa ebenfalls getan wird, dann beläuft sich diese Zahl auf vergleichsweise hervorragende 10,2 Rappen!

Wie dieses stolze Resultat der SWISS im Einzelnen zustande kam, kann der Schreibende aus den offiziellen Geschäftszahlen, die die Lufthansa und die SWISS publizieren, leider nicht ableiten. Letztlich dürfte das indes auch keine grosse Rolle spielen, denn Erfolg ist Erfolg. Und diesbezüglich kann sich die Lufthansa bis dato wahrlich nicht über ihre Schweizer Tochter beklagen.

Roland Zaugg

Risikofaktor Müdigkeit

Schlafmangel kann sich nicht nur kurzfristig als Müdigkeit zeigen, sondern, über längere Zeit akkumuliert, zu einer Übermüdung führen. Die Symptome reichen von schlechter Konzentrationsfähigkeit bis hin zu ernsthaften Erkrankungen. Dabei gibt es nur einen Ausweg: genügend Ruhephasen.

Text: Steve Rösli, Spezialist Air Safety Committee



Eine Person, die ausgeruht ist, kann einen anstrengenden Arbeitstag bewältigen, ohne dass sich grössere Probleme oder Fehler, die auf Grund von Müdigkeit entstehen, manifestieren.

Dem gegenüber steht die Erkenntnis, dass ein Säugetier stirbt, wenn man ihm über einen langen Zeitraum hinweg den Schlaf konsequent entzieht. Eine Studie, die zu diesem Resultat kam, konnte bei der Autopsie keinen anderen Grund dafür feststellen, ausser den, dass der Körper ganz einfach aufgehört hat zu funktionieren.

Was unterscheidet nun die genannten Extreme voneinander? Im ersten Fall spricht man von Müdigkeit, im zweiten von Übermüdung. Müdigkeit ist eine normale Veränderung der körperlichen und geistigen Verfassung eines Menschen unter Belastung. Dabei ist es egal, ob das von Arbeit oder Sport herrührt. Schon allein der Umstand, dass ein Mensch wach ist, trägt dazu bei, dass er müde wird, wenn auch nicht ganz so schnell, wie wenn er zum Beispiel einen Tag lang im Garten arbeitet. Diese Müdigkeit lässt sich auch relativ leicht auskurieren: Eine durchgeschlafene Nacht genügt schon.

Was geschieht aber, wenn der Körper die benötigte Ruhe nach einem strengen Tag nicht erhält? Dann beginnt er eine Schlafschuld aufzubauen, ein Umstand, den vermutlich jeder noch aus der Schulzeit oder dem Studium kennt. Nichts, dass sich mit einem ruhigen Wochenende nicht bereinigen liesse. Aber wenn das Wochenende nicht ganz so ruhig ist, wie es nötig gewesen wäre? Dann kommen wieder ein paar Stunden auf das Konto «Schlafmangel», und aus der Müdigkeit wird beinahe unbemerkt eine Übermüdung. Und genau hier beginnt sich das Problem langsam, aber sicher zu konkretisieren.

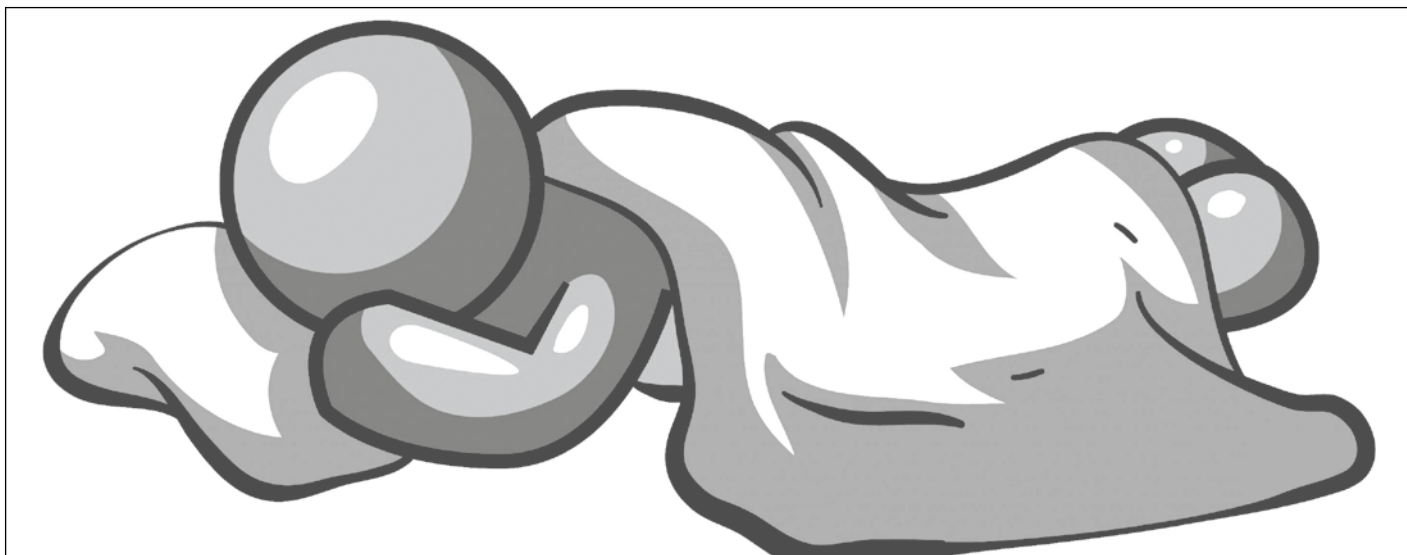
Bei einem ausgeruhten Menschen beginnt die kognitive Leistung bereits neun Stunden nach dem Erwachen abzunehmen. Nach rund zwölf Stunden muss die Reduktion bereits als signifikant bezeichnet werden, und nach 17 Stunden schliesslich verhält sich das Hirn, als ob der Mensch einen Alkoholpegel von 0,8 Promille hat. In der Schweiz dürfte man so bereits nicht mehr Auto fahren.

Symptome

Wie äussert sich nun eine solche Reduktion? Es wäre einfacher aufzuzählen, welche geistigen Funktionen nicht von der Müdigkeit betroffen sind. Diese Liste wäre nämlich ziemlich kurz. Wohl kaum ein Leser wird nicht schon das eine oder andere Erlebnis mit übermässiger Ermüdung und deren Symptomen gemacht haben.

Dabei fallen einzelne Symptome schneller und deutlicher auf als andere. Mangelnde Konzentrationsfähigkeit, Gedächtnislücken, das gehäufte Auftreten von Fehlern und eine ausgeprägte Verlangsamung der Gedankengänge sind die häufigsten. Daneben fällt auch die Kommunikation der Müdigkeit zum Opfer. Man bekommt nicht nur Mühe, ganze und vernünftige Sätze zu bilden, sondern auch das Verstehen wird schwieriger. Die Gefahr von Missverständnissen steigt. Die Überwachung einer anderen Person leidet, denn das Bilden eines korrekten mentalen Bildes wird genauso beeinflusst wie dessen Anwendung auf die aktuelle Situation. Das Erarbeiten einer Strategie und das Verarbeiten von komplexen Informationen werden immer schwieriger. Die Koordination von Handlungen sowie das Multitasking folgen als Nächstes. «Habe ich die Anweisung schon quittiert?», wird sich wohl schon mancher gefragt haben.

Interessanterweise haben Studien gezeigt, dass schwere körperliche Tätigkeit weit weniger durch Müdigkeit beeinträchtigt wird als geistige. Dagegen muss davon ausgegangen werden, dass die Feinmotorik, welche die Piloten stärker betrifft, ebenfalls unter



der Müdigkeit leidet. Zusätzlich nimmt bei starker Übermüdung die Tendenz zu, unnötige Risiken einzugehen.

Weitere Faktoren

Als ob diese Einschränkungen für sich selbst nicht schon genug wären, kommen noch einige zusätzliche Faktoren zur obigen Liste hinzu. Wenn die Person schon eine Schlafschuld mit sich herumträgt, setzen all diese Symptome früher ein. Sie können sogar schon nach dem Aufwachen vorhanden sein. Falls nun keine Möglichkeit für Ruhe und Schlaf besteht, beginnt sich die Spirale zu drehen.

Wie sieht es mit Nacharbeit aus? Wohl jeder kennt die Situation morgens zwischen 3 und 5 Uhr, wenn der Körper eigentlich damit rechnet, schlafen zu können. Studien haben gezeigt, dass die Hirnfunktionen zu dieser Zeit 20 bis 40 Prozent unter der Normleistung liegen. Zusammen mit einer Schlafschuld fällt diese Verminderung noch stärker ins Gewicht.

Zudem gilt es, unser Arbeitsumfeld zu betrachten. Lange Arbeitszeiten, kurze Bodenzeiten, ständiger Lärm weit über dem Pegel eines Büros, Zeit- und Klimaverchiebungen sind nur ein Teil davon.

Die Folgen

Bis jetzt waren die meisten erwähnten Symptome kurzfristiger Natur. Wie schon erwähnt, kann ein ausgeruhter Mensch ziemlich lange wach sein, bevor eine signifikante Reduktion der geistigen Fähigkeiten auftritt. In einem Umfeld mit langen Tagen, viel Absenz von zu Hause, wenig Freitagen und Ferienüberträgen stellt sich die Frage, wie viele von uns denn wirklich komplett ausgeruht zum Dienst erscheinen. Die Erholung von der Müdigkeit braucht auf Dauer eine überproportionale Ruhezeit. Als gutes Beispiel kann hier die Aufteilung der Arbeits- und Freitage bei easyJet dienen. Im Jahr 2005 hat ein Audit auf der Strecke gezeigt, dass bei der üblichen Planung von sechs Arbeitstagen mit drei Freitagen (6-3) deutlich mehr Fehler auftraten als bei 5-2-5-4. Wie der Bericht in der letzten Ausgabe der «Rundschau» zeigt, scheint die Firma noch einen Schritt weiter gegangen zu sein und auf 5-3-5-4 umgestellt zu haben.

Aber nicht nur die Arbeit leidet unter Übermüdung, auch der Körper nimmt Schaden. Der Mensch wird anfälliger für Krankheiten, Stimmungsschwankungen, und die innere Uhr fällt aus dem Tritt oder, in seltenen Fällen, sogar ganz aus. Übermässiger Schlafmangel kann sogar zu Schlafstörungen führen.

Die Gefahr, die von Übermüdung ausgeht, darf nicht unterschätzt werden. Bei mehreren grossen Unfällen haben Untersuchungen erwiesen, dass Müdigkeit eine Rolle gespielt hat, darunter der Chemieunfall in Bophal, die Exxon-Valdez-Havarie, der Reaktorunfall in Chernobyl und die Challenger-Katastrophe. Hier stellt sich zwangsläufig die Frage, bei wie vielen Flugunfällen, bei denen der ominöse «Pilot Error» als Faktor erwähnt wird, eigentlich die Erschöpfung der beteiligten Piloten ein wesentlicher Faktor war.

Auswege

Grundsätzlich muss die Situation aus zwei verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden. Auf der einen Seite

stehen die Menschen, und jeder hat seine eigene Art, wie er die Zeit einteilt. Das Bewusstsein um die Schlafproblematik sollte dazu führen, dass mit dem Gut Schlaf vorsichtig umgegangen wird. Da der Schlafbedarf und dessen Qualität sehr unterschiedlich sind, fällt es schwer, allgemeingültige Regeln aufzustellen. Allerdings sollte die Freizeit der Erholung dienen und nicht zu einer Erhöhung der Schlafschuld führen.

Auf der anderen Seite stehen die verfügbare Freizeit und die Notwendigkeit, sich während einer Arbeitsperiode genügend ausruhen zu können. Ein hundertprozentiges Arbeitspensum darf über die Dauer einer Karriere, die sich über mehrere Jahrzehnte erstreckt, nicht zu Erkrankungen führen. Dass im Verlauf einer solchen Zeitspanne gewisse Belastungsspitzen vorhanden sind, ist zu erwarten. Allerdings müssen darauf Phasen mit weniger Strapazen folgen. Für eine beschränkte Zeit ist ein Mensch sehr wohl fähig, über-

durchschnittliche Leistungen zu bringen, diese fordern allerdings ihren Tribut, und verbrauchte Reserven müssen wieder aufgefüllt werden. Wenn dies nicht geschieht, werden die Leistungsfähigkeit und der Leistungswille zwangsläufig abnehmen. Motivation und Einstellung sind kein dauerhafter Ersatz für genügend Ruhe. Dies zu missachten, ist weltfremd und zynisch zugleich.

Was tun, wenn es nicht mehr geht?

Welche Mittel stehen dem Einzelnen nun zur Verfügung, wenn die Signale des Körpers nicht mehr zu überhören sind? Kurzfristig sind eine medizinische Überprüfung und die entsprechende Krankmeldung die einzigen, aber auch die verantwortungsvollsten Wege, die ein FCM in dieser Situation gehen kann. Auf die Dauer muss allerdings eine erträgliche Lösung gefunden werden. Zum einen steht hier der individuelle Anspruch auf Hilfe im Vordergrund. Es muss im Interesse eines Arbeitgebers sein, dass die Angestellten langfristig einsatzfähig bleiben. Das Gespräch mit dem Vorgesetzten, eventuell unter Beizug eines Arztes oder, wenn vorhanden, des firmeninternen medizinischen Dienstes, muss gesucht und angeboten werden. Des Weiteren sind allfällige Vertrauenspersonen ebenfalls eine Anlaufstelle.

Darüber hinaus muss aber die Struktur eines Arbeitsverhältnisses so gestaltet sein, dass für alle Angestellten befriedigende Bedingungen herrschen. Dabei sind Arbeitgeber, Verband und Aufsichtsbehörde in gleichem Mass gefordert. Bereits die gesetzliche Basis muss eine vernünftige Grundlage darstellen und sich zwingend an wissenschaftliche Erkenntnisse halten. Verträge zwischen Verband und Firma dürfen sich nicht ausschliesslich an betrieblichen Bedürfnissen orientieren und müssen so gestaltet sein, dass Anpassungen zu Gunsten der Gesundheit möglich sind.

Allerdings muss die Information über Missstände an die verantwortlichen Stellen gelangen. Somit ist jeder Einzelne angehalten, allfällige Probleme und Bedenken zu melden. Nur so kann ein umfassendes Bild der Verhältnisse vermittelt werden. Dafür stehen, wie schon früher erwähnt, mehrere Mittel zur Verfügung: Direkte Gespräche mit Vorgesetzten, OR/ASR oder vertrauliche Rapporte innerhalb der Firma und an den Verband, für Angestellte der SWISS auch deren medizinischer Dienst und das anonyme Meldesystem des BAZL (SWANS). ●

*«17 Stunden nach dem Erwachen
verhält sich das Hirn, als ob der
Mensch einen Alkoholpegel von
0,8 Promille hat.»*

«Die Symptompalette von Fatigue ist sehr breit»

Wie sind Fatigue und «not fit to fly» medizinisch definiert? Ist man automatisch krank, wenn man sich «unfit to fly» fühlt, als Pilot also laut Handbuch nicht mehr fliegen darf? Solche und ähnliche Fragen stellen wir dem Verantwortlichen der Swiss Medical Services, Dr. med. Ulrich Stössel.

Fragen: Roland Zaugg

«**Rundschau**»: Seit bald zwei Jahren ist unser Gesamtarbeitsvertrag 06 in Kraft. Dieser hat uns einen höheren Arbeitsrhythmus und weniger Freizeit beschert. Gibt es langfristige Tendenzen, die Ihnen als Chef der Abteilung Medical Services der SWISS Sorgen bereiten? Hat zum Beispiel die Krankheitsrate im Vergleich zu früher markant zugenommen?

Dr. med. Ulrich Stössel: Die Krankheitsrate kenne ich nicht im Detail, jedoch die Trends. Mir ist keine markante Zunahme bewusst. Anlässlich der regulären Checks stellen wir hingegen eine Unzufriedenheit mit den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen fest. Im Vordergrund stehen strenge Einsätze, Planungsinstabilität und unerfüllte Ferienwünsche. Bei konsequentem Nachfragen auch bei jenen Piloten, die nichts von sich aus zum Thema sagen, fällt mir dennoch auf, dass die Belastung unterschiedlich wahrgenommen und nicht immer als Problem gesehen wird. Absenzenmanagement sehe ich nicht als eine ärztliche Aufgabe an. Hingegen sind wir angesprochen, wenn es um die Analyse von Fehlzeiten geht und um Präventionsmassnahmen.

«**RS**»: Haben Sie eine genaue Statistik aller Krankheitsfälle? Oder werden Sie nur über jene länger andauernden Krankheitsfälle informiert, die mit einem Arztzeugnis verbunden sind?

U.S.: Von einer unserer Grundfunktionen her, nämlich der Beurteilung der Flugtauglichkeit und Begleitung des Piloten oder der Pilotin zurück zum Wiedereinsatz, sind wir vor allem bei Langzeitabwesenheiten involviert. Auch braucht es ja bei medizinisch bedingter Abwesenheit von über sieben Tagen ein Greenlight. Das Besatzungsmitglied muss uns also telefonisch kontaktieren, und somit sind wir hier ziemlich genau über die Gründe informiert. Kurzabsenzen von ein oder zwei Tagen überblicken wir weniger genau.

«**RS**»: In unserem OMA steht im Kapitel «Health Precautions», dass wir nicht fliegen dürfen, wenn unsere Arbeitsfähigkeit zum Beispiel als Folge von Fatigue reduziert sei. Der Entscheid, ob man «fit for flight duty» sei, liege dabei in der Verantwortung des einzelnen Besatzungsmitglieds. Können Sie uns in kurzen Worten erklären, wie Fatigue definiert ist und was die beiden Ausdrücke «fit for flight duty» beziehungsweise «not fit to fly» bedeuten?

U.S.: Fatigue umfasst die Auswirkungen von verlängertem Wachsein und Arbeiten, zu wenig Schlaf und

der zirkadianen Rhythmik («innere Uhr»), aber auch von Stress auf unser Befinden. Es geht nicht bloss um Schläfrigkeit, sondern vielmehr um Erschöpfung, Konzentrations- und Aufmerksamkeitsdefizite bis hin zu Gereiztheit und depressiven Symptomen mit den möglichen Auswirkungen auf die Performance. Stellt man dieses mehrteilige Zustandsbild bei sich fest, ist man «unfit to fly». Es stimmt, hier muss das Besatzungsmitglied eine Eigenverantwortung wahrnehmen, die Einschätzung kann aber im Gespräch mit dem Flugarzt verbessert und objektiviert werden. Gelegentlich werden vor allem depressive Symptome subjektiv nicht als solche wahrgenommen.

«**RS**»: Woran erkennt man Fatigue? Welche spezifischen Frühindikatoren gibt es für diesen Zustand?

U.S.: Die Symptompalette, die sehr breit ist, habe ich grösstenteils schon geschildert, ergänzend können kanalförmiges Denken und körperliche Schwäche angefügt werden. Das Problem an der Fatigue ist unter anderem aber auch, dass sie häufig nicht als solche erkannt wird, weil man eben schon müde ist. Hier gibt es Ähnlichkeit mit dem Einfluss der Hypoxie (Sauerstoffmangel) und von Alkohol auf das Gehirn. Die subjektive Einschätzung des Leistungsvermögens kommt immer besser weg, als objektive Vigilanztests dann wirklich zeigen. Leider gibt es keine Blutanalyse, die eine Zunahme der Fatigue anzeigt.

«**RS**»: Ist man medizinisch gesehen krank, wenn man «not fit to fly» ist?

U.S.: Ja und nein. Im engeren medizinischen Sinn nicht, wenn man darunter körperliche oder seelische Störungen versteht. Der Pilot jedoch, der sich wegen Übermüdung als «unfit to fly» einstuft, kann seiner herkömmlichen, anspruchsvollen Tätigkeit nicht nachkommen und muss meines Erachtens im erweiterten Sinn und vor allem, wenn es um eine längerfristige Attestierung zuhanden der Sozialversicherung und des Arbeitgebers geht, als krank erklärt werden. Alternativ kann ich mir vorstellen, dass der Pilot sich beim Vorgesetzten meldet und dieser ihn kurzfristig freistellt.

«**RS**»: Die European Cockpit Association (ECA) hat auf ihrer Homepage eine Reihe von Studien veröffentlicht, die sich mit dem Thema Fatigue bei Piloten beschäftigen. Sind diese Studien auch für Sie als Head of Medical Services einer Netzwerk-Gesellschaft relevant, oder stützen Sie sich auf andere Untersuchungen?

U.S.: Die Verfasser der Studien wie Akerstedt, Spencer, Dinges, Rosekind sind weltweit angesehene Schlaf Forscher und haben hier sicher etwas zu sagen. Natürlich beschäufte ich mich immer wieder mit dem Thema. Es ist aber nicht einfach, Studienempfehlungen im komplizierten Umfeld der Airlines umzusetzen, will man nicht sture Regeln einführen und sich damit blockieren. Zudem nützen die besten Duty-Time-Regeln nichts, wenn das Besatzungsmitglied während eines Layovers seinem Schlaf nicht Sorge trägt und einfachste Empfehlungen zur Fatigue-Minderung nicht befolgt. Die meisten Studien berücksichtigen aber die Komplexität des Problems oder erwähnen sie zumindest.

«RS»: Wie sieht es mit dem wissenschaftlich-medizinischen Gehalt der ECA-Studien aus? Entsprechen sie dem neusten Stand?

U.S.: Ich denke, es handelt sich um seriöse Studien. Eine gute Untersuchung an Kurzstreckenpiloten der Lufthansa wurde kürzlich auch vom DLR (Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt) in Köln abgeschlossen. Sie unterscheidet – im Gegensatz zu einigen ECA-Studien – zwischen subjektiven Aussagen, zum Beispiel zur Schlafquantität, und objektiv gemessenen Schlafstunden. Die Einschlafzeit wird ja häufig als zu lang eingeschätzt und die Anzahl geschlafener Stunden zu tief angegeben. Bei Erhebungen via Fragebogen muss zudem immer beachtet werden, dass die Fragestellung selber die Antwort beeinflussen kann; auch die Motivation spielt beim Ausfüllen eine Rolle.

«RS»: Einige der ECA-Studien, zum Beispiel die Studie von Spencer & Montgomery oder eine NASA-Studie, auf die Akerstedt et al. hinweisen, enthalten konkrete Empfehlungen für gute Piloteneinsatzpläne oder für Limiten, die nicht überschritten werden sollten. Können Sie als Fliegerarzt diese Empfehlungen unterstützen?

U.S.: Ja, weitgehend. Eine zeitliche Regulierung ist sicher richtig, Stundenlimiten haben aber auf der anderen Seite den Nachteil, dass sie individuelle Unterschiede und andere Einflussfaktoren auf die Entstehung von Fati-



Ueli Stössel ist 53-jährig und Facharzt FMH für Allgemein- und Arbeitsmedizin. Nach dem Staatsexamen an der Universität Zürich im Jahre 1987 absolvierte er die mehrjährige medizinische Weiterbildung an verschiedenen Spitälern im Kanton Zürich und trat anschliessend 1995 als Assistenzarzt in die Swissair ein. Seit 2005 trägt er die Verantwortung für Medical Services (SWISS).

gue wie zum Beispiel Stress zu wenig berücksichtigen. Grundsätzlich finde ich von den beiden Arbeiten jene von Spencer & Montgomery besser, weil sie das Schlafdefizit mitberücksichtigt, das auf der Kurzstrecke nach wiederholt frühem Aufstehen entsteht. Wichtig bleiben die kritische Selbsteinschätzung des Piloten bei zusätzlichen Belastungsfaktoren wie zum Beispiel privaten Belastungen und ein Grundwissen über Schlaf, zirkadiane Rhythmik und die Entstehung von Fatigue und den Gegenmassnahmen, beispielsweise den Inflight Nap.

«RS»: Am 1. Oktober treten auch in der Schweiz die neuen EU-OPS FTL (Flight and Duty Time Limitations and Rest Requirements) in Kraft. Berücksichtigt dieses Regelwerk die relevanten wissenschaftlich-medizinischen Grundlagen in genügendem Masse?

U.S.: Ich begrüsse ein einheitliches europäisches Regelwerk, Exzesse in gewissen Ländern können so wahrscheinlich vermieden werden. Einiges, was wissenschaftlich geprüft wurde, findet Anwendung, so der Einfluss des Frühmorgentiefs auf die Performance beim Nachtflug einerseits und auf die spätere Schlafqualität andererseits, nachdem man früh aufstehen musste. Ob die Flugdienst-Zeitlimite von 13 Stunden für zwei Sektoren wissenschaftlich hinterlegt ist, dürfte jedoch bezweifelt werden. ●

«Die Einschlafzeit wird ja häufig als zu lang eingeschätzt und die Anzahl geschlafener Stunden zu tief angegeben.»

WINGS
AIRLINE BAR & LOUNGE

Ein Prozent unseres Umsatzes fliesst an
die Stiftung Kinderhilfe des Swissair-Personals.
www.swissair-kinderhilfe.ch

«Geht nicht gibt's nicht»

Die neuen Vorstandsmitglieder äussern sich zu ihren kurz- und langfristigen Zielen. Sie erklären, wo im Moment der grösste Handlungsbedarf besteht, und richten den Appell an alle Mitglieder, sich wieder vereint hinter den Vorstand zu stellen.

Fragen: André Ruth

«Rundschau»: Was ist deine Motivation, im AEROPERS-Vorstand mitzuwirken?

Rolf Odermatt: Der Mangel an Kandidaten vor den Wahlen und keine genügend gute Ausrede, wieso nicht ich einmal etwas für den Verband machen sollte.

Manfred Giger: Die Mitarbeit im Vorstand ermöglicht mir einen weitaus tieferen Einblick und bringt die Möglichkeit des aktiven Mitbestimmens. Dadurch kann ich an der dringend notwendigen Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen mitarbeiten.

Oliviero Grendene: Verantwortung übernehmen und neue Herausforderungen suchen.

Markus Rohrer: Nach der Rückkehr zur SWISS sind mir einige Dinge aufgefallen, die in anderen Firmen besser gelöst werden. Diese Erfahrungen möchte ich gerne einbringen und gleichzeitig die brennenden Probleme anpacken, die uns zurzeit beschäftigen.



Rolf Odermatt: Vizepräsident, Aussenbeziehungen.

«RS»: Was sind deine Ziele in Bezug auf dein neues Amt?

R.O.: Vorstand: Ein fairer, aber ernst zu nehmender Partner der SWISS zu sein. Ressort: Die guten Verbindungen zu den anderen Pilotenverbänden pflegen und nutzen.

M.G.: 1. Unsere Arbeitsbedingungen müssen für ein 100-Prozent-Pensum gemacht sein. Es darf nicht sein, dass die Piloten sich in die Teilzeit flüchten müssen, damit sie langfristig ihre Gesundheit nicht aufs Spiel



Manfred Giger: Bestände, Seniorität, Ferien.

setzen. 2. Die AEROPERS soll wieder eine Einheit werden. Dabei dürfen und sollen die Mitglieder vermehrt aktiv am Geschehen teilhaben, sei das durch das Einbringen ihrer Anliegen mittels Pulsometer oder durch die detailliertere Kommunikation mit dem Vorstand.

O.G.: Die Macht des Verbandes erhalten und die Interessen der Mitglieder wahrnehmen.

M.R.: Was gemeinhin als «Wachstumsschmerzen» abgetan wird, sind mittlerweile andauernde Sorgen im Bereich des GAV: FDR, Ferien, Dienstplan-Stabilität und Lohn sind Themen, die das Korps sehr beschäftigen.

«RS»: Wie willst du diese Ziele erreichen?

R.O.: Vorstand: «Geht nicht gibt's nicht». Ressort: «Netzwerken».

M.G.: Erstens kann ich mit meinem Engagement im Ressort Ferien, Bestände und Seniorität genau das oben genannte Problem angehen, und zweitens, wie ich das schon gesagt habe, sollen sich die Mitglieder mit konstruktiven Inputs einbringen können. Häufigere und detailliertere Kommunikation soll die Mitglieder besser im Loop halten.

O.G.: Mit dem Vertrauen der Mitglieder in die AEROPERS und einem geeinten Korps.

M.R.: Mein Grundsatz ist die kreative Kooperation. Ich bringe gerne Problempunkte mitsamt Lösungsansätzen an einen «runden Tisch» und versuche mit den Entscheidungsträgern Lösungen auszuarbeiten, welche die Probleme zeitgerecht lösen und für beide Seiten akzeptabel sind. Meines Erachtens ist aber eine här-

tere Gangart der Gewerkschaften mit den Arbeitgebern durchaus nötig, um aufzuzeigen, wo die Belastung zu gross wird und wo Probleme vorhanden sind, die einer Lösung bedürfen. Die SWISS hat ein deutsches Topmanagement, dementsprechend darf auch der Ton der Gewerkschaft etwas direkter und «deutscher» werden.

«RS»: Wo siehst du sofortigen Handlungsbedarf?

R.O.: Endlich eine adäquate Beteiligung der Piloten am schönen Gewinn der SWISS erreichen.

M.G.: Beim Pilotenbestand herrscht meiner Meinung nach der grösste Handlungsbedarf:

Bei den aktuellen Beständen können nicht alle Ferien gewährt werden. Durch weniger zugeteilte Ferientage wird mehr gearbeitet, was dazu führt, dass die Grenzwerte bei den Blockstunden (früher) erreicht werden. Das wiederum hat einen negativen Einfluss auf die Bestände zur Folge. Schlussendlich wächst auch die Planinstabilität, und die hat negative Auswirkungen auf das Sozialleben, weil schlechter vorausgeplant werden kann.

O.G.: Entscheidend sind nicht einzelne Baustellen oder Einzelinteressen, sondern die gesamte Ausgewogenheit der Interessen aller Mitglieder.

M.R.: Absolute Priorität hat für mich die zeitnahe Bearbeitung der Probleme in den oben genannten Themen. Genauso wichtig ist für mich die Anpassung des GAV06, der meines Erachtens den heutigen Gegebenheiten nicht mehr Rechnung trägt.

«RS»: In welche Richtung sollen die Mittel- und Langfristziele zeigen?

R.O.: Das ultimative Verhindern von weiteren Sparmassnahmen, die schlussendlich die Safety tangieren (Ausbildung und Training, FDR, Safety-Strukturen, Flight-Ops). Weitere Ausführungen würden den Rahmen sprengen.

M.G.: Mittelfristig sollen eine Verminderung der Arbeits-



Oliviero Grendene: Finanzen, Versicherungen.



Markus Rohrer: Vizepräsident, Flight OPS.

belastung und eine angemessene Entlöhnung erreicht werden. Langfristig will ich mit einem neuen GAV die grosse Mehrheit der AEROPERS-Mitglieder gewinnen. Natürlich muss die AEROPERS neue Stärke erhalten und unbedingt akzeptierter Sozialpartner bleiben!

O.G.: Kurzfristig: Vertrauen der Mitglieder gewinnen und eine Einheit erreichen. Langfristig: Arbeitsbedingungen, Entlöhnung und Altersvorsorge sollen dem Benchmark von Netzwerk-Fluggesellschaften entsprechen.

M.R.: Ich wünsche mir mittelfristig (auf Ende GAV06) einen massgeschneiderten, zeitgemässen N-GAV, der gute Ideen und Lösungen von anderen Fluggesellschaften berücksichtigt, den Mitarbeitern einen angenehmen und motivierenden Arbeitsplatz garantiert und gleichzeitig der Firma die nötige unternehmerische Flexibilität lässt. Langfristig sehe ich eine SWISS, die auch gegen innen so nachhaltig plant und handelt, dass sie für die Arbeitnehmer zu einem der «Top Employers of Switzerland» wird.

«RS»: Was möchtest du unseren Mitgliedern noch sagen?

R.O.: Die AEROPERS sind nicht nur wir im Vorstand, sondern alle Mitglieder!

M.G.: Gemeinsam haben wir eine Chance, nutzen wir sie!

O.G.: Die AEROPERS wird dann Erfolg haben, wenn die Mitglieder hinter ihr stehen. Wir alle sind die AEROPERS, und daraus resultiert für jedes Mitglied ein Mass an Verantwortung.

M.R.: Durch unsere gemeinsamen Bemühungen und unsere Einheit können wir heute die Weichen für eine bessere Zukunft stellen. Der AEROPERS-Vorstand arbeitet mit Hochdruck daran, Lösungen auszuarbeiten und umzusetzen. Mit eurem Feedback, der aktiven Teilnahme an den Pulsometer-Umfragen und eurer Solidarität unterstützt ihr unsere Bemühungen sehr. ●

Strategieseminar 2008 in Hurden

Zu Beginn der Amtszeit eines neuen Vorstands stehen zum einen die Teamfindung und zum anderen die Entwicklung einer Verbandsstrategie.

Text: Henning M. Hoffmann, Geschäftsführer AEROPERS

Die aktuelle Situation nach der Ablehnung des GAV08 und die neue Konstellation innerhalb des im Mai neu gewählten Vorstandes mit drei bisherigen und fünf neuen Mitgliedern wurden als grosse Herausforderung angesehen und auch angenommen. Präsent war dabei sowohl die Lage der Weltwirtschaft im Allgemeinen als auch die der SWISS im Besonderen. Aus diesen Gründen hat sich der Vorstand nebst Geschäftsführer vom 22. bis 25. Juni 2008 in ein Strategieseminar nach Hurden zurückgezogen.

Gemeinsame Ziele können nur gemeinsam erreicht werden – das war der Grundsatz des Seminars und auch der Ansatz des Teambuildings, welches uns zu einem Ruderclub in Gross am Sihlsee führte. Dort sassen sprichwörtlich «alle in einem Boot» – dies entspricht bekanntlich der Realität.

Schon zu Beginn wurde jedem Einzelnen klar, dass man ein Boot zwar auch alleine voranbringen und den Kurs beeinflussen kann. Dies führte aber augenscheinlich nicht zum gewünschten Tempo und nicht zum angepeilten Ziel. Nur gemeinsam konnte eine hohe Schlagzahl, eine hohe Geschwindigkeit erreicht werden – und nur gemeinsam wurde der eingeschlagene Kurs gehalten und das Ziel erreicht.

Diese Einstellung wurde von allen Teilnehmern in den Folgetagen bei der Entwicklung von Ideen und der Definition von Zielen gelebt; so entwickelten sich die Strategien für die nächsten Monate und auch das langfristige Ziel des neuen Vorstandes 2008:

1. Der AEROPERS-Vorstand erreicht in der Gesamtheit der Problempunkte während der Restlaufzeit des GAV06 eine gleich gute oder bessere Lösung als im GAV08.
2. Der den GAV06 ablösende N-GAV (New-GAV) soll mit mindestens 75 Prozent Zustimmung der Mitglieder angenommen werden.

Kurzfristige Verbesserungen strebt der neue Vorstand in den nachfolgenden Bereichen an:

- in der Arbeitsbe- und -überlastung
- in der Einsatzstabilität
- beim Abbau des Ferienbacklogs.

Der neue Vorstand ist gut aufgestellt und vorbereitet für die Herausforderungen 2008 und die der Folgejahre. Er ist ein starkes Team, das aber nur mit der Hilfe der Mitglieder seine Ziele erreichen kann – denn nicht nur der Vorstand sitzt im selben Boot. ●



Nicht nur beim Rudern sitzen alle im selben Boot.

Da staunt der Fachmann, und der Laie sowieso

Heutzutage muss unsereiner nicht mehr so oft wie auch schon in den dunklen Keller des Ops Centers hinuntersteigen, seit der Umbau für den neuen Schengenkanal (welcher gefühlsmässig etwa so lang dauert wie der Durchstich des Lötschberg-Basistunnels) im Gange ist. Was mir eigentlich recht ist, weil es mir dort unten noch nie so richtig gefallen hat (gegen Grotten und Gruften habe ich generell nichts einzuwenden, sofern sie der Aufbewahrung von vollen Flaschen oder der Ausübung sonstiger Lustbarkeiten dienen): Es droht einem da unten ständig die Decke auf den Kopf zu fallen, und die schummrige Beleuchtung liegt knapp unter der Limite der Europäischen Menschenrechtskonvention und erlaubt es einem von Altersschwäche Geplagten wie mir nicht mehr, einen uniformierten Kollegen auf mehr als zwei Metern Distanz zweifelsfrei zu erkennen. Man geht also nur noch in den Keller, um sich Hut und Krawatte aus dem Kasten zu holen und die verschwitzten Hemden in den Wäscheschlitz zu werfen; im Postfach erwartet man im Zeitalter von E-Mail und Crewlink-Offline sowieso nichts anderes mehr als einmal pro Woche eine Revision (die das Paceblade schon automatisch gemacht hat) und einmal pro Monat eine Lohnabrechnung, welche auch nie eine positive Überraschung gegen oben aufweist. Doch da schau einer an: Es lag unlängst tatsächlich wieder mal ein Couvert im Fächlein, nicht grad handgeschrieben und parfümiert, aber immerhin zehn Seiten dick, zuerst fünf auf deutsch und nochmals fünf auf englisch. Mit den ersten Zeilen kam aber gleich die herbe Enttäuschung: Hatte ich doch schon irgendwo gelesen, im Crewmail nämlich. Da wollte der Verfasser offenbar auf sicher gehen, dass seinem wichtigen Schreiben kein Leser entwischt, weder auf digitalem noch auf analogem Weg.

Mit einigem Erstaunen habe ich den Anfang des Briefs zur Kenntnis genommen: «Mit einigem Erstaunen habe ich den Arbeitskonflikt bei Lufthansa mitverfolgt», schreibt da mein Chef. Darf er das überhaupt? Darf er als Chef, als Spezialist, als Kompetenzzentrum, als Vorgesetzter, als Fachmann durch und durch, darf er da noch staunen? Ist nicht das Staunen dem Kind, dem Naiven, dem Dilettanten, dem Anfänger, dem Laien vorbehalten? Also mir, dem schlichten Leser dieser Zeilen? «Da staunt der Laie, und der Fachmann wundert sich», heisst es doch schon in der Bibel, oder sonst in irgendeinem Roman, und so frage ich mich drum: Wenn hier der Fachmann staunt, was mache dann erst ich als simpler Laie? Wenn schon mein Vorgesetzter offenen Mundes gewisse Vorgänge nicht mehr versteht, was erwartet er dann von mir, seinem Untertanen, wenn er mir sowas schreibt? Dass ich es verstehe? Dass ich es ihm erkläre? Mein Chef hat mir mit diesem Satz jedenfalls mein Untertanen/Obertanen-Gefüge gründlich durcheinandergebracht.

Das Wort «Staunen» leitet sich offensichtlich von «Stau» ab, einem Stau der Gedanken oder Hirnströme etwa, der dazu führt, dass ich gewisse Dinge nicht ganz verstehe, oder: Ich hab sie wohl verstanden, aber nicht begriffen. Zum Beispiel, dass die Konzernkollegen im grossen Deutschland nur ein bisschen streiken müssen, und schon gibts ein bisschen ziemlich viel mehr Lohn, und wir kriegen nicht einmal den Teuerungsausgleich, obwohl wir doch so anständig gefragt haben. Was lernt daraus der staunende Laie/Lakaie?

Den ausführlichen Brief hab ich auf dem Nachtflug in elektronischer Form gelesen, im Paceblade, und, wie ich das Gerät längere Zeit so auf dem Schoss hatte, hat es mir die obere Hosenpartie angenehm aufgewärmt (da es offenbar den zugeführten Strom vor allem zur Erzeugung von Wärme benutzt anstatt zur Generierung einer anständigen Bildschirmhelligkeit), und folglich auch die in dieser oberen Hosenhälfte enthaltene Körperpartie recht schön erhitzt, was mich wiederum an die wunder-



baren Onsen-Eier erinnert hat, die es in Japan dort zum Zmorgen gab, wo ganz in der Nähe die Affen in einer siedendheissen Quelle badeten. «Whirlpools, enge Unterhosen, Laptops auf den Knien und die Sitzheizung im Auto sind der Manneskraft abträglich», steht im Tagi vom 20. August. Schon die alten Römer haben den ausgedehnten Besuch im Thermalbad zur temporären Sterilisation genutzt, und in diesem Sinne möchte ich vor allem die jüngeren Kollegen dazu ermuntern, häufig mit dem Paceblade auf besagter Körperhälfte zu operieren, falls sie sich den recht teuren und von der Krankenkasse nicht bezahlten urologischen Eingriffen sparen möchten.

Für die anderen, die den elektromagnetisch strahlenden Computer lieber ganz von ihren Weichteilen fernhalten möchten, empfiehlt sich dessen Lagerung auf dem Faltschischen (wo er auch als Rechaud für die oftmals nicht mehr ganz heissen Speisen aus dem fernen Galley dienen kann) oder dann die Aufhängung am Seitenfenster. Hierzu haben verdankenswerterweise ein paar Kollegen wertvolle Vorarbeit geleistet und in Ermangelung einer offiziellen Version Gestellprototypen entwickelt, die es in sich haben: von der transparenten Plexiglasvariante über sperrige Sperrholzmodelle und streng riechende Spaltlederversionen aus Bombay bis zur grazil-federnden Drahtaufhängung, die ich wegen ihrer Leichtigkeit entschieden bevorzuge und die mir der handwerklich so geschickte Kamerad S. aus alten Chemischreinigungs-Kleiderbügeln gebogen hat, einem klaren Fall von sinnvollem und gelungenem Recycling also. Der Schroffsche Flügelbügel hält fantastisch, widersteht Beschleunigungen bis zu fünf «g» und lässt das Paceblade nur bei ganz groben Landungen zu Boden krachen. Erstaunlich deshalb, dass das Teil noch nicht vom BAZL zertifiziert worden ist. Bisher. Denn der dort anstehende Direktionswechsel gibt berechtigten Anlass zur Hoffnung, man finde zur Besetzung des Amtes diesmal vielleicht sogar einen fliegerischen Fachmann (ergo einen der nicht staunt, sondern sich wundert).

Fachmann zu sein scheint in der Schweiz allerdings kein zwingendes Auswahlkriterium für Führungsjobs zu sein; wir sind das wohl einzige Land, in dem der Verkehrsminister keinen Verkehr hat, äh Verkehr nicht gern hat (höchstens noch den öffentlichen) und der Sportminister offensichtlich mit Sport nichts am Hut hat (höchstens noch mit Kleinkaliberschiessen) und der Flughafendirektor ein ausgewiesener Spezialist ist für Einkaufszentren und es ihm vielleicht viel wohler wäre und an seinem Wohnort viel ruhiger, wenn Unique nur noch eine Shopping Mall wäre, ganz ohne diesen störenden Flugverkehr. Die breitgewalzten Themen wie perverser Mailversand oder gar Vorstrafen wollen wir hier nicht auch noch genüsslich ausbreiten, obwohl es wirklich schlimm und letztlich unentschuldig ist, wenn einer als Chef seinen Angestellten, nur um sie ein wenig zu motivieren und zur Mehrarbeit anzustacheln, am Verwaltungsrat vorbei (schwarz!), Bonuszahlungen ausrichtet! Einen solchen Chef jedenfalls könnte man sich nur wünschen. Unserer schreibt lange Briefe. Aber wir sind ja auch der einzige Pilotenverband, der auf eine Gewinnbeteiligung freiwillig verzichtet hat. Aus Bescheidenheit. Nicht wie diese Deutschen! «Deutschland versetzt mich immer wieder in Verwunderung», steht im Mail vom Fachmann. Mich auch. Die arbeiten nur 38 Stunden (pro Woche, nicht pro Tag!) statt 42 wie wir und es geht ihnen trotzdem ausgezeichnet (vielleicht, weil wir sie so schön quersubventionieren?).

Als Laie komme ich jedenfalls aus dem Staunen nicht mehr heraus. Da bleibt letztendlich nur noch der Gang an ein zünftiges Botellön. Es staunt der Laie, und der Flachmann leert sich.

pk@bluemail.ch

Edelweiss Air: Personalpolitik im Wandel der Zeit

Text: Andreas Wendel, Vorstand ECA mit Ressort Aussenbeziehungen, Captain A320/330

Gründung der Edelweiss Air

Im Frühling 1996 flogen erste Touristen mit einer MD-83 der Edelweiss Air in die Badeferien. Kuonis Abteilung «Schweiz» gründete diese farbenfrohe Airline mit zwei geleasten Maschinen im Ethno-Look. «Fliegen nach Schweizer Art» lautete das Motto der Edelweiss Air, und damit sind schweizerische Werte wie Sicherheit, Zuverlässigkeit, Freundlichkeit und Pünktlichkeit gemeint, die zum bestmöglichen Preis-Leistungs-Verhältnis offeriert werden.

Pioniere der Edelweiss Air

Firmengründer und CEO Niklaus Grob diente Kuoni als ausgewiesener Aviatik-Spezialist, der nach einer langjährigen Karriere als Swissair-Pilot mit Kaderfunktionen und als Luftwaffenoberst die nötigen persönlichen und politischen Kontakte sowie die menschlich-fachlichen Kompetenzen mitbrachte, um die EDW in der Schweiz erfolgreich aufbauen zu können. Dabei wurde er von einem handverlesenen Team Piloten unterstützt, die bereits vorher bei BalairCTA zentrale Rollen innehatten: Sein enger Mitarbeiter und späterer Nachfolger Karl Kistler, der Postholder Training Pedro Etter, der technische Pilot Jacques Meyer und ein paar weitere Piloten mit nützlichem Know-how in den Bereichen Instruktion und IT. Diese ersten Piloten der EDW leisteten enorme Arbeit am Aufbau der Firma. Sie schufen innert Kürze ein ausgezeichnetes Image innerhalb der grundsätzlich konsolidierungsreifen Reisebranche und beim Charter-Publikum. Niklaus Grob postulierte umsichtige, moderate Kostenstrukturen, schliesslich war das Charter-Business traditionell unstet, von unerbittlichem Konkurrenzkampf, minimalen Margen und geschäftspolitischen Variablen konkurrierender Ferienveranstalter geprägt. Einzig beim Training war das Sparen nie ein Thema. Praktisch jeder Pilot der ersten Stunde zeigte Eigeninitiative beim Gestalten der pilotengeführten Firma, Nachwuchspiloten bekamen teils in jungen Jahren und oft ohne grossen Erfahrungsrucksack grosszügigen Spielraum mit Kompetenzen und persönlichen Freiheiten, trug gleichzeitig als Funktionär Verantwortung in anspruchsvollen Ressorts, was die Identifikation dieser Piloten mit der Firma sowie den pionierhaften Teamgeist förderte. Traditionen und Konventionen der Airline-Industrie wurden kritisch betrachtet.

Der Erfolg der jungen Firma führte zu einem gewissen Stolz, man wollte anders sein als die grossen, etablierten Airlines, nämlich flexibel, mit kurzen Entscheidungswegen und wettbewerbsfähiger Kostenstruktur. Keine bürokratischen Leerläufe, sondern marktorientierter Kommerz mit Kundenfokus. Niklaus Grobs Chefetage traute sich zu, genau zu wissen, was fürs Pilotenkorps von EDW gut ist. CEO Grob war wegen seines Altersvorsprungs und seiner Branchen- und Führungserfahrung der unangefochtene, wortgewaltige Patron im Haus. Manche EDW-Piloten trugen Niklaus Grobs

idyllische Vision einer prosperierenden Kleinfirma mit voller Überzeugung. Jeder Pilot soll seine Ideen, Talente und beruflichen Interessen persönlich und direkt in ein übersichtliches Team einbringen, statt sich durch wechselnde Funktionäre eines Berufsverbandes vertreten zu lassen. Ein Pilotenverband war dementsprechend vorerst kein Thema, man war erst einmal froh, zu ungefähr branchenüblichen Konditionen Arbeit in der Schweiz zu haben. Es folgte ein grundsätzliches Verbot für Funktionäre, einem allfälligen Pilotenverband beizutreten. Man wollte arbeiten statt diskutieren: Dabei arbeitete mancher Funktionär quantitativ derart viel, dass kaum mehr Energie, Kapazität und Interesse blieben, sich mit kritischen Mitarbeiter-Inputs, anderen Meinungen oder neuen Ideen auseinanderzusetzen.

Das Leistungsprimat und die uneingeschränkte unternehmerische Flexibilität statt einem klar definierten Regelwerk und Karriereplanungen verunsicherten viele Piloten und bewogen sie bei jedem Aufschwung der Branche in grosser Zahl zum Stellenwechsel. Die EDW erlebte in den letzten zwölf Jahren eine beispiellose Fluktuation von Copiloten, die jegliche Kontinuität erschwerte, aber vom Management nicht annähernd so negativ beurteilt wurde wie von der ECA (Edelweiss Cockpit Association). Hoffnungsvolle Jungpiloten lassen sich leichter führen als langjährige, berufs- und erfahrungsbedingt kritische Piloten mit prägender Vergangenheit bei ähnlich funktionierenden Airlines.

Vergrösserung des Pilotencorps

1999 erfolgte eine Umflottung von zwei MD-83 auf drei A320. Zu diesem Zweck erfolgte die Einstellung weiterer Piloten. Das Korps wuchs auf rund 35 Piloten. Der Anteil der Piloten ohne Kaderfunktion und ohne entsprechendes Rollenverständnis stieg überproportional an, und parallel dazu nahmen auch die personalpolitischen Dissonanzen zu: Auf der einen Seite waren loyale Funktionäre, auf der anderen Seite die Piloten, die sich mitsprache- und wehrlos der Eigendynamik der Firma ausgesetzt sahen, sich aber stattdessen transparente Vertragsverhältnisse und Karriereplanung wünschten. Obschon das Management der EDW jederzeit eine Politik der offenen Tür anbot und auch pflegte, erreichten die Inputs der Pilotenbasis die Firmenspitze aus verschiedenen Gründen nur vereinzelt und erzeugten bis ins Jahr 2007 nur wenig Echo. Manche Piloten konnten gut mit dieser Situation umgehen und verabschiedeten sich geistig vom Thema Personalpolitik, nachdem sie bereits vorgängig einschlägige Erfahrungen bei andern Airlines gesammelt hatten. Andere gefielen sich in einer permanenten verbalen Oppositionshaltung ohne jegliche Konsequenz. Dritte passten ihr Vokabular dem jeweiligen Arbeitspartner im Cockpit an und zeigten damit je nach Sichtwinkel einen gesunden Realitätssinn oder verlogenen Opportunismus.

Gründung der Edelweiss Cockpit Association

1999 häuften sich personalpolitische Probleme auf Stufe Chefpilotenbüro und zogen unweigerlich die Gründung des Pilotenverbandes Edelweiss Cockpit

Association nach sich. Ein muskulöser Bauernsohn meldete sich in jugendlichem Übermut gleich als Präsident und orientierte das wenig erstaunte, aber sehr enttäuschte Management über die Tatsache, dass nun auch die Piloten der EDW einen Pilotenverband hält. Das Management reagierte vorerst mit Ablehnung, weil für eine kleine Airline gar kein Pilotenverband nötig sei. Der CEO argumentierte, man wolle Personalpolitik analog zum Mutterhaus Kuoni ohne jegliche Anerkennung von Personalverbänden betreiben. Dazu genügte die bisherigen Einzelarbeitsverträge, und der Dialog mit der ECA wurde erstmals aufgenommen, als der Vorstand dieses Pilotenverbandes im Sommer 2001 das Management der Kuoni um ein entsprechendes Gespräch ersuchte und die Gelegenheit nutzte, um einen ersten Entwurf eines GAV vorzustellen. Mit diesem Vertragswerk wünschte sich die ECA Ruhe und Ordnung im bisweilen arg durchgeschüttelten Personalhaushalt. Das Motto lautete «Piloten geben Sicherheit und Qualität und wünschen sich dasselbe in Form eines GAV». Die Herren Grob und Kistler wurden durch den Kuoni-Manager Thomas Stirnimann aufgefordert, das Thema GAV ernsthaft zu prüfen. Es versteht sich, dass mit einem GAV die offizielle Anerkennung eines Pilotenverbandes einhergeht und zu einer vertrauensvollen Sozialpartnerschaft führt.

Einstieg ins Langstreckengeschäft

Im Jahr 2000 stieg die EDW ins Langstreckengeschäft ein. Das Pilotencorps stieg mit dem A330, der die Flotte von drei A320 mit komplementärer Saisonalität ergänzte, schrittweise auf rund 60 Piloten an. Somit nahm der Proporz der Piloten ohne Management-Funktion erneut zu. Wenige Wochen nach dem Gespräch zwischen ECA, Management der EDW und Kuoni ereigneten sich die Terrorakte aufs New Yorker WTC. Karl Kistler retournierte unseren GAV-Entwurf wenig später mit dem Kommentar, das Management der EDW habe dieses Vertragswerk geprüft und lehne es grundsätzlich ab. Die wirtschaftliche Abkühlung zeigte auch im Schweizer Tourismus ihre Folgen, und nach dem Grounding der Swissair vermeldete das Management der EDW, man werde aufs veränderte Marktumfeld mit der Entlassung von drei Piloten reagieren. Nicht die dienstjüngsten Copiloten wurden entlassen, sondern drei Copiloten, die vorgängig aus persönlichen Gründen nicht bereit waren, einen Zusatzvertrag für die Umschulung auf die Langstreckenmaschine A330 zu unterzeichnen.

Einstellung von entlassenen Swissair-Piloten

Noch während der Kündigungsfristen der genannten Piloten, deren Arbeitsverhältnis «infolge Überkapazität» seitens der EDW gekündigt wurde, erreichte uns die Nachricht, dass ein halbes Dutzend entlassener Swissair-Piloten von der EDW eingestellt wurde. Weitere sollten folgen. Die Palette reichte vom jungen Copiloten mit wenigen Dienstjahren Flugerfahrung bis zu hoch erfahrenen Kapitänen der Swissair. Wir nahmen sie

als Kollegen in unser Corps und bei deren Wunsch in unseren Pilotenverband auf, weil es der Flugsicherheit dienlich war und einem verbandspolitischen Pragmatismus entsprach. Sie hatten bei der Swissair ihre ganze Existenz verloren und trugen keine Schuld daran, dass sie dazu dienten, entlassene EDW-Piloten zu ersetzen. Heute ist es nicht mehr relevant, woher eine Pilotin oder ein Pilot zur EDW stiess. Die Hälfte der Swissair-Piloten folgte sofort unserer Einladung, dem Pilotenverband ECA beizutreten. Die andere Hälfte drängte in die Büros, nahm zentrale Funktionen an und folgte der damaligen Doktrin des Managements, Funktionäre dürften keine Verbandsaffinität haben.

Pensionierung von Niklaus Grob

Karl Kistler wurde 2002 CEO der EDW und nominierte für diverse Schlüsselpositionen ehemalige Swissair-Piloten, die technisch wertvolle Arbeit leisteten. Personalpolitisch blieben viele dieser langjährigen AEROPERS-Mitglieder diffus, und wenige von ihnen zeigten, – sehr zu unserem Erstaunen – eine offen verbandsfeindliche Haltung. Karl Kistler begann sein Amt als CEO mit dem selbst induzierten Programm «Change», das da und dort Früchte trug. Latente Schwachstellen blieben während der folgenden Jahre die Kommunikation zwischen dem Management und den Mitarbeitern sowie die Personalpolitik für uns Piloten.

Neue Aufteilung des schweizerischen Chartermarktes

2006 wurde klar, dass bei Belair eine Neuorientierung anstand und 2007 erfuhren wir, dass sich Belair der Air Berlin angliedern würde. Im November 2007 lud die EDW das Personal zu einer Information durch den Kuoni-Exponenten Stefan Leser ein. Dieser versicherte uns zusammen mit CEO Karl Kistler, dass ein Alleingang die gewählte Stossrichtung der EDW sei. So richtig glauben wollten dies die Piloten nicht, und der eine oder andere kritische Geist meldete sich



Die A330 der Edelweiss Air beim Abheben.

vorsichtshalber schon einmal beim Pilotenverband ECA zwecks Mitgliedschaft. Die möglichen Szenarien unserer Firma liessen sich an einer Hand aufzählen. Bewegung kam 2007 ins Pilotencorps der EDW, als der Einstellungsboom von Copiloten bei der SWISS seine Folgen zeigte. Ausgerechnet im umsatz- und arbeitsreichen dritten Quartal

des Jahres 2007 demissionierte der langjährige Chefpilot Pius Imbach von seinem Amt, und der Flugbetrieb drohte mangels Copiloten zu kollabieren. Ein hochgeschätztes Gründungsmitglied der ECA, Christoph Zogg, übernahm das vakante Amt des Chefpiloten unter der verständlichen Bedingung, dass er mit Autorisierung durchs Management in Zukunft konstruktiv mit der ECA zusammenarbeiten dürfe. Dies erlaubte ihm CEO Karl Kistler und ernannte ihn gleichsam zum offiziellen firmenseitigen Ansprechpartner gegenüber der ECA.

Strategische Zusammenarbeit von Kuoni und SWISS

Im Kontext dieses Vertrages übernimmt die SWISS von Kuoni die EDW und führt sie als eigenständige Leisur-

Abteilung weiter. Die umfassende Sozialpartnerschaft zwischen der SWISS und der AEROPERS hat ohne Zweifel Konsequenzen für unsere Zukunft im Konglomerat. Um herauszufinden, welche Gedanken unsere Piloten in diesem Zusammenhang bewegen, führte die ECA diesen Sommer eine Pilotenumfrage («Pulsnehmer») durch, damit wir die Anliegen unserer Mitglieder optimal vertreten können, und auch, um CEO Karl Kistlers persönlichem Wunsch zu entsprechen, mittels demokratischer Prozesse den weiteren Weg unserer Firma gemeinsam zu definieren.

ECA heute

Unser Pilotenverband vertritt heute die grosse Mehrheit der EDW-Piloten (80% der Piloten unserer Firma). Wir sind seit der Gründung unseres Verbandes Mit-

glied des schweizerischen Dachverbandes SwissALPA und somit im kontinuierlichen Dialog mit andern Pilotenverbänden, namhaft der AEROPERS und IPG. Unsere Mitglieder wünschen in grosser Mehrheit eine offizielle Inhouse-Sozialpartnerschaft inklusive GAV zwischen dem Management der EDW und der ECA.

Mit Spannung erwarten wir erste Informationen, welche Strategien der neu gewählte Verwaltungsrat der EDW bezüglich unserer Personalpolitik wählt und wie die EDW innerhalb der SWISS positioniert wird. Wir sind überzeugt, dass firmen- und verbandsseitig im SWISS-Konglomerat zahlreiche Synergien genutzt werden können, wenn alle involvierten Parteien gewillt sind, ihren Beitrag zu leisten und dabei Prioritäten zugunsten des Konzerns und seiner Mitarbeiter mit dem Ziel der Nachhaltigkeit zu setzen. •

Alles begann mit einem Flirt

Wie Saigon zur Wiege der asiatischen Luftfahrt wurde.

Text: Urs von Schroeder

Wir kennen die europäische und die amerikanische Aviatikgeschichte, doch wer weiss eigentlich, wo und wann die asiatische Luftfahrt begonnen hat? Gemäss «The Aviation Chronicles» erreichte am 5. Mai 1911 der japanische Baron Narahara mit einem zweiflügligen Flugapparat, der mit einem 60-PS-Motor ausgestattet war, eine Höhe von 60 Metern. Fünf Monate später, am 25. Oktober, machte ein gewisser Kaptain Tokugawa mit dem Erstflug der in Japan gebauten Kai-1 auf sich aufmerksam. Diese Pionierflüge galten bislang als die ersten in Asien. Falsch! Von der Geschichtsschreibung nicht beachtet blieb, dass die Wiege der fernöstlichen Luftfahrt nicht im imperialen Japan liegt, sondern in Indochina.

Bereits am 15. Dezember 1910 vollzog sich in Saigon eine Flugdemonstration mit einer Fanman 2. Das bestätigen auch Dokumente historischer Archive in Brüssel. Von Bedeutung für Belgien war dieser Event deshalb, weil der Flugpionier von Saigon Charles van den Born hiess und, 1874 geboren, aus Liège stammte. Im Gegensatz zu seinem musischen Vater fühlte sich der junge Belgier mehr zum Sport hingezogen. Er wurde ein guter Velorennfahrer, der schon mit 17 Jahren seine erste Rundfahrt in Paris gewann und daraufhin auch an Übersee-Rennen teilnahm. Als 1903 die Gebrüder Wright in den USA durch ihre ersten fliegerischen Hopser – einem zwölfsekündigen Flug mit ihrem Doppeldecker – eine neue Ära einzuläuten begannen, gab es für den jungen van den Born nichts zu überlegen. Fliegen wollte er, und das Fliegen sollte auch seine Zukunft bestimmen. Mit 35 gehörte er zu den ersten hundert Menschen der Welt, die über eine Berufspiloten-Lizenz verfügten.

Anno 1909 hatte Louis Blériot mit seinem Eindecker den Ärmelkanal überquert. Amerikaner und Europäer machten sich dann auf, in allen Erdteilen für den neuen

«Sport» – das und nicht mehr war das Fliegen damals noch – zu werben. Van den Born schiffte sich zusammen mit seiner Frau, einem Mechaniker und seiner Fanman 2 in Marseille ein. Sein Ziel war Singapur, wo er Demonstrationsflüge zu machen gedachte. Das Schicksal wollte es aber anders. Unterwegs auf See begegnete der smarte Flieger der Tochter Sir Koblukovskys, des damaligen französischen Generalgouverneurs in Indochina, die ihm offensichtlich gehörig den Kopf verdrehte. Denn plötzlich änderte er seine Destination und reiste statt nach Singapur nach Saigon.

Begeistert unterstützt durch die indochinesischen Kolonialbehörden, organisierte van den Born die «Grande Semaine d'Aviation» in Saigon, die vom 8. bis 18. Oktober 1910 stattfand. Dieser Event, der allererste seiner Art in Asien, beeindruckte offensichtlich und hinterliess eine grosse aviatische Fangemeinde. Mit der Folge, dass vom 7. bis 18. Dezember eine grosse Ausstellung mit Demonstrationsflügen auf der Pferderennbahn Phu Tho durchgeführt wurde, eine Attraktion, die eine riesige Menschenmenge anzog. Nach dieser asiatischen Geburtsstunde der Fliegerei in Saigon folgten ein Jahr später weitere Demonstrationen in Bangkok und Hongkong. Van den Borns Reise nach Vietnam beeinflusste sein Leben nachhaltig. Er verfiel dem Charme dieses Landes so sehr, dass er beschloss, für immer dort zu bleiben. Einzig der Erste Weltkrieg brachte ihn vorübergehend zurück nach Belgien. In seiner neuen Heimat, der er – als Folge eines galanten Abenteurers – ein historisches Ereignis beschert hatte, wurde er zu einem angesehenen Bürger. In einem Jahr wird er, im Rahmen des 100-Jahr-Jubiläums des Erstfluges, erneut gefeiert.

Moral der Story: Soll einer sagen, die Geschichte sei stets nur von Männern bestimmt worden ... •



Charles van den Born in seiner Fanman 2.

sparetime writing

Text: Viktor Sturzenegger



Mit erstaunlichem Schwung und beträchtlichem Einsatz hat sich unser Kolumnist Peter Tilly den Traum eines eigenen, publizierten Romans erfüllt. Und das trotz der aktuellen «Flight Duty Regulations».

Seine Geschichte um ein Flughafenausbauprojekt in Samedan ist vor dem Hintergrund und vielleicht auch als Verarbeitung des Swissair-Groundings zu lesen und ist

überrascht mit Detailkenntnissen von Vorgängen in und um Gemeinde- und Verwaltungsräte. Seine Schilderungen haben mir, einem absoluten Laien in diesen Bereichen, Eindruck machen können. Intensives Studium der Regenbogenpresse half sicherlich bei der Scharfzeichnung diverser Randfiguren des Romans.

Leicht leserlich beschreibt er die verschiedenen Romanfiguren und die verfilzten Zusammenhänge im Oberengadin sowie deren Beziehung zu den Unterländern. Seine Figuren wirken durchaus glaubwürdig und lebensecht, wenn ich auch die leicht Testosteron gesteuerte Beschreibung diverser zwischenmenschlicher Beziehungen eher Jetlag bedingter Realitätsverschiebung zuordnen möchte. Seine Seitenhiebe auf eine selbstzufriedene Gilde von

Luftfahrt-Beamten werden wahrscheinlich nicht überall auf die in mir beim Lesen aufgestiegene Heiterkeit sorgen, seine Vorurteil stützende Darstellung der Piloten dagegen schon. Doch sind auch andere Berufsgattungen mit gängigen Attitüden versehen, wie sie in Soaps und anderen publikumsträchtigen Medienprodukten die Regel sind. Für weitere Anregungen sorgen genüssliche Querverweise auf «Lord Valdemar», eine verwaltungsratende ex-Ständerätin, einen Bankmanager mit Hang zu jüngeren Geliebten und weitere «ungeplante» Annäherungen an eine bekannte Realität. Kurz und gut, die Story entbehrt nicht einer gewissen Authentizität.

Um seine Leserinnen und Leser nicht vorzeitig abzuschrecken verzichtet Peter Tilly auf eine Nummerierung der Seiten, was ich ihm noch verzeihen mag. Leider hat mich sein Verzicht auf eine ordentliche Korrekturlesung weniger gefreut (ich suche zwar nicht «ein Leben lang nach Unregelmässigkeiten», jedoch fallen sie mir beim Lesen einfach störend auf). Dennoch hat mich die «Schieflache» im Kapitel 39 amüsiert, während mir sein vielfaches «Nachhacken» allzu aggressiv erschienen ist.

Alles in allem ist Peter Tillys Roman eine leicht zu lesende und erbauliche Lektüre mit einem paradiesischen Happy-End im schönen Engadin und deshalb durchaus geeignet, bei der immer spärlicheren Freizeit in einem immer strengerem Arbeitsumfeld, erbauliche Zerstreuung zu liefern.

Peter Tilly: *Suvretta Connection*, Norderstedt, 2005
ISBN 978-3-8370-4519-2

Nachgefragt ...

«Rundschau»: Seit wann schreibst du?

P.T.: Meinen ersten Brief an meine Eltern habe ich mit vier Jahren geschrieben. Früher schrieb ich in Klubzeitschriften und auf meiner privaten Homepage. Seit 2004 füttere ich meinen Blog, der inzwischen wöchentlich über 2500 Klicks vorweist.

«RS»: Was war dein erstes Werk?

P.T.: Ein leider unbeantworteter Liebesbrief mit 14 Jahren.

«RS»: Woher kommt dein Eifer, der Drang, zu schreiben?

P.T.: Diese Frage mit dem Wort «shoppen» anstelle von «schreiben» wollte ich schon lange einmal unseren Hostessen stellen. Spass beiseite, Schreiben ist für mich wie ein Ventil. Ärgert mich etwas wie zum Beispiel der Crewbunk in der JMO, dann kann ich entweder die Kettensäge in Betrieb setzen oder den Frust niederschreiben. Meistens entstehen so unterhaltsame Kurzgeschichten.

«RS»: Wie bist du auf die Idee gekommen, ein Buch zu schreiben?

P.T.: Als Copilot kommt man einfach zu wenig zu Wort, da griff ich halt zur Feder.

«RS»: Weshalb hast du dich für eine Geschichte entschieden, die im Engadin spielt?

P.T.: Als ich gelesen habe, dass der Bund den Flugplatz Samedan für einen symbolischen Betrag an den Kanton verkauft hat, brannte meine Fantasie mit mir durch.

«RS»: Hattest du von Anfang an an die Möglichkeit gedacht, das Geschriebene verlegen zu lassen?

P.T.: Nein, aber als die Realität drohte, die Fiktion einzuholen, liess ich die Druckmaschinen laufen.

«RS»: Ich habe gesehen, dass nun bereits die zweite Auflage erschienen ist. Wie viele Bücher hast du bereits verkauft?

P.T.: Psst, der Steuerbeamte liest vielleicht mit. Doch sei gewarnt: Die dritte Auflage erscheint bald, und zwar in Englisch.

«RS»: Wie hoch ist dein Stundenlohn, gemessen am Verkaufserlös?

P.T.: Angesichts der Tatsache, dass die letzten Kapitel im «Starbucks» bei unzähligen «venti latte» entstanden sind, kann ich getrost zugeben, dass zumindest finanziell das ganze Abenteuer eine ziemliche Nullnummer ist.

«RS»: Hast du genug Zeit, dich deinem Hobby zu widmen?

P.T.: Eigentlich darf man in einer Gewerkschaftszeitung nie zugeben, dass man Zeit für ein Hobby hat ...

Verabschiedung Peter Schmid (Vizepräsident)

Mit Peter Schmid (Vizepräsident) geht ein Leistungsträger im Vorstand von Bord. Mit dem Ressort «Flight Ops» und als Pressesprecher der AEROPERS hat er verantwortungsvolle Positionen bekleidet.

Text: Christian Frauenfelder, F/O A330/340

Mit Peter Schmid verlieren wir nicht nur einen Vizepräsidenten, sondern auch eine wichtige Stütze im Vorstand und im Verhandlungsteam. Peter trat 2006 während der turbulenten Abschlussphase der GAV06-Verhandlungen in den Vorstand ein. Er übernahm das wichtige, aber auch undankbare Schlüsselressort «Flight Ops» und stellte sich als Pressesprecher für die AEROPERS zur Verfügung. Aufgrund seines überdurchschnittlichen Engagements wurde Peter 2007 zum Vizepräsidenten ernannt. Peter ist eine Persönlichkeit, die sich immer mit viel Engagement, aber auch mit einer Prise feinem Humor überlegt und kritisch in den Vorstand eingebracht hat. Er stellte sich immer seiner Verantwortung, auch wenn er im Gegenwind war, und bewahrte dabei



stets Ruhe und Übersicht, auch in turbulenten Phasen. Auf seine Leistung im Ressort, in den Verhandlungen, aber auch vor den Medien war immer Verlass. Peter war nie Mitläufer, sondern immer ein Leistungsträger des Verbands. Er war als Vizepräsident eine Stütze, wie man sie sich als Präsident nur wünschen kann. Ohne ihn hätte sich die Arbeit der vergangenen Jahre um einiges schwieriger gestaltet.

Peter, im Namen des Vorstands und aller Mitglieder danke ich dir für dein ausserordentliches Engagement und wünsche dir für die Zukunft alles Gute. Es war eine Freude, mit dir zusammenarbeiten zu dürfen. Geniess die stressfreie Zeit mit deiner Familie und beim Fliegen, hoffentlich bald auf der Langstrecke. ●

Verabschiedung Hans Jörg Müller (Vorstand)

Mit Hans Jörg Müller verlieren wir eine überaus profilierte Persönlichkeit im AEROPERS-Vorstand. Durch seine Ablehnung der Wahl hinterlässt er dort eine grosse Lücke.

Text: Christian Frauenfelder, F/O A330/340

Bereits bei seinem Eintritt in den Vorstand, 2007, konnte Hans Jörg auf eine reiche Erfahrung als AEROPERS-Funktionär zurückblicken. Er ist bereits in den 90er Jahren als AEROPERS-Controller und als Mitglied in diversen Verhandlungsteams aktiv gewesen. Aufgrund dieser Erfahrung wurde ihm das Schlüsselressort «Ferien, Bestände und Seniorität» übertragen. Sein strategisches Denken, sein grosses Detailwissen, aber auch seine Hartnäckigkeit und sein Kämpfertum prädestinierten Hans Jörg dazu, im Verhandlungsteam der AEROPERS eine tragende Rolle zu übernehmen. Er erlangte bei der SWISS schnell den Ruf eines harten, aber auch klugen Verhandlungsführers und Taktikers. Was ihn aber für den Vorstand besonders wertvoll machte, war seine «eigene Linie», in Kombination mit seiner hohen Teamfähigkeit. Eine Fähigkeit aus seinem Hobby, dem Segelfliegen, setzte er auch in der Vorstandsarbeit bestens um, denn er brachte die Dinge auf den Punkt und schaffte es, Projekte effizient und präzise zum Abschluss zu brin-



gen. Das hat er mehr als einmal bewiesen, wie zum Beispiel bei mehreren Projekten zur Verbesserung des Feriensystems. Jeder Verband kann sich glücklich schätzen, Leute wie Hans Jörg in seinen Reihen zu haben. Von einer Persönlichkeit wie der seinen kann jeder von uns etwas lernen.

Hans Jörg, im Namen des Vorstands und aller Mitglieder danke ich dir für dein ausserordentliches Engagement und wünsche dir alles Gute für deine Zukunft. Obwohl du nicht allzu lange im Vorstand warst, hast du deine Spuren hinterlassen. Geniess die freie Zeit zusammen mit deiner Familie oder bei unvergesslichen Momenten hoch über allen «politischen Unebenheiten» in deinem Segelflugzeug. ●

Während viele Airlines Kapazitäten aus dem Markt nehmen, gehen bei Continental Airlines die Gespräche zwischen den Piloten und dem Management über eine «Rückzahlung» der früher gemachten Konzessionen weiter. Man sei sich bewusst, dass die gegenwärtigen Bedingungen für solche Verhandlungen nicht ideal seien, doch gebe es in jedem Verhandlungszyklus Höhen und Tiefen, meinte der Verbandspräsident der Piloten.

Text: André Ruth

+++ A dispute over salary negotiations led to the cancellation of over 60 flights yesterday morning. The cancellations at Lufthansa's subsidiaries **Germanwings, CityLine and Eurowings** concerned flights between 5.30 a.m. and 8 a.m. local time. The dispute is apparently over salary increase negotiations which have been going on for months. +++

+++ Members of the **South African Airways Pilots' Association** have recently voted in favour of a three year wage agreement, effective from 1 April 2007 until 31 March 2009. The pilots agreed to a wage freeze for last year and an increase this year, beginning 1 April, of 8.73 percent. In addition they have agreed to a five percent increase in productivity together with some other concessions. In a statement issued by ALPA-SA, Chairman Jimmy Conroy said that «In accepting this agreement the SAA pilots have clearly demonstrated their loyalty and commitment to ensuring the long term viability of the Company». +++

+++ **Pilots at Continental**, represented by ALPA Int'l, demonstrated at the airline's Houston headquarters to show solidarity and let the management know that «the loan is due». Pilots from other ALPA carriers and independent pilot unions also attended. Captain Jay Pierce, the Continental pilots union chairman, said «We gave up \$200m annually in concessions with our last contract. Our pilots, with their families, are here today at the rally to demonstrate our unity and solidarity as we seek to recapture the losses we've seen through years of stagnation and concessions». Contract discussions have been ongoing since July 2007 but have centred mainly on non-economic issues. Captain Pierce continued «We realise that the current conditions are not ideal for negotiating. However, in any negotiating cycle, there are ups and downs that must be dealt with. We will continue our plan of negotiating with Continental management on the non-economic portions of the contract before moving onto economic issues such as pay, retirement and benefits. This approach allows for progress to be made in negotiations while uncertainties remain with the industry, the economy and the high costs of fuel». +++

+++ After last weeks announcement of its May traffic figures, which **Finnair's** CEO Jukka Hieonen described as «nothing short of gruesome», the airline has issued a press release stating that it will begin negotiations with its personnel while it prepares for production cuts «which will affect all traffic types». This year's fuel bill is expected to rise by €160-180 million compared to last year and a decrease in demand especially on its China routes has resulted in weakening of Finnair's result making capability. According to the release «The exact nature of the cuts will become apparent during the negotiations, but they are expected to affect approximately 500 staff members. The means used will include the number of temporary staff, part-timing, lay-offs and as a last resort terminations». +++

+++ The **pilots at Delta and Northwest** have ratified the Joint Collective Bargaining Agreement (JCBA) that was reached by Delta and the leaderships of the respective pilot unions in June. Both pilot groups were represented by ALPA Int'l who made the announcement. The agreement will become effective with the merger of the two airlines which is expected to occur before the end of the year. In the meantime both pilot groups «will continue to focus on the process of integrating the seniority lists». +++

+++ **US Airways** has announced that it is increasing reductions in its fourth quarter domestic mainline capacity to six to eight per cent compared to the same period last year. Previously the airline had scheduled a reduction of between two and four per cent. For 2009 the domestic mainline capacity reduction is planned to be between seven and nine per cent. Amongst the steps US is taking to achieve the reduction in capacity will be the return of 10 aircraft to lessors namely six 737-300s by the end of this year and four A320s during the first six months of next year. Leases on two A330s due for delivery next year will be cancelled. Further aircraft reductions are planned in 2009 and 2010. In its announcement the airline also spoke of employee reductions of approximately 1,700 positions «including roughly 300 pilots, 400 flight attendants, 800 airport employees and 200 staff and management». US estimates that its total annual fuel bill this year for mainline and Express will be \$1.9 billion more than last year. +++

Upgrading auf Chinesisch

Nachdem es der SWISS wieder besser geht, dürfen auch die First Officer davon profitieren – der eine oder andere wird dieses Jahr sein Upgrading zum Captain in Angriff nehmen. Als Captain auf einer Boing 747-200 bei der Cathay Pacific möchte ich das Upgrading bei einer anderen Fluglinie beschreiben.

Text: Ben Bosshardt, Captain B-747, Cathay Pacific



Cathay Pacific wurde 1946 von dem Amerikaner Roy C. Farrell und dem Australier Sydney H. de Kantzow in Hongkong gegründet und selektionierte traditionellerweise ihre Piloten aus der Luftwaffe. Dabei handelte es sich primär um Engländer, Australier und Kanadier. Auch heute noch stammt eine Mehrzahl der über 2200 Piloten aus dem angelsächsischen Sprachraum,

wobei sich in den letzten Jahren über 50 weitere Nationalitäten dazugesellt haben. Um mit der Flottenexpansion Schritt halten zu können, weitete man den Rekrutierungspool aus und engagiert nun auch Piloten aus anderen Luftfahrtunternehmen. Zudem ermöglicht ein «Ab-Initio-Programm» jungen Aspiranten eine kostenlose Ausbildung, die sie für den Einsatz als Second Officer vorbereitet, ehe sie dann, nach rund zwei bis drei Jahren, als First Officer selbst ein Flugzeug lenken dürfen. Als Quereinsteiger «Direct Entry» wird man, abhängig von der Flugenerfahrung, entweder als Second Officer im Passagierverkehr oder als First Officer auf einem Frachtflugzeug angestellt, was jedoch die weiteren Karrieremöglichkeiten nicht einschränkt. Cathay kennt nur *eine* Senioritätsliste und *einen* Operationsstandard. Das ermöglicht problemlos den Wechsel zwischen Passagiermaschinen und Frachtermaschinen.

Da Cathay ihre Piloten nicht nur in Hongkong anstellt, sondern auf weitere 22 Crewbasen verteilt, werden offene Pilotenpositionen nach Basis und Rang ausgeschrieben, um dann schlussendlich nach Seniorität zugeteilt zu werden. Konkret heisst das, dass jeder Pilot mit wenig Dienstjahren seine Karriere stark beschleunigen kann, indem er eine selten gewünschte Basis und/oder ein weniger attraktives Flugzeug auswählt und dadurch früher in den Genuss eines Upgradings kommen kann.

Als ich im Dezember 2004 als First Officer bei Cathay begann, überliess man mir die Wahl zwischen einer Boing 747-400 mit der Basis Paris oder Boing 747-200 «Classic» mit der Basis Frankfurt. Während meiner bisherigen Karriere entwickelte ich mich zum reinen Glascockpit Aviator, der der Nostalgie eines «Uhrenladen-Cockpits» nicht widerstehen konnte, und entschied mich für die «Classic». Und nicht zuletzt wollte ich mich nach zahllosen Anekdoten von gestandenen

Swissair-Kapitänen endlich einmal selbst vom Reiz des Jumbo-Fliegens mit Bordmechaniker überzeugen.

Obwohl ich mich selber sehr bald wegen meines Entschlusses verfluchte, weil jeder Airbus mit Notstrom noch besser ausgerüstet ist als eine in die Tage gekommene B-747 Classic, freute ich mich bald wieder über die ursprüngliche Fliegerei. Musste ich früher auf dem Airbus neidlos anerkennen, dass die Automatik während der normalen Operation ihre Aufgabe mit hoher Zuverlässigkeit und hohem Passagierkomfort erfüllt, so bedarf es nun keinerlei Entschuldigung mehr, den Autopiloten auszuschalten, weil dieser seinen Dienst sicherlich schlechter als jeder nur einigermaßen begabte Pilot verrichtet. Auch heute noch brauchen wir, bis die Klappen eingefahren sind, weder Flight-Director noch Autopilot, was bei mir regelmässig die Erinnerung an die SLS-IFR-Ausbildungsphase in Vero Beach aufkommen lässt. Glücklicherweise erbarmte sich Cathay vor zwei Jahren doch noch und schenkte uns ein rudimentäres FMS, das uns heute auf den Luftstrassen den Weg weist.

Kennt man das chinesische Schulsystem, bei dem das Auswendigere Zitiere eines Gedichts viel bedeutender ist, als dieses auch inhaltlich verstanden zu haben, überrascht die Weisung des Hongkonger Luftamtes kaum, dass Crews jegliche Hilfsmittel und Bücher an technischen Prüfungen untersagt und fordert, alle Limitationen und Notverfahren auswendig zu wissen. Somit war ich mir eigentlich schon sehr früh sicher, auf diesem Oldtimer keinesfalls jemals Captain werden zu wollen, denn ohne ECAM gab es zahllose Checklisten, die jederzeit ohne Referenz zum Buch im Kopf präsent sein mussten – es sollte jedoch anders kommen.

Anscheinend schienen sich noch andere Piloten nicht richtig mit der «Good Old Classic» anfreunden zu wollen. Dies zusammen mit einer Durchfallquote von fast 50 Prozent beim Upgrading bewirkte, dass sämtliche Kapitänspeditionen auf dem Classic-Netzwerk nur schwer zu besetzen waren. Plötzlich eröffnete sich mir, mit nur zwei Dienstjahren Seniorität, eine Chance zum Upgrading auf der Boing 747-200, der ich irgendwann nicht mehr widerstehen konnte. Ein ausführliches Gespräch mit dem Trainingsverantwortlichen brachte mir schon bald die Gewissheit, dass ich nicht mit Obstruktionen seitens der Chefetage rechnen musste.

Hat sich ein Pilot endgültig für sein Upgrading entschieden, löst dies einen längeren Selektionsprozess aus. Er wird in der Folge für ein «Pre-Command-Assessment» aufgebeten, dabei soll ein Interview mit dem Trainingsverantwortlichen während rund 90 Minuten zeigen, ob der Kandidat über das nötige Wissen im technischen und operationellen Bereich verfügt und für die Funktion als Captain geeignet ist. Eine – hoffentlich – positive Beurteilung wird dann an ein Commandboard weitergeleitet, das anhand aller bislang vorhandenen Simulator-, Routecheck- und sonstigen Ausbildungsqualifikationen über eine Zulassung zum

Upgrading entscheidet. So kann beispielsweise eine in Gedanken bereits verjährte Wiederholung eines Anfluges beim Check im Simulator oder ein Schwachpunkt in einer Qualifikation eine Zulassung ohne weiteres um weitere zwei Jahre verzögern. Der Entscheid des Boards wird selten persönlich mitgeteilt, sondern erst der Einsatzplan informiert über das plötzliche Glück zum Captainskurs.

In meinem Fall wurde ich zusammen mit einem anderen Upgrader eingeteilt, um nach sechs gemeinsamen Simulator Sessions mit einem regulären Check/Refresher auf den Streckeneinsatz zu gehen. In dieser Folge absolvierte ich zehn Flüge mit einem Captain-Instruktor, der als First Officer fungierte, bevor ein Check eine Bilanz über meinen Ausbildungsstand zog. Wenngleich die Instruktoren uns während der Anfangsphase mit Ratschlägen zur Seite standen, wird eine weitgehend selbstständige Operation erwartet und ein Schwerpunkt auf die Entwicklung eines eigenen Führungsstils gelegt. Anhand der erstellten Qualifikationen, die für jeden Flug peinlich genau alle Fehler erfassen, entscheidet das Commandboard über die eventuelle Notwendigkeit von zusätzlichem Training. Begleitend zur Streckeneinführung helfen zwei Command-Lofts mit leichtem bis mittlerem Schwierigkeitsgrad dabei, die Lösung von komplexen technischen und operationellen Problemen zu schulen.

Vorausgesetzt das Board ist einem wohlgesinnt und die Leistungen sind entsprechend, absolviert man weitere zehn Flüge, bei denen der Instruktor langsam vom anfänglich hilfsbereiten und aufmerksamen Copiloten zum passiven Nichtsnutz mutiert, der gelegentlich auch Fehler macht. Schwerpunkt ist nun ganz klar, dass man auch mit Single Pilot IFR ohne Unterstützung und Überwachung des Copiloten sicher zur Landung kommt. Den Abschluss dieser teilweise langatmigen Ausbildungsphase bildet ein weiterer Check, der bei Erfolg mit dem Antrag auf Beförderung zum «Captain auf Bewährung» belohnt wird. Ganz so einfach ist es aber im fernen Asien nun doch wieder nicht: Einmal mehr entscheidet das Board, ob weiteres Training erforder-



Der «classic» Jumbo beim Aufsetzen.

lich ist oder ob die Ausbildung gemäss Plan fortgesetzt werden darf. So kann es durchaus vorkommen, dass der Flottenchef einen Check als bestanden qualifiziert, das Board jedoch weitergehende Massnahmen bis und mit einem Trainingsabbruch fordern kann. Erst jetzt, als «Captain auf Bewährung», operiert man mit einer Standard Crew und einem normalen First Officer auf dem rechten Sitz. Der Instruktor nimmt von nun an auf dem Beobachtersitz Platz und dient für die nächsten sechs



Der «Uhrenladen» einer B-747-200.

Flüge lediglich als wandelnde Bibliothek, falls Ratschläge oder Hilfe benötigt werden. Parallel dazu verpassen zwei weitere Command-Lofts mit mittlerem bis hohem Schwierigkeitsgrad dem frischgebackenen Captain den letzten Feinschliff.

Den Abschluss der gesamten Ausbildung, nach rund 40 Ausbildungs- und Checkflügen über eine Zeitspanne von vier Monaten, bildet der Final Check, nach dem der Kandidat unbeaufsichtigt als frischer Captain operieren darf. Selbstverständlich aber erst - der aufmerksame Leser ahnt es wohl bereits - nur nach einem positivem Entscheid

durch das Board. Fazit: Wenn ich nun fast ein Jahr nach dem Final Check auf mein Upgrading zurückschaue, so verstehe ich teilweise besser, weshalb der Syllabus sich für den Captainskurs so langanhaltend präsentiert. Einerseits muss er dem multinationalen und heterogenen Pilotenkorps Rechnung tragen, denn die Piloten bei Cathay haben sehr unterschiedliche Grundausbildungen genossen. Andererseits berücksichtigt er die Schwierigkeiten einer CAT 1 Operation eines Oldtimers, bei dessen Operation man sich ohne ACARS SATCOM nur sporadisch über neues Wetter aufdatieren kann und trotzdem vom Äquator bis zum verschneiten Schweden operiert. Grundsätzlich ist man als Captain bei Cathay sehr oft auf sich allein gestellt. Beispielsweise bei einem Taifun in Hongkong, der uns jedes Jahr bis zu fünf Mal beglücken kann, ist es der Einsatzleitstelle unmöglich, einen individuellen Support zu garantieren, da sich zu diesem Zeitpunkt 50 oder mehr Flugzeuge in Richtung Hongkong bewegen. Es wird vorausgesetzt, dass selbstständig eine sichere und ökonomisch vertretbare Lösung gefunden und umgesetzt wird.

Mittlerweile schätze ich meine Arbeit sehr und habe mich auch mit dem Umstand abgefunden, oftmals der Jüngste in der Crew zu sein. Ich finde es spannend, noch einmal in den Genuss dieser anspruchsvollen Operation gekommen zu sein, und schätze die Unterstützung durch die Bordmechaniker sehr. Da die meisten von ihnen auch privat über eine Pilotenlizenz verfügen, überwacht ein drittes Augenpaar kritisch die Arbeit von uns Piloten. Trotzdem freue ich mich auf die Boeing 747-400, auf die ich voraussichtlich im Frühling umgeschult werde - in der Hoffnung, in Zukunft auch ohne Referenz zur MEL in die Luft zu kommen.

Allen Kollegen, die momentan im Upgrading sind oder in Zukunft ihr Upgrading bei der SWISS durchlaufen werden, wünsche ich viel Glück und Erfolg! ●

On The Air ...

Text: Zbigniew Bankowski

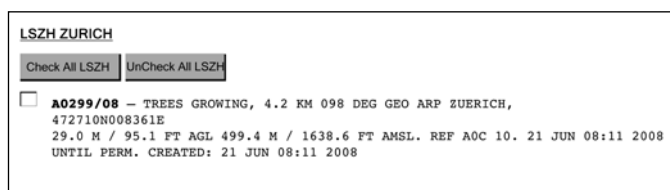
LOCAL NEWS ...

Die am EuroAirport Basel Mulhouse ansässige **Farnair Europe** hat in den vergangenen Wochen ihre Flotte um eine weitere ATR72-200F sowie eine Beech 1900C und eine Beech 1900D erweitert. Mit der neusten ATR, die ab Zürich nach Köln eingesetzt wird, verfügt das Unternehmen nun über acht dieser Maschinen. Zwei weitere Einheiten sind bereits gekauft und werden im Winter in Dienst gestellt. Die beiden neuen Beech werden für Fedex innerhalb Grossbritanniens betrieben. Farnair Europe wurde 1984 gegründet und ist eine der führenden Express-Frachtfluggesellschaften Europas.



Farnair Europe operiert mit acht ATR 72.

Cet été, l'aéroport de Zurich a émis un NOTAM (Notification for Airmen) pour le moins étonnant: «Trees growing», autrement dit «Attention, les arbres poussent»! Après les riverains et les voisins allemands, même la nature s'y met pour compliquer la vie aux pilotes zurichois ...



Seit fünf Jahren bewegt sich die **Pilatus Flugzeugwerke AG** steil aufwärts: 2007 wurden total 115 Flugzeuge verkauft, wiederum 13 mehr als im Jahr zuvor. Der begrenzende Faktor war nicht der Verkauf, sondern die Produktion, insbesondere beim PC-12. Der Hauptgrund war die hohe Auslastung durch die Aufnahme der Serienproduktion der PC-21 für die Schweizer Luftwaffe und die Republic of Singapore Air Force.

Baboo, le nouveau nom de la compagnie genevoise FlyBaboo, n'a pas pu commencer comme prévu ses vols entre Genève et Saint-Petersburg au début de l'été avec son nouvel Embraer 190. En effet, la compagnie avait bien reçu les droits de trafic entre la Suisse et la Russie ainsi que les créneaux aéroportuaires pour opérer entre ces deux villes. Mais elle avait oublié de demander les droits de survol aux autorités russes ... De plus, depuis fin juillet, un des trois Embraer 190 est

loué à Air France et est basé à Charles-de-Gaulle. Il y sert d'avion de réserve.

Im ersten Halbjahr seit ihrer Betriebsaufnahme am EuroAirport Basel Mulhouse hat **Ryanair** rund 85 000 Passagiere von und nach dem binationalen Flughafen befördert. Die Route nach Stockholm (Skavsta) sei mit «über 90 Prozent» am besten ausgelastet; insgesamt schwanke die Auslastung zwischen 70 und 75 Prozent. Der irische Billig-Carrier fliegt auch nach Alicante, Girona, Valencia und Dublin.

WORLD NEWS ...

Die Krise in **Nordamerika** ... Aloha Airlines (Hawaii) beantragte zum zweiten Mal innerhalb der letzten drei Jahre Gläubigerschutz nach Chapter 11 und stellte den Flugbetrieb ein. ATA Airlines (ex American Trans Air) beantragte auch Gläubigerschutz und stellte sofort den Flugbetrieb ein. Als Grund wurde die Stornierung der Militärcharter angegeben, für die man gerade erst die alten Northwest DC10 (zwei davon sind noch für Swissair als HB-IHH und IHL geflogen...) übernommen hatte. Frontier Airlines stellte sich auch unter den Schutz von Chapter 11, aber der Flugbetrieb geht unverändert weiter. Auch Champion Air stellte nach elf Jahren den Flugbetrieb Ende Mai ein. Die Gesellschaft war im Chartergeschäft engagiert und operierte speziell für Sportclubs. Skybus streicht bereits nach einem dreiviertel Jahr Flugbetrieb die Segel und hat die Operationen eingestellt. Die Super-Billig-Airlines aus Columbus hatte eine Flotte von elf Airbus A319 im Einsatz, und weitere 65 Maschinen stehen immer noch im Airbus-Auftragsbuch... AirTran ist eine weitere amerikanische Gesellschaft mit Überkapazitäten und hat den kurzfristigen Verkauf von zwei ihrer B737-700 beschlossen. Continental Airlines möchte 67 B737 verkaufen, und American Airlines stellt 45 alte MD80 und 40 Embraer 135 ausser Betrieb. Bei United sollen 94 B737 und 6 B747-400 die Flotte verlassen... Ähnliche Massnahmen, die den momentan noch hohen Preis für Gebrauchtflugzeuge ausnutzen, sind bei Frontier, Jet-Blue und Southwest geplant ...

Boeing launched the next major upgrade for the US Air Force's Lockheed Martin F-22 Raptor aboard the programme's previously retired flying testbed. The heavily modified Boeing 757, featuring a canard-moun-



The Boeing B757 used as testbed.

ted wing and the F-22's nose radome, has been returned from storage to test a package of upgrades. The cabin includes a full mock-up of the F-22 cockpit. This second major round of F-22 upgrades adds an electronic attack function and integrates the Boeing GBU-39 small diameter bomb. Boeing also intends to offer the B757 as a flying testbed to other customer, and is in talks with at least five other programmes about using the «Agile Integration Laboratory» to flight-test a variety of payloads.

Emirates has accelerated the entry into service plan for the Airbus A380, with the airline's inaugural flight from Dubai to New York held on 1st of August, two months earlier than originally planned. The airline has taken its first of 58 Engine Alliance GP7200-powered A380 on firm order on 28th of July. Emirates is initially operating the 489-seater between Dubai and New



Emirates is the second A380 operator.

York on a commercial basis as an additional flight to the existing twice-a-day non-stop services operated by Boeing B777-300ER. Subsequently the Airbus A380 will be deployed on one of the existing daily flights. Emirates is the second operator, after Singapore Airlines last year, to put the A380 in service.

Airlines are queuing to offer passengers the ability to play music and video content from their own **Apple iPod players** over Panasonic's Avionics' latest installed in-flight entertainment systems. Singapore Airlines started supplying iPod and iPhones connectivity on the first of five newly reconfigured all-business Airbus A340-500. United Airlines is expected to soon offer this feature in the premium cabins of its widebody fleet, and Air New Zealand has opted for iPod integration as part of a retrofit of Airbus A320s and Boeing B767s with Panasonic's new platform.

L'avionneur européen **Airbus** a procédé au premier vol d'essai de l'A380 partiellement alimenté d'un carburant alternatif liquide dérivé du gaz naturel. Un succès qui ouvre la voie à une commercialisation et à une seconde étape de développement. Le plus gros porteur au monde a accompli un vol d'une durée de trois heures, de Filton à Toulouse, grâce à ce carburant alternatif, composé à 60% de kérosène standard et de 40% d'essence synthétique GTL (Gaz-to-liquids) faite à base de gaz naturel, qui n'a pas nécessité de modifications particulières. L'avionneur européen devrait en faire un usage commercial à partir de 2009, un accord ayant été signé avec la compagnie Qatar Airways et le constructeur de moteurs Rolls-Royce.

Airbus has confirmed to existing and potential **A350XWB** customers that it has missed the weight target for the new twinjet by several tons and is increasing the aircraft maximum take off weight (MTOW) to compensate. According to industry sources, the aircraft's empty weight is currently around 2 tons behind target. The airframer is understood to have increased the MTOW of each of the three variants by 3t to ensure that the aircraft can achieve its payload/range targets. But the need to increase MTOW is likely to affect fuel efficiency and possibly contracted performance guarantees.

NATO has halved its planned purchase of **Boeing C-17 Globemaster** strategic transports to an initial two aircraft. Backed by 13 member states plus Finland and Sweden, the Strategic Airlift Capability initiative was expected to deliver a pooled fleet of three or four C17s,



The Boeing C-17 Globemaster.

but requirement is now just for two, plus equipment and support services. The aircraft will be assigned to a new Heavy Airlift Wing at Hungary's Papa air base. If approved by the US congress, the NATO deal would follow earlier international sales of 14 C-17s to Australia, Canada and UK.

CRASH NEWS...

The crash of a **Sudan Airways** A310-300 at Khartoum is highlighting the need for air-safety improvement in Africa, a continent with a hull loss accident rate that is six times higher than the world average. According to preliminary accident data, flight SD 109 from Amman veered off the runway upon landing in Khartoum in very bad weather, and then burst into flames. The crash follows another Sudan Airways fatal accident, in July 2003. The Pilot reported a engine failure shortly after take off from Port Sudan. The Airbus A300 crashed, killing all 115 people on board. In March 2007, a Sudan Airways A300 was hijacked en route to Khartoum. The hijacker finally surrendered, and all on board were safe.

In June, following two fatal accidents within two days, Sudan has finally banned all Russian planes from active flying. A Juba Air Cargo Antonov 12 crashed in bad weather near Malakal and an Ilyushine 76 operating for Ababell Aviation crashed on take off from Khartoum.

By the end of June, Sudan Airways has been grounded for few hours by the Sudanese civil aviation authorities after an internal audit found it in violation with administrative and technical standards.

SHORT NEWS ...

Air Asia bestellte weitere zehn A330-300 (total 25).

Malaysian Airlines bestellte 35 B737-800 fest und optionierte auf weitere 20.

Zu den vier bestellten A340 für ungenannte **private Kunden** sind Details ans Tageslicht gekommen. Ein A340-500 hat bereits die Werkhalle in den Farben der Regierung von Algerien verlassen. Ein A340-600 für die Regierung von Jordanien folgt demnächst, und ein A340-300 ist im Herbst für einen Kunden in Russland vorgesehen. Ein weiterer A340-500 geht im Jahr 2009 an ein chinesisch-afrikanisches Konsortium, welches bereits drei A319CJ in China-Sonangol-Farben betreibt.

Die Regierung des Irak unterzeichnete einen Vorvertrag über den Erwerb von 30 B-737NG und zehn B787 Dreamliner für Iraqi Airways. Und bei Bombardier bestellte sie vier weitere Canadair CRJ900 (total zehn). Aber immer noch keine Airbus ...

Der japanische Gosskonzern **Mitsubishi** gab den offiziellen Startschuss für die Entwicklung des 90-plätzigem

Mitsubishi-Regional-Jets. Die Lieferungen dieses neuen Jets sollen Anfang 2014 anlaufen.

Jet Alliance aus Österreich bestellte zwei A318 Elite und einen A319CJ (Corporate Jet) für private Kunden (total fünf A318 und drei A319).

Zum Einsatz für Transportaufgaben in der Antarktis soll 2009 vom russischen Staat eine erste **Ilyushin IL-114T** mit PW127-Antrieb (Pratt and Whitney Canada) beschafft werden. Insgesamt sind drei solche IL-114 «Polar» geplant.

Arik Air, die nigerianische Airlines mit grossen Plänen, unterzeichnete einen Vorvertrag über drei B747-8I sowie weitere sieben N737NG. Die bereits bestellten zehn B737-800, fünf B777 und sieben B787 reichen einfach nicht aus ...

Biman Bangladesh hat ihren Letter of Intend über je vier B777-300ER und B787-8 in eine Festbestellung umgewandelt. ●

Zeitreise

Ein Rückblick über wichtige, erheiternde oder auch banale Fakten aus 100 Jahren Luftfahrtgeschichte. Im Juli bis September ...

Text: Christoph Jordan

... vor 80 Jahren

Natal, Brasilien, 5. Juli 1928: Zwei italienische Armeepiloten flogen einen neuen Distanzrekord. Sie legen dabei 7145 Kilometer ohne Zwischenlandung zurück, von Montecelio bei Rom nach Port Natal an der brasilianischen Küste. Hauptmann Arturo Ferrarin und Major Carlo P. del Prete verliessen Rom am 3. Juli 1928 um 20 Uhr in einem Flugzeug des Typs Savoia Marchetti SM-64. Ihre Enddestination war Rio de Janeiro. Als sie allerdings die brasilianische Küste erreichten, entschieden sie sich zu einer vorzeitigen Landung, um einige kleinere Reparaturen ausführen zu können. Ihr Flug dauerte 58 Stunden und 35 Minuten. Nach diesem kurzen technischen Stopp flogen sie weiter nach Rio.

... vor 60 Jahren

Hertfordshire, England, 6. September 1948: Ein englisches Kampfflugzeug durchbricht zum ersten Mal die Schallmauer. Allerdings geschah dies unabsichtlich, und das Flugzeug war ausser Kontrolle. De-Havilland-Pilot John Derry startete am Morgen mit einer DH 108 Swallow zu einer Serie von Testflügen. Das Flugverhal-

ten in der Nähe von Mach 1.0 sollte erfolgen werden. Derry stieg auf 45 000 Fuss und startete einen steilen Sinkflug. Er erreichte Mach 0.96. Das Flugzeug war nur noch schwer steuerbar. Auf 36 000 Fuss tauchte der Jet in einen vertikalen Sinkflug und geriet ausser Kontrolle. Es gelang, das Flugzeug auf 23 000 Fuss wieder zu stabilisieren. Während des rasanten Sinkfluges registrierten die Instrumente zum ersten Mal in der Geschichte der Luftfahrt eine Geschwindigkeit von Mach 1.04.

... vor 40 Jahren

Moskau, UdSSR, 15. Juli 1968: Zehn Jahre zuvor waren die ersten Verhandlungen für einen Direktflug von den USA nach Moskau gestartet. Jetzt endlich war es soweit: Captain Boris Yegerov landete mit einer Aeroflot Il-62 nach 13 Stunden und 17 Minuten Flugzeit und einer Zwischenlandung in Montreal in New York JFK. Pan Am Airlines flog gleichzeitig mit zwei Boeing 707 nach Moskau. In der einen Maschine waren VIP's, in der anderen ganz gewöhnliche, zahlende Passagiere. Unter den VIP-Gästen befand sich auch der Ex-Präsident von Pan Am, Juan Trippe, der schon 35 Jahre zuvor Flüge nach Moskau hatte durchführen wollen.



De Havilland DH-108 Swallow.



Cockpit einer Il-62.

... vor 30 Jahren

Evreux, Frankreich, 17. August 1978: Die erste Atlantik-Überquerung mit einem Ballon endet mit einem grossen Triumph für die aus drei US-Amerikanern bestehende Besatzung. Die Reise startete in Presque Isle im US-Bundesstaat Maine und dauerte fünf Tage, sechs Stunden und 17 Minuten. Die Ballonfahrer wollten ursprünglich, wie Charles Lindbergh im Jahre 1927, in Paris Le Bourget landen. Um Treibstoff zu sparen, warfen sie Teile ihrer Ausrüstung über Bord, nachdem sie die französische Küste erreicht hatten. Es folgten Hunderte Schaulustige dem Ballon Double Eagle II von dem Moment an, als er das Festland erreichte. Jedermann wollte die Landung miterleben. In der Nähe des Landeplatzes entstand ein riesiges Verkehrschaos auf den Strassen. Nach der sanften Landung auf einem Feld erklärte Pilot Ben Abruzzo, dass sogar ihre Lebensmittelvorräte langsam knapp geworden seien.



© by Patrick Brüttsch Comics Ltd. 2008

... warfen sie Teile ihrer Ausrüstung über Bord.

... vor 20 Jahren

Ramstein, Bundesrepublik Deutschland, 28. August 1988: Einer der schrecklichsten Unfälle an einer Airshow überhaupt geschieht an diesem Nachmittag um 15.35 Uhr in Ramstein, einem der grössten Nato-Stützpunkte in Europa. Die US Air Force hatte eine Flugvorführung organisiert, die mehr als 100 000 Zuschauer in ihren Bann zog. Die italienische Kunstflugstaffel Freccia Tricolori zeigte in ihren MB-339-Jets eine spektakuläre Show. Plötzlich aber missglückte ein Kreuzungsmanöver. Der Solist, Oberleutnant Ivo Nutarelli, stiess mit der Hauptformation zusammen. Es entstand ein riesiger Feuerball am Himmel, und Flugzeugtrümmer stürzten auf die Zuschauer. Drei Piloten und 30 Zuschauer verloren ihr Leben. Das gezeigte Kreuzungsmanöver war sehr gefährlich, und es verletzte auch die Regel, wonach das Soloflugzeug nie gegen das Publikum fliegen sollte.



Unfall in Ramstein.

... vor 10 Jahren

Long Beach, Kalifornien, 2. September 1998: Der Erstflug des Kurzstreckenjets Boeing 717-200 dauert vier Stunden und sieben Minuten. Pilotiert wurde das Flugzeug von den beiden Testpiloten Ralph Luczak und Tom Melody. Dieser Testflug führte von Long Beach nach Yuma, Arizona. Von dort aus wurden später alle Zertifizierungsflüge für dieses Flugzeugmuster durch-



Boeing 717-200.

geführt. Die erste Auslieferung war für das dritte Quartal 1999 geplant. Die Airline AirTran bestellte 50 Maschinen dieses Typs fix und 50 weitere als Option. Die Boeing 717-200, die für 106 Passagiere ausgelegt war, war eine Weiterentwicklung der McDonnell Douglas MD-95. Beide basierten allerdings immer noch auf der bekannten DC-9 aus den 60er Jahren. Die Boeing 717 wurde von BMW-Rolls-Royce-BR715-Triebwerken angetrieben. ●

DIREKT AM RHEIN

In Flurlingen ZH, an bevorzugter, gut besonnener Lage, verkaufen wir eine

ATTRAKTIVE 4.5-ZIMMER-MAIS-WOHNUNG IN REIHENHAUS

Moderner Ausbau, bestens Unterhalten, Sitzplatz und Gartenanteil mit direktem Zugang zur Badewiese, Balkon. Einstellhallenpl., Einkaufen/Schulen in Gehdist. Bezug n.V., Fr. 590'000.-.

Gerne erteilen wir Ihnen weitere Auskünfte. Telefon 052 625 31 11



DR. KURT PEYER AG TREUHAND UND VERWALTUNG

Inhaber Urs Rohner + Stefan Schmidig

Schlagbaumstrasse 6
8200 Schaffhausen
Telefon 052 625 30 28
www.peyer-immob.ch



März 2008

Jahresbericht 2007

Liebe Spenderinnen und Spender

2007 haben Sie unsere Stiftung wiederum sehr grosszügig unterstützt. Dies ist für uns die Bestätigung, **dass das Vertrauen in unseren Stiftungsrat und in unsere Projekte in hohem Masse vorhanden ist.** Wir sind uns stets bewusst, dass unser gemeinsames Bestreben, Kindern zu helfen, nur mit Ihrem Vertrauen längerfristig realisierbar ist.

Ganz besonders freut uns, dass wir vor allem mit **regelmässigen Spenden, grossen und kleinen**, rechnen dürfen. Dies gibt uns die Sicherheit, Projekte, für die wir uns einmal entschieden haben, **langfristig zu budgetieren und gegenüber unseren Partnern zu garantieren.** Ab und zu werden wir aber auch von einer ausserordentlich hohen Spende überrascht, so z.B. im Dezember 2007 vom seinerzeitigen Verwaltungsrat, Herrn Dr. Thomas Schmidheiny, mit dem Hinweis: „Es freut mich, der Stiftung Kinderhilfe des Swissair Personal mit einer Spende von CHF 100 000.– zu helfen, ihr gutes Werk weiterzuführen“.

Die Sicherung der Zukunft unserer Stiftung hat für den Stiftungsrat höchste Priorität. Das erneut erfreuliche Spendenvolumen 2007 ist dafür die beste Basis.

Unsere Zielsetzung bleibt: **Wir wollen verwaisten und verwahrlosten Kindern Schutz und Geborgenheit bieten und ihnen zu einer guten Ausbildung verhelfen.** Wir unterstützen daher gezielt Projekte, welche Bildung fördern und durch ihre professionelle Umsetzung überzeugen.

Bruggackerstr. 15 8152 Glattbrugg Tel 044 810 72 31 / PC 80-26140-7
www.swissair-kinderhilfe.ch

Stiftungsrat: R. Amgwerd, A. Antille, E. Barkai, R. Bentele, H. Boksberger, F. Clavadetscher, S. Ditzler, R. Fröhlich, S. Grau, H. Gretler, P. Homberger, M. Hungerbühler, M. Junger, R. Königs, A. Kugler, W. Krummenacher, B. Looser, A. Lüthy, M. Messmer, M. Meuwly, M. Moelleney, U. Rosenberger, C. Ruggaber, F. Schmid, W. Vollenweider, E. Zumsteg

Neueintritte

Adrian Härdi



Aufgewachsen bin ich in Bülach, und dort habe ich auch alle Schulen bis hin zur Matura besucht. Teile meiner beruflichen Ausbildung bilden eine Wirtschaftsausbildung sowie das Studium zum Lehrer. Im Oktober 1998 trat ich in die Crossair ein und flog als Copilot neun Jahre Avro. Während dieser Zeit war ich in verschiedenen Funktionen in der Ausbildung tätig. Im Januar dieses Jahres wechselte ich auf die Airbus-Flotte. Ein wesentlicher Motivationsgrund war die Aussicht, in absehbarer Zeit auf Langstrecke fliegen zu können, ohne die «Homebase» Zürich verlassen zu müssen.

Mein Wohnort Weiach ist ideal für sportliche Aktivitäten. Der Rhein lädt zum Schwimmen ein, der Stadlerberg zum Mountainbiken, und der Golfplatz Rheinblick ist ebenfalls ganz in der Nähe.

Viele Grüsse, Adrian

Marco Graf



Ausbildung: Matur Typ D, Ausbildung zum Berufsmilitärpiloten

- Letzter Beruf: Pilot im Berufsfliegerkorps auf F/A-18
- Motivation für einen Wechsel zur SWISS: Die Linienfliegerei war schon immer mein Ziel. Mich reizen vor allem die Technik der Flugzeuge, die Zusammenarbeit in einem ständig wechselnden Team, die Möglichkeit, die Welt zu sehen, sowie die unregelmässigen Arbeitszeiten.
- Hobbys: Ausdauersport, Ski fahren und Reisen

Freundliche Grüsse, Marco

Pascal Heer



Nach Abschluss der SRAS (PK 2/99) durfte ich ein knappes Jahr, bis zu deren Ende, bei der Swissair auf dem A320 fliegen. Anschliessend entschloss ich mich, die «Fronten» zu wechseln, und begann mit der Ausbildung als Flugverkehrsleiter bei Skyguide. Dort konnte ich die interessante Arbeit als Tower- und Approachcontroller in Zürich ausüben. Der Traum, wieder ins Cockpit zurückzukehren, ist jedoch nie ganz verschwunden, und so entschied ich mich im Verlaufe des letzten Jahres, den Wiedereinstieg in Angriff zu nehmen. Privat bin ich in der Ostschweiz zu Hause, verheiratet und bin Vater von zwei Buben, die uns stets auf Trab halten.

Freundliche Grüsse, Pascal

Yvonne Schwarz



Die «Tante Ju» ist Schuld, dass schon die ganz kleine Yvonne aufs Fliegen verrückt war. Bei schlechtem Wetter flog sie nämlich regelmässig sehr tief über unser Haus in Stadel bei Winterthur.

Endlich 16 geworden, begann ich mit der Segelflugausbildung. Nach der Matura 1997 hätte ich gerne die Linienpiloten-Laufbahn eingeschlagen. Aus den verschiedensten Gründen habe ich dies damals nicht gemacht und stattdessen, nach einem kurzen Abstecher an die ETH, mit der Ausbildung zur Krankenschwester begonnen. Nach einem Jahr Berufserfahrung, während eines Fluges nach Hongkong (im Cockpit), war mir klar: now or never! Deshalb habe ich am 3. Juli 2006 mit der Ausbildung in der SAT begonnen und bin nach ein paar Turbulenzen bei meinem «Traumarbeitgeber» gelandet.

Damit es mein Traumarbeitgeber bleibt, braucht es dringend eine starke AEROPERS!

Meine Freitage verbringe ich gerne mit Segelfliegen, Modellbasteln und -fliegen, Freizeitreiten, meinen Kois, Garten, und das alles am liebsten zusammen mit meinem Lebenspartner Lorenz Müller (SF/O A330/340).

Auf viele schöne Flüge mit euch freut sich Yvonne

Pensionierungen

Paul Götti



Eintritt: 1.1.1975, Pensionierung: 30.6.2008

Total Flugstunden: 16 200

Karriere:

F/O: DC-9, DC-10 • Captain: MD-80, A320, MD-11, A330/340

Ein Dritteljahrhundert ohne nennenswerte Vorkommnisse seinen Traumjob ausüben und mit 57 wunschgemäß in Pension gehen, was will man mehr! Ich habe meinen Beruf geliebt bis zum letzten Arbeitstag, und mein Dank geht an alle, die dazu beigetragen haben, dass mir vor allem das Positive in Erinnerung bleibt. Dass mir der Abschied nicht besonders schwerfällt, liegt am rauher gewordenen Umfeld, in dem das Profitdenken dominiert und die Bedürfnisse der Mitarbeiter weitgehend auf der Strecke bleiben. Ich wünsche dem neuen AEROPERS-Vorstand, dass es ihm gelingt, das Korps geschlossen hinter sich zu vereinen für den bevorstehenden Kampf um einen besseren GAV. Nur mit bedingungsloser Solidarität und einer Portion Mut bekommt ihr, was euch gebührt!

Tschau zäme, machets guet, Paul

Hans Guggenbühl



Eintritt: 3.10.1977, Pensionierung: 30.4.2008

Total Flugstunden: 15 600

Karriere:

F/O: DC-9, DC-10 • Captain: Fokker 100, A320, MD11, A330/340

Es war eine spannende und abwechslungsreiche Zeit. Die schönen Erlebnisse an den interessanten Destinationen werden noch lange in Erinnerung bleiben. Ich darf mich jetzt fulltime meinen Hobbys widmen und kann nun den grossen Garten wieder auf Vordermann bringen. Ich bedanke mich herzlich bei den Besatzungen, den vielen Helfern am Boden und im Büro sowie unserem Verband. Sie alle haben eine Atmosphäre geschaffen, in der das Arbeiten viel Freude und Befriedigung gebracht hat.

Mit herzlichen Grüssen, Hans

Peter Schäuble



Eintritt: 1.6.1977, Pensionierung: 31.7.2008

Total Flugstunden: 13 220 Flight, 3000 Simulator, 2000 Militär

Karriere:

F/O: DC-9, MD-80, A310 • Captain: MD-80, A320, A330/340

Instruktion: 23 Jahre SFI bis STRE, 14 Jahre Instruktoren-Ausbildung und Training Management

Als Glückspilz war es mir vergönnt, die Flugstunden nur im Flugbuch einzutragen und nicht auch noch in Sorgenfalten festzuhalten. So würde ich der Berufung gerne weiter folgen, in der besten Flight Ops der Welt. Eine Flight Ops, das sind die Menschen an der Front: Maintenance, Dispatch, Planung, Boden, Ausbilderinnen und Ausbilder, Flotte, Kabine und Cockpit. Sie müssen sich ihre Werte heute selbst schaffen – die Kultur, die alles zusammenhält, unabhängig von Eigner, Management und GL. In ständiger Evolution und mit wechselnden Schwachstellen haben wir das immer wieder geschafft, selbst im freizeitlosen Wiederaufbau nach dem Grounding. Doch wird nichts so bleiben, wie wir immer glaubten, dass es einmal ist. Darum bleibt dran, schafft und schützt die inneren Werte dieser ehrenwerten Flight Ops, mit Stolz und Freude am Beruf. Der echte Fortschritt gedeiht nur «Bottum-up» und ohne Budget. Herzlichen Dank Euch allen und ein «happy landing»!

Tschau zäme, Pepe

Pensionierungen

Friedrich Herrmann



Eintritt: 1.4.1981, Pensionierung: 30.6.2008

Total Flugstunden: 14 500

Karriere:

F/O: DC-9-32/51, MD-80, B-747 • Captain: MD-80, A320, A330, A340

Sali und adieu zäme

Träume gehen im wirklichen Leben bekanntlich selten in Erfüllung (z.B. Annahme neuer GAV und somit fliegen bis 58 oder temporäres Weiterfliegen zur Entschärfung der Bestandes- und Feriensituation!), und somit wird für mich - viel schneller, als man es zu glauben bereit ist trotz aller unmissverständlichen Ankündigungen - am 30. Juni Schluss sein mit der «Swiss-air-Fliege-rei». 35 Jahre und fünf Monate in der Firma, davon 27 Jahre und drei Monate im Cockpit, sind genug. Abgesehen von ein paar wenigen (und wohl hilfreichen) Tritten ans Schienbein durch die OQF-Leute, verschont von schweren Vorkommnissen und Bedrohungen, auch eine Genugtuung. Mein Dank geht primär an Dodo und alle andern «AEROPERS-Chrampf»-er, die all die Jahre ihre Energie und (Frei-)Zeit für uns alle eingesetzt haben und es weiterhin tun. Aber auch allen Kolleginnen und Kollegen von Cockpit und Kabine sowie allen Angehörigen der Bodenstellen danke ich für das «gemeinsame Drehen am grossen Getriebe Flugbetrieb», danke ich für Hilfe und Unterstützung, vor allem aber für all den gemeinsam erlebten Spass.

Machet's guet, viel Glück und Erfolg, Fritz

Roeland Mastenbroek



Eintritt: 7.1.1974, Pensionierung: 30.6.2008

Total Flugstunden: 18 200

Karriere:

F/O: DC9-32, DC-10 • Captain: MD-80, B-747, MD-11, A330/340

Die letzten zwei Monate hatte ich im PBS 100 Prozent Satisfaction (ich weiss, ich bin eher die Ausnahme!), und solch eine Ausnahme war für mich auch die Zeit, die ich bei der Swissair/SWISS erleben durfte. Ich habe es nie bereut, dass ich in die Schweiz gekommen bin, und bin immer noch mehr als zufrieden, hier zu leben. Vielen Dank an alle Kollegen im Cockpit, in der Kabine sowie Maintenance und Bodenpersonal, die das möglich gemacht haben. Mein Bangkok-Letzttflug und der Empfang in Zürich bleiben in guter Erinnerung. Vielen Dank auch an Mike Vogt und Hans Kok. Obwohl ich freiwillig etwas früher in Pension gehe, bereitet mir das Fliegen immer noch Freude. Was jetzt kommt, ist ein Abenteuer, und ich hoffe, dass das Glück und die gute Gesundheit mir noch etwas erhalten bleiben.

Euch allen wünsche ich alles Gute für die Zukunft bei der SWISS.

Renzo Zuberbuehler



Eintritt: 15.6.1976, Pensionierung: 31.7.2008

Total Flugstunden: 17 100

Nach so vielen Jahren in der Linienfliegerei ist es recht bewegend, aufzuhören. Werde ich dieses regelmässig unregelmässige Leben vermissen, werde ich mich über besseren Schlaf freuen können? Kann ich auf all die Destinationen mit ihren «scharfen Eggen» und «Gärtli» verzichten? Qui vivra verra! Dankbar bin ich jedenfalls für 32 Jahre in meinem Traumberuf, und danken möchte ich allen, die diese Flight-Ops ermöglicht haben - wo immer sie tätig sind und was auch immer sie dazu beigetragen haben.

Viele Grüsse, Renzo

Pensionierungen

Rudolf Rubi



Eintritt: 8.4.1980, Pensionierung: 31.7.2008

Karriere:

F/O: DC-9, MD-80, A310 • Captain: MD-80, A320, A330, MD-11, A330/340

Total Flugstunden: 13 100

Hallo, liebe Leute

Ende Juli war es nun also soweit, auch ich durfte meine Hände in den Schoss legen. Die Fliegerei hat mir nach wie vor sehr gut gefallen, aber die Begleitumstände vermisse ich in keiner Art und Weise. Den Aufschrei «male assist» des amerikanischen Sicherheitspersonals, hervorgerufen durch meine Knieprothese, höre ich manchmal heute noch im Schlaf. Ich hoffe sehr, dass es der SWISS weiterhin gelingt, die Reiseflughöhe zu halten, und ich wünsche Euch allen eine schöne und erfolgreiche Zukunft. Ich möchte mich bei all jenen, die mitgeholfen haben, dass ich eine wunderschöne Zeit in der Fliegerei verbringen durfte, ganz herzlich bedanken, und ich hoffe, die eine oder den anderen auf irgendeinem Flug wieder einmal zu treffen.

Liebe Grüsse, Ruedi

«Rundschau»-Leser schreiben

Auszüge aus dem Kollektivvertrag für das Cockpit-Personal von AUA und Lauda Air

Nachdem im April 2004 die Verschmelzung der Austrian Airlines (AUA) und der Lauda Air vollzogen wurde, entstand ein neues Vertragswerk für das zukünftige Pilotenkorps der AUA und der Lauda Air. Es wurden zwei Verträge ausgehandelt, die als Kollektivvertrag ALT und Kollektivvertrag NEU bezeichnet wurden. Unter den alten Bedingungen wurden alle Piloten weiterbeschäftigt, die bereits vor dem 1. April 2004 bei der AUA angestellt waren. Konsequenterweise werden seit dem 1. April 2004 alle Lauda-Air-Piloten und Neueintritte unter den neuen Vertrag mit schlechteren Gehalts- und Pensionsbedingungen gestellt.

Sämtliche Schweizer Kollegen, die zwischen 2004 und 2006 eine Anstellung bei der AUA fanden, wurden im ersten Salärdienstjahr eingestuft. Obwohl die ehemaligen Swissair-Piloten sehr angesehen waren, zum Teil grosse fliegerische Erfahrung mitbrachten und bereits auf dem richtigen Flugzeugtyp geschult waren, beharrte die AUA auf dieser Einreihung. Somit werden im ersten Dienstjahr 44 800 € brutto verdient. Die F/O-Lohnskala endet nach 17 Dienstjahren bei 86 800 €. Ein gehaltsmässiger Wechsel zum SF/O ist nicht vorgesehen. Nach dem Upgrading steigt man als Kapitän ebenfalls im ersten Salärdienstjahr ein und verdient somit 84 700 €. Die CMD-Lohnskala endet nach 21 Dienstjahren bei 133 000 €. Eine Einschleifregelung sorgt dafür, dass die Kapitänsgelälter schrittweise an die Gehaltsstruktur der alten Verträge herangeführt werden. Somit werden bis ins Jahr 2013 die Lohnskalen jährlich um knapp 2 Prozent angehoben. Daraus wird ein Endgehalt von 145 600 € resultieren. Effektive Lohnschritte werden alle zwei Jahre vollzogen.

Die Kollegen, die unter dem alten Kollektivvertrag (KV) arbeiten, verdienen im Vergleich geradezu fürstlich. Das F/O-Einstiegsgehalt betrug 55 300 €. Der Wechsel zum SF/O wurde nach zirka vier Jahren vollzogen, und die entsprechende Skala endet nach 16 Dienstjahren bei 116 200 €. Die Kapitäne steigen bei 118 300 € ein, und die entsprechende Skala endet ebenfalls nach 16 Dienstjahren bei 179 200 €. Effektive Lohnschritte werden jährlich vollzogen.

Bei der AUA wird die Mehrleistung abgegolten. Die Auslösegrenze liegt beim KV NEU im Jahresdurchschnitt bei rund 75 Stunden pro Kalendermonat. Ab zirka 83 Stunden wird die Mehrleistung mit dem Faktor 1,5 hochgerechnet. Ab zirka 87 Stunden beträgt der Faktor 2,0. Berechnungsgrundlage pro Stunde ist 1/75 des Monats-Bruttogrundgehalts.

Die Auslösegrenze liegt beim KV ALT im Jahresdurchschnitt bei rund 71 Stunden pro Kalendermonat. Berechnungsgrundlage pro Stunde ist 1/70 des Monats-Bruttogrundgehalts.

Sonderzahlungen

Prämie

Der Arbeitgeber gewährt eine Prämie, wobei sich das Berechnungssystem nach dem Berechnungsmechanismus der Vorstandsprämie (Management) richtet.

Abfertigung

Nach Beendigung des ordentlichen Dienstverhältnisses wird folgende Abfertigung ausbezahlt:

- KV NEU:
- nach mindestens 15 Dienstjahren das 9-fache
 - nach mindestens 20 Dienstjahren das 13-fache
 - nach mindestens 25 Dienstjahren das 18-fache des letzten Monatsgehalts
- KV ALT:
- gesetzliche Abfertigung (unbekannt)

Crew Allowance

Die Taggeldsätze betragen für 24 Stunden Inland/Europa 37 €. Die Berechnung erfolgt auf «Drittelsätze» pro Kalendertag. Die Taggeldsätze für Langstreckeneinsätze sind nicht bekannt.

Altersvorsorge

KV NEU: Der Dienstgeber zahlt den Piloten 5 Prozent des Monats-Bruttogehalts (Beitragsprimat).

KV ALT: Der Dienstgeber bezahlt sämtliche anfallenden Beiträge in die Vorsorgeeinrichtung. Die Piloten kommen nach dem ordentlichen Pensionsalter (vollendetes 60. Lebensjahr/ohne Gewähr) in den Genuss einer Altersrente (Leistungsprimat).

Urlaub

KV NEU: Die Piloten erhalten in den ersten 24 Dienstjahren 35 Kalendertage, ab dem 25. Dienstjahr 42 Kalendertage Urlaub.

KV ALT: Die Piloten erhalten in den ersten 14 Dienstjahren 35 Kalendertage, ab dem 15. Dienstjahr 42 Kalendertage Urlaub.

FDRs und Einsatzplanung

Auszüge aus dem OM-A Chapter 7 Austrian Airlines (Stand Juli 2008)

- max 190 duty hours in any 28 consecutive days
- max 2000 duty hours in a calendar year
- max 100 block hours in any 28 consecutive days
- max 60 duty hours in any 7 consecutive days
- max 900 block hours in a calendar year

Effektiv wurde nicht annähernd an diese Limiten geplant. Meistens flogen die Piloten zwischen 70 und 80 Blockstunden, je nach Pilotenbestand und Einsatzmonat. Vier Flüge am Tag waren eher die Ausnahme. Nightstops waren nur wenige geplant. Somit wurden oft zwei Legs pro Tag geflogen. Da der Flughafen Wien keine Nachtflugsperrordnung kennt, wurden oft Nachtflüge geplant. Daraus resultierten eher entspannte Einsatzpläne.

Dutytime

Im Einsatzplan wurden nicht mehr als 55 Stunden innerhalb von 7 Tagen geplant. Wurde diese Zeit überschritten, verminderte sich im darauf folgenden Monat die Arbeitszeit entsprechend. Pro bezogenen Urlaubstag wurden 5,7 Stunden (dutytime) sowie 2,5 Stunden (Blockstunden) angerechnet.

Blockstunden

Laut Kollektivvertrag wurden die Piloten zur Leistung folgender Blockstunden verpflichtet (Stand 2007):

Monatlich: 90 Blockstunden. Vierteljährlich: 240 Blockstunden. Jährlich: 800 Blockstunden.

Bei Teilzeitarbeit reduziert sich die Blockstundenanzahl entsprechend (100 Prozent entsprechen 75 Stunden).

Freie Tage

Piloten erhalten 30 freie Tage innerhalb eines Quartals. Langsteckenpiloten erhalten zusätzliche freie Tage gemäss Sonderbestimmung. Monatlich müssen sich vier Aufenthaltszeiten von jeweils 62 Stunden ergeben. Innerhalb eines Quartals müssen einmal mindestens 134 Stunden geplant werden. Pro Kalendermonat können die Angestellten fünf Freitage im Voraus selbst festlegen (fünf Tage am Stück sind möglich).

Im Unterschied zur SWISS werden bei der AUA die Einsatzpläne von Menschen mit Unterstützung von Computern erstellt. Der grosse Vorteil liegt im direkten Kontakt zur Planungscrew. Individuelle Wünsche können oft auch kurzfristig angebracht werden. Es wird versucht, den Wünschen des Cockpit-Personals zu entsprechen. Der Dienstplan erscheint immer am 20. des Vormonats und ist stabil. Bei der Crewcontrol (Crewdispo) werden Einsatzänderungen selten diktiert. Vielmehr wird um die Bereitschaft angefragt, ob ein anderer Einsatz abgeflogen werden kann. Oft sind durch Mehraufwand und Umstellungen im Dienstplan Kompensationen angeboten worden. Für Pendler – sei es in die Schweiz oder nach Graz, Salzburg und so weiter – wurde stets versucht, die Einsätze so abzustimmen, dass Anfahrts- sowie Rückweg am Einsatztag stattfinden konnten.

Das Arbeitsklima unter den Angestellten war sehr entspannt. Kämpferische Töne gegenüber dem Management wurden in Dimensionen angeschlagen, die bei der SWISS wahrscheinlich unvorstellbar wären. Der Graben zwischen den AUA- und den Lauda-Piloten war tief. Verschärft wurde die Situation durch die Durchmischung der zwei Kulturen. So verdient ein AUA-F/O bei gewissen Crew-Zusammensetzungen mehr als sein Lauda-Kapitän.

Alain Brenner, F/O A320

Wir trauern

Folgende Mitglieder sind seit der letzten Ausgabe verstorben:

Paul Rudin 3.6.1917 – 29.5.2008
Navigator, pensioniert am 31.3.1973

Christoph Knauss 15.4.1949 – 1.7.2008
MD-11, pensioniert am 31.3.2002

Wir werden den Verstorbenen ein ehrendes Andenken bewahren.

Termine & Mitteilungen

Vorstandswochen

21. bis 26. September 2008
(Strategieseminar mit Spezialisten)
27. bis 31. Oktober 2008
24. bis 28. November 2008

Penionierten-Stamm

30. September 2008
28. Oktober 2008
25. November 2008



- Kopfschmerzen?
- Allergien?
- Narbenstörfelder?
- Rückenschmerzen?

Mind Body Soul
Ganzheitliche Gesundheitspraxis

Angela Lemberger (Dipl. Krankenschwester SRK)
079 323 51 88
Behandlungsorte: Pfäffikon/ZH und Volketswil

Akupunkt Massage ■ Bioresonanz ■ Body Detox

Gedanken eines Fliegenden

Heute schon geröntgt?

Text: Peter Tilly



Wenn ich arbeiten gehe, dann meinen es viele Leute richtig gut mit mir. Bei Arbeitsbeginn sorgen die sicherlich nach Feierabend netten Sicherheitsbeamten dafür, dass ich wenigstens einmal am Tag die strengen Uniformvorschriften verletzen und mich in Socken, ohne Hosengurt und Namensschild in der Öffentlichkeit zeigen darf. Mein Koffer wird mit Röntgenstrahlen vom Schmutz vorangehender Reisen gereinigt, und sogar das MacBook kommt in den Genuss einer Antivirenbehandlung durch Gammastrahlen.

Ist dann aber sichergestellt, dass ich weder Intimpiercing am Körper trage noch eine Kalaschnikow im Gepäck mitführe, werde ich wie ein Liebhaber eines ausserehelichen Seitensprungs vom Ort der Sünde verstossen. Auch bildlich ähnelt die Szene der einer Flucht aus einem fremden Schlafzimmer. Mit einer Hand halte ich die Hose, die wegen des fehlenden Gurtes unter eine peinliche Grenze rutschen will, und der andere Arm droht unter der Last der restlichen Gegenstände zu kollabieren.

Wer jetzt meint, dass durch die für Aussenstehende sicherlich amüsante Kontrolle die Sicherheit erhöht wurde, sieht sich getäuscht. Da stehen in der Warteschlange nach dem Durchleuchtungsposten doch tatsächlich Besatzungen aus dem Schengen-Raum neben Besatzungen, die zwar heute schon einmal im Schengen-Raum waren, aber wieder den Schengen-Raum verlassen. Der Laie mag sich fragen, wer da zum Kuckuck wieder versagt hat?

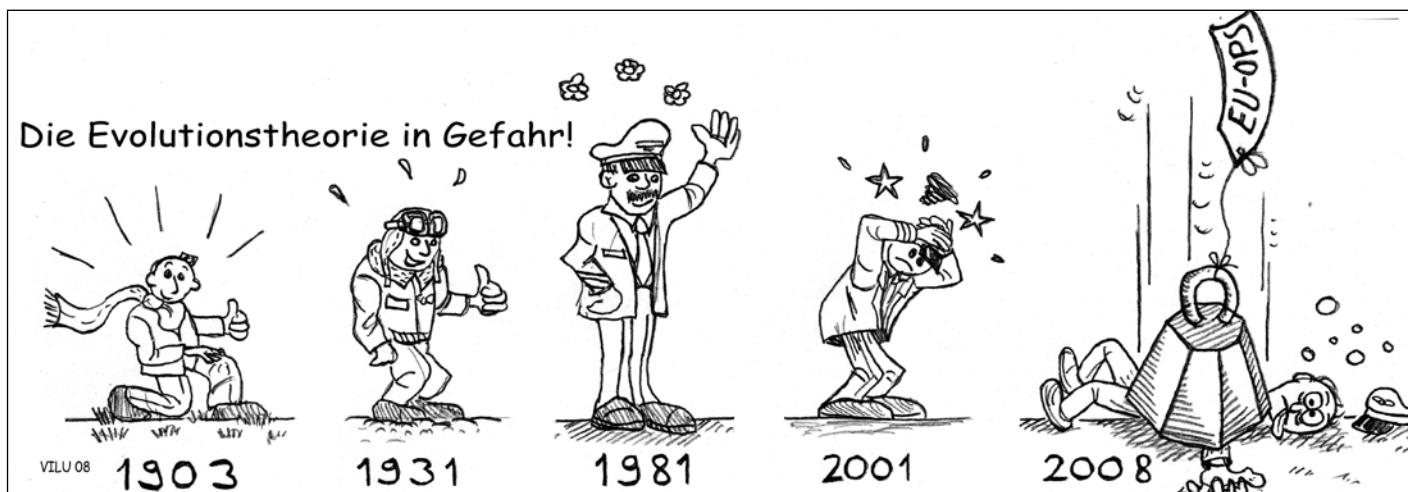
Schön artig aufgereiht warten die verschiedenen Besatzungen auf die Transporter, die sie mit Sack und Pack zum Flugzeug fahren. Vor uns eine Crew nach Rom, die mit leichtem Gepäck den längsten Bus der Flotte betritt und sportlich den von «non

Schengen»-Crews verseuchten Bereich verlässt. Unser Bus fährt vor. Auf der Seite prangert das Spruchband «dies ist ein grosser Bus», was sich aber schon nach dem fünften Besatzungsmitglied als Etikettenschwindel herausstellt.

Allen Verkehrsvorschriften widersprechend kauern wir zwischen Koffern und Taschen, versuchen die Balance zu halten und erfreuen uns an der Berieselung durch mazedonische Volksmusik. Wir stellen übereinstimmend fest, dass es trotz millionenfacher Nagelklipperkonfiszierung noch Potenzial für Verbesserungen der Sicherheit gibt, und sei es nur beim Transport der Besatzungen.

Das Ziel ist fast erreicht. Zwischen mir und meinem Arbeitsplatz liegen nur noch dreissig Treppenstufen und zwei Sicherheitskontrollen. Ein freundlicher Herr grinst mich an und verlangt nach meinem Ausweis. Ich grinse zurück und stelle zufrieden fest, dass ich eine schönere und grössere Zahnlücke habe als er. Kurz nach der Treppe die letzte Hürde. Zwei Frauen, beide ohne Zahnlücke und nicht grinsend, wollen meinen Ausweis neuerlich sehen. Realsatire? Weit gefehlt, es handelt sich um vorgelebte Sicherheit. Jawohl!

Ganze vier Mal wurde bisher meine Identität festgestellt, bis ich endlich meinen Arbeitsplatz betreten darf. Doch mit der Durchleuchtung ist es noch lange nicht zu Ende. Zum einen warten noch die Einreisebeamten in Los Angeles auf mich, und zum anderen werde ich am heutigen Tag noch mit 95 Mikrosievert kosmischer Strahlung bombardiert, was etwa der Strahlenbelastung während eines Thorax-Röntgen entspricht. Doch dies sei weit weniger gefährlich als eine Nagelschere im Handgepäck, betonen die Sicherheitsexperten immer wieder. Das beruhigt mich doch ungemein.



Insertionstarife AEROPERS-«Rundschau»

Herausgeber

AEROPERS, Pilotenverband der SWISS
Ewiges Wegli 10, 8302 Kloten, Telefon 044 816 90 70, Fax 044 816 90 75
E-Mail rundschau@aeropers.ch

Druck

Akeret Druck AG, Wallisellenstrasse 2, 8600 Dübendorf,
Telefon 044 801 80 10, Fax 044 801 80 11, E-Mail akeret.ag@bluewin.ch

Format

A4 (210 x 297mm); Satzspiegel: 186 x 272 mm

Drucktechnisches

Daten ab CD oder per E-Mail-Übermittlung (.pdf, .eps vektorisiert, .tiff)

Programme

Photoshop, Illustrator, QuarkXPress, Word (Bitte nehmen Sie für Details Kontakt mit der Druckerei auf!)

Druckverfahren

Offset

Redaktion

Ein Team von Piloten und der Geschäftsführer des Verbands

Auflage

2700 Exemplare

(Leserschaft: 900 aktive Pilotinnen und Piloten, 1000 Pensionäre, Luftfahrtunternehmen, Behörden, Medien usw.)

Erscheinungsweise

Viermal im Jahr (März, Mai, September, Dezember)

Tarif in CHF	1-mal	2-mal	4-mal
Format Gfa Umschlag Ganze Seite 186 x 242 mm (4-farbig)	1500.-	2700.-	4800.-
Format Gfi Innenseite Umschlag hinten Ganze Seite 210 x 297 mm (4-farbig)	1200.-	2150.-	3850.-
Format Afi (½ Seite) Innenseite Umschlag 186 x 136 mm (4-farbig)	800.-	1450.-	2550.-
Format G Ganze Seite 186 x 272 mm (einfarbig)	850.-	1700.-	2700.-
Format A1 (½ Seite, quer) 186 x 136 mm (einfarbig) Format A2 (½ Seite hoch) 88 x 272 mm (einfarbig)	550.-	1000.-	1750.-
Format B1 (¼ Seite, quer) 186 x 68 mm (einfarbig) Format B2 (¼ Seite, hoch) 88 x 136 mm (einfarbig)	425.-	765.-	1360.-
Format C (1/8 Seite) 88 x 58 mm (einfarbig)	350.-	630.-	1120.-
Andere Formate Auf Anfrage (einfarbig)	-	- 10%	- 20%

Preise gültig ab 1. September 2008, exkl. MwSt.



Präsidium

Roger Reuteler
Präsident, Captain A320



Aussenbeziehungen

Rolf Odermatt
Vizepräsident, Captain A320



Flight Operations

Markus Rohrer
Vizepräsident, F/O A320



GAV-Entwicklung und Industrietrends

Mario Achermann
Captain A330/340



Mitgliederbetreuung und Konfliktmanagement

Lukas Viglietti
F/O A320



Safety, Security und Training

Tom Steffen
Technical Director, F/O A320



Bestände, Seniorität und Ferien

Manfred Giger
F/O A330/340



Finanzen und Versicherungen

Oliviero Grendene
F/O A320



Verbandsmanagement

Henning M. Hoffmann
Geschäftsführer



Administration

Dodo Leuzinger
Assistentin



AEROPERS-Finanzen

Hans Gerber
Kassier, Captain A320

IFALPA-Director
Alex Schönenberger

ASAP-Director
Stefan Weber, Mario Achermann

SwissALPA Director
Alex Schönenberger

ECA Director
Alex Schönenberger

Flight Operations
Andy Umiker (Stv. Tom Weder)

PBS, JWS
Tom Weder (Stv. Andy Umiker)

Benchmarking
Stefan Weber

GAV-Monitoring
Markus Steiner (Stv. Andy Klöti)

Mitgliederbetreuer (D)
René Zweifel

Mitgliederbetreuer (F)
Marc Perrenoud

Pensionierte und Passivbetreuer
vakant

Training
Beat Hügli

Flight Safety, ASC
Steve Rösli, M. Bühlmann, A. Wendel

Security
Stefan Zigerli, Peter Metz

ADAS-Datenauswertung

Bestände
Andy Klöti (Stv. Tom Weder)

Ferien
Tom Weder (Stv. Andy Klöti)

Seniorität
Tom Weder (Stv. Andy Klöti)

Gesamtaufwand
Markus Steiner (Stv. Andy Klöti)

Steuerfragen
Oliver Senn

Versicherungen, TBU
Vinzenz Frick

Pensionskasse
S. Künzli, M. Schneider, R. Wyss

Kommunikation

«Rundschau»
André Ruth (Redaktionsleiter)
Jürg Ledermann (Redaktor), Roland Zaugg (Redaktor)

Medienbetreuung
Rolf Odermatt, Mario Achermann, Henning M. Hoffmann

Lobbying
Roger Reuteler, Rolf Odermatt, Henning M. Hoffmann

Mitgliederinformationen (E-Mails, SMS, Mailings, Events)

EDV, Website
In Zusammenarbeit mit externen Partnern

Juristisches, Rechtsschutz
Kanzlei Lutz Rechtsanwälte und CAP Rechtsschutz

Events, Projekte
Dodo Leuzinger, Henning M. Hoffmann

P.P.

8302 Kloten



Spezial-Rabatt 50!


Exklusiv-Angebot für Mitglieder von Aeropers / SwissALPA.

Profitieren Sie jetzt und ergänzen Sie die Aeropers / SwissALPA-Grunddeckung zu einem unschlagbar günstigen Preis mit einem vollen Global-Rechtsschutz privaLex (Privat-, Verkehrs- und je nach Variante Immobilien-Rechtsschutz).

Damit Sie nicht nur Recht haben, sondern auch Recht bekommen: CAP verhilft Ihnen schnell und effizient zu Ihrem Recht, ohne dass Sie tausende von Franken für Anwaltskosten, Gerichtskosten und Expertisekosten aufs Spiel setzen müssen. Günstiger kommen Sie nicht zu Ihrem Recht!



Rechtsschutz
Protection juridique
Protezione giuridica

A company of Allianz 

Meine Anmeldung.



SWISS ALPA
Airline Pilots Association

Ich habe die Allgemeinen Bedingungen auf www.cap.ch gelesen, bin Mitglied von Aeropers / SwissALPA und schliesse den Global-Rechtsschutz ab für:

Mieter Familie	<input type="checkbox"/>	CHF 191.60 statt CHF 383.30	Eigentümer Familie	<input type="checkbox"/>	CHF 252.00 statt CHF 504.00
Mieter Einzel	<input type="checkbox"/>	CHF 160.10 statt CHF 320.30	Eigentümer Einzel	<input type="checkbox"/>	CHF 220.50 statt CHF 441.00

Der Rechtsschutz im Zusammenhang mit der Ausübung der Tätigkeit als Pilot wird ausschliesslich über die Grunddeckung von Aeropers / SwissALPA gewährt.

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 CAP)

Name: _____ Vorname: _____

Adresse: _____ PLZ: _____ Ort: _____

Telefon/Mobile: _____ Geburtsdatum: _____

Datum Verbandsbeitritt/Mitgliedschafts-Nummer: _____

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

Einsenden direkt an: CAP Rechtsschutz, Spezialgeschäft, Badenerstrasse 694, 8048 Zürich

Kontakt: Tel. 058 358 09 09, Fax 058 358 09 10

Ihre Daten werden absolut vertraulich behandelt. Bei der Bearbeitung und Aufbewahrung von Personendaten beachten wir die Vorschriften des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) und seiner Verordnung. Die Daten werden nur für die gewünschten Zwecke genutzt (z.B. Erstellen einer Offerte/Police oder Zustellung von Unterlagen) und nicht an Dritte weitergegeben. Wir behalten uns aber vor, Ihre Daten im Zusammenhang mit Produkteoptimierungen und für interne Marketingzwecke zu bearbeiten. Sie haben ein Recht auf Auskunft sowie unter bestimmten Voraussetzungen ein Recht auf Berichtigung, Sperrung oder Löschung Ihrer elektronisch gespeicherten oder im Dossier abgelegten Daten.