



# RUNDSCHAU

3 | 2010

SWISS  ALPA  
Airline Pilots Association

Publikation des Pilotenverbands AEROPERS  
SwissALPA – Swiss Airline Pilots Association



Erholung tut not • Arbeitskampf im Bienenstock • Gutes Umfeld für GAV-Verhandlungen • Neue GAVs bei Edelweiss Air und skyguide • Die Tage des MFF A320/330 sind gezählt • Was macht eigentlich ... Tobias Wildi?

# Inhalt



6



8



11



24

- 3 Editorial/Impressum**
- 4 The President's Voice**  
Rolf Odermatt sieht Parallelen bei der Belastung der Lokführer und der Piloten. Er bemerkt, dass sich die Angestellten selber schützen müssen, und fordert eine Sicherheitskultur ein, die wir aus früheren Tagen kennen.
- 5 Nachgefragt**
- 6 Arbeitskampf im Bienenstock**  
Auch im Bienenstock knistert es im Gebälk. In einer Glosse wird von einem Arbeitskampf bei den Nektarsammlern berichtet.
- 8 Erholung tut not**  
Ein erholtter Mensch macht weniger Fehler. Erholung findet auch in der Freizeit statt. Die mangelnde und von Vorbereitungsarbeiten belastete Freizeit macht es den Piloten aber schwer, sich genügend zu erholen.
- 11 Gutes Umfeld für GAV-Verhandlungen**  
Richard Huber vergleicht das Umfeld von 2006 mit den heutigen Rahmenbedingungen für die GAV-Verhandlungen. Unsere Position ist besser als vor vier Jahren. Es lohnt sich, für unsere Werte solidarisch einzustehen.
- 14 Die Tage des MFF A320/330 sind gezählt**  
Nach 13 guten Jahren wird das Multi Fleet Flying zwischen Airbus 320 und Airbus 330 nächstes Jahr abgeschafft. Gelegenheit, in die Vergangenheit zu blicken, Gründe für das Ende des MFF zu finden und einen Ausblick in die Zukunft zu wagen.
- 16 «Ein fairer Vertrag»**  
Die Air Traffic Controller der skyguide haben einen neuen GAV. Sie konnten ihre hauptsächlichen Interessen einbringen und mit dem Management eine stabilere Sozialpartnerschaft aufbauen – eine gute Verhandlungsrunde.
- 19 Vorstellung Rudolf Bossert – neues Vorstandsmitglied**
- 20 Ein Appell an die Jungpiloten**  
Bei Veranstaltungen der AEROPERS überwiegt der Anteil langjähriger Piloten. Es ist allerdings der falsche Moment, Zurückhaltung zu zeigen.
- 21 Civilized Thinking**
- 22 Erster GAV bei Edelweiss Air**  
Mit der neuen Besitzerin der Edelweiss kamen die Piloten zu ihrem ersten GAV. Auch das Verhältnis zum Management wurde auf eine höhere Stufe gehoben.
- 24 Was macht eigentlich ... Tobias Wildi?**  
Acht Jahre flog Tobias Wildi als First Officer bei der Swissair. Heute sorgt er als Fachbereichsleiter der rotierenden Elektromaschinen dafür, dass die Maschinen im Kernkraftwerk Gösgen wie geschmiert laufen.
- 26 It's Grill Time!**  
Unsere Gastautorin Schwanegard Hillinger berichtet vom AEROPERS-Grillfest bei den Venzins auf dem «Tannenhof».
- 28 Laser-Attacken auf Piloten gefährden die Flugsicherheit**  
Piloten werden immer häufiger von starken Laserstrahlen geblendet. Was auf grosse Distanz nur störend wirkt, kann aus der Nähe das Augenlicht ernsthaft gefährden.
- 30 Wie entsteht ein Luftfahrtstandard?**  
An einem Treffen in Brüssel waren Einsprachen zu einem neuen Kabinenluftstandard für Flugzeuge das Hauptthema. Nebenbei gab es einen interessanten Einblick in die Entstehung von europäischen Normen.
- 32 Erster Copiloten-Stammtisch**  
Seit der ersten Juniwoche werden wieder regelmässige Copiloten-Stammtische durchgeführt. Ein Redaktor der «Rundschau» hat den Anlass besucht.
- 33 Seitenblicke**  
Kurzberichte von anderen Pilotenverbänden.
- 34 Leserbrief**
- 35 IFALPA-Jahreskonferenz in Marrakesch**  
Die Pilotenvereinigungen trafen sich in Marokko. Die getätigten Arbeiten wurden bilanziert, und das nächste Jahr wurde vorbereitet. Es erging der Aufruf, sich für eine «organized pilot community» zu engagieren.
- 36 On The Air ...**  
Aktuelles aus der Fliegerei.
- 38 Zeitreise**  
Ein Rückblick über 100 Jahre Luftfahrtgeschichte.
- 40 Shooter's Corner**  
Dominique Wirz gibt wichtige Tipps zum Kauf von Kameras und Objektiven. Er betont, dass aber nicht die Kamera gute Fotos mache, sondern immer noch der Fotograf.
- 42 Eintritte und Pensionierungen**
- 44 Wir trauern/Termine und Mitteilungen**
- 45 Gelesen**  
Viktor Sturzenegger über das Buch «Die guten Schwestern», das eine nüchterne Bilanz über die Anpassungswilligkeit und die Bequemlichkeit der Dänen zieht.
- 46 Gedanken eines Fliegenden**  
Wie aus einem gewöhnlichen Sommer ein iSommer wird lesen sie in der Kolumne von Peter Tilly.

# Editorial



Die SWISS landete mit der Teilnahme an der Flugshow in Emmen einen medialen Volltreffer und sorgte für eindrückliche Bilder. Dieser stolze Auftritt passt zur Verfassung des Unternehmens. Die SWISS sieht sich «im Aufwind». Schon 2006, im ersten erfolgreichen Jahr nach der Krisenzeit ihrer Entstehung, war sie «im Steigflug». Auch 2010 kann als Jahr nach der Krise bezeichnet werden, nachdem der «scharfe Gegenwind» von 2009 in den erwähnten Aufwind gewechselt hat.

Welche Spuren dieser Gegenwind hinterlassen hat, kann anhand der Mitarbeiterzahlen verdeutlicht werden. Seit 2006 wuchs die Anzahl Vollzeitstellen um 500 Positionen auf 5945 an. Zur Besetzung dieser 500 neuen Stellen kamen rund 1000 Menschen ins Unternehmen. Bei der SWISS scheint Teilzeitarbeit beliebt zu sein. Im Krisenjahr 2009 sank die Zahl der Vollzeitstellen um rund 80 Positionen. Die Zahl der Mitarbeitenden blieb konstant. Im ersten Halbjahr 2010 wurde keine einzige neue Stelle geschaffen, dennoch stieg die Anzahl Mitarbeiter um 150 an – weitere Teilzeitangestellte.

Die Zahl der Airbus-Piloten mit reduziertem Arbeitspensum erhöhte sich in den letzten vier Jahren von 18 auf satte 35 Prozent – jeder dritte Pilot fliegt kein 100-Prozent-Pensum mehr. Angesichts dieses enormen Anstiegs muss die Frage gestellt werden, ob sie sich tatsächlich freiwillig für eine Teilzeitarbeit entscheiden oder ob sie wegen der harten Arbeitsbedingungen nicht regelrecht dahin getrieben werden. Im Gespräch mit den Kollegen werden familiäre Beweggründe genannt, oder es wird betont, dass es ihnen nun besser gehe, weil sie genug Zeit hätten, um sich richtig zu erholen. Dass die fehlende Erholung ein dringendes Thema ist, beleuchtet der Bericht «Erholung tut not» in dieser «Rundschau»-Ausgabe. Wenn sich die SWISS als eine der Top-Arbeitgeberinnen der Schweiz platzieren will,

so wären Arbeitsbedingungen zu erwarten, die eine 100-Prozent-Anstellung zulassen. Sie hat nun Gelegenheit, dies bei den Piloten mit einem neuen Arbeitsvertrag zu korrigieren.

Die skyguide hat diesen Schritt bereits vollzogen. Sigi Ladenbauer, der Präsident des Lotsen-Verbandes Aerocontrol, bezeichnet das entstandene Werk als «einen fairen Vertrag». Mehr dazu im gleichnamigen Interview. Auch Andreas Wendel, Präsident der Edelweiss Cockpit Association, betont in seinem Beitrag das deutlich bessere Verhältnis zum Management seit der Einführung des ersten GAV für die Edelweiss-Piloten.

Auch Coop hat einen neuen GAV, und es ist ein Unternehmen mit einigen Parallelen zur SWISS: Es ist ebenso im Dienstleistungsbereich tätig und will trotz schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen und im Kampf mit harten Mitbewerbern aus dem Low-Cost-Bereich (Aldi, Lidl) seine Position als Top-Arbeitgeber festigen. In der «Coopzeitung» vom 10. August meint Hans-Jürg Käser, Personalvertreter im Verwaltungsrat, dass der eben abgeschlossene GAV «Vorbildfunktion» habe. Er sei auch ein «Zeichen des Vertrauens in die Sozialpartnerschaft und der Wertschätzung für die Mitarbeitenden», so Käser.

Richard Huber, Captain A330/340, vergleicht in seinem Bericht das heutige Umfeld der SWISS mit den Bedingungen, die zum jetzigen GAV06 geführt haben. Er meint, dass eine gute Zeit gekommen sei, um solidarisch für einen besseren Vertrag einzustehen. Beim Betrachten der Beispiele von skyguide und Coop kann getrost gesagt werden, dass es für den Arbeitgeber nichts Anrühiges hat, einen guten, fairen Vertrag abzuschliessen. Da bietet sich sogar die Gelegenheit, auch auf diesem Gebiet medial zu punkten.

Ich wünsche eine abwechslungsreiche Lesezeit und empfehle mit einem Augenzwinkern auch Peter Tillys interessanten Ausflug in die Welt der Bienen und Drohnen.

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, Captain A320  
Peter Tilly, Redaktor, F/O A330/340  
Tobias Mattle, Redaktor, F/O A320  
Henning M. Hoffmann, Geschäftsführer AEROPERS

### 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  
Dominique Wirz («Shooter's Corner»), F/O A330/340

### Layout

Kathrin Kreutzer, Akeret Druck AG

### Druck

Akeret Druck AG, 8600 Dübendorf

### Auflage

2600 Exemplare

### Erscheinungsweise

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

### Inseratenannahme

AEROPERS-«Rundschau»  
Ewiges Wegli 10 | 8302 Kloten  
Telefon +41 44 816 90 70 | Mobile 079 261 31 64  
rundschau@aeropers.ch | www.aeropers.ch

### Copyright

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

Foto Frontseite: Collage André Ruth

Redaktionsschluss «Rundschau» 4/2010: 12. November 2010

# The President's Voice



## Ein Unfall bei der Bahn

Gegen Ende Juli machte ein Eisenbahnunglück in den Medien Schlagzeilen. Ein Zug der Matterhorn Gotthard Bahn entgleiste, und die letzten Wagen kippten um. Es gab einen Todesfall und mehrere Verletzte zu beklagen. Sofort wurde über die Ursache des Unglücks spekuliert. Die

Privatbahn galt bisher als sicher. Zuerst vermutete man eher eine technische Panne als Ursache für das Unglück. Die Rede war von gefährlichen Gleisverformungen, die eine langsame Fahrweise bedingten. Dann wurde publik, dass der enge Fahrplan die Lokführer vor die Herausforderung stellt, Verspätungen aufzuholen. Das Personal wurde von der Betriebsleitung ermahnt, die Fahrzeiten einzuhalten - natürlich innerhalb der Sicherheitsvorschriften, wie die Aussage des Managements später präzisiert wurde. Jetzt kamen auch die hohen Überstunden und die chronische Überlastung des Lokpersonals in die Diskussion. Fragen zur notwendigen Erholung und zu Fehlleistungen wegen Übermüdung der Lokführer wurden aufgeworfen. Ob das Bahnunglück einzig durch ein zu frühes Beschleunigen der Zugskomposition durch den Lokführer verursacht wurde, ist noch nicht geklärt, die Untersuchung ist noch nicht abgeschlossen.

## Analogien zum Flugbetrieb

Ich durfte im vergangenen Mai als Gast an der Generalversammlung des Verbandes Schweizer Lokführer und Anwärter (VSLF) teilnehmen. Wie bekannt kamen mir die dort diskutierten Themen und Probleme doch vor: Akuter Mangel an Personal, und trotzdem wird in erster Linie bei den Angestellten gespart; Überstunden, die nicht abgebaut werden können; Ausbildung, die derart optimiert wird, dass ein Teil in der Freizeit erarbeitet werden muss; die Firma hält Vereinbarungen nicht ein, weil es betrieblich gerade nicht passt, und der Sozialpartner ist eigentlich nur gefragt, wenn es Probleme zugunsten des Betriebs zu lösen gibt. Einzig in Bezug auf die Pensionskasse dürfen wir uns bei der SWISS, verglichen mit den Lokführern, glücklich schätzen: Für eine halbwegs vernünftige Deckung wären diese dringend auf einen grösseren Zuschuss der öffentlichen Hand angewiesen. Der Staatsbetrieb hat auch in diesem Bereich nicht genügend vorgesorgt.

Über Jahre hinweg zu wenig Piloten, Arbeiten an und über den vertraglichen Limiten, massiver Aufbau der Ferienschild, Verrichten betrieblicher Aufgaben und Weiterbildung in der Freizeit, quasi kein Anspruch auf den publizierten Einsatzplan, bisher gelebte Verträge werden herumgebogen und neu interpretiert und so

weiter und so weiter. Jetzt schreibe ich übrigens nicht mehr über die Bahn, sondern bin beim Luftverkehr gelandet. Nicht auszumalen, welche Themen bei einem unerfreulichen Ereignis im Flugbetrieb von den Medien aufgegriffen werden könnten. Zum Beispiel ist mit der verlängerten Nachtflugsperrung in Zürich die Herausforderung zur Einhaltung des Flugplans erneut grösser geworden. Die Piloten wurden mit ausführlichen Schreiben auf dieses Problem aufmerksam gemacht, die Lösung ist auch hier selbstredend nur innerhalb der Vorschriften zu sehen. Oder gemäss einzelnen Vorgesetzten ist Übermüdung wegen der Bestandesengpässe und der daraus entstehenden Belastungsspitzen ein ernst zu nehmender Faktor. Der Pilotenmangel existiert jetzt schon seit drei Jahren, und ein Ende ist nicht abzusehen. Das Problem der Belastungsspitzen ist bis

heute nicht konsequent angegangen worden. Dies könnte den Schluss zulassen, dass der ernst zu nehmende Faktor als Sicherheitsrisiko in Kauf genommen wird.

Ob Lokomotive oder Flugzeug, es ist am einfachsten, den Lokführer oder den Piloten zum Schuldigen zu machen. Ob aber das Sicherheitssystem ausgehöhlt wurde, wird kaum hinterfragt.

Im besten Fall wird auf dem Papier schnell etwas Kosmetik betrieben. Ständen Airline-Manager in den letzten Jahren trotzdem einmal vor Gericht, wurden sie mangels gesetzlicher Grundlagen freigesprochen. Sind Vorschriften und Reglemente vor allem dazu da, Vorgesetzte zu decken?

**«Es gibt eine Sicherheitskultur, die über die Reglementierung hinausgeht. Und da ist nach meiner Beurteilung die grosse schweizerische Fluggesellschaft nicht mehr da, wo sie einmal war.»**

## Crew members' responsibilities

*«A crew member shall not operate an aeroplane if he/she knows that he/she is suffering from or is likely to suffer from fatigue or feels unfit, to the extent that the flight may be endangered.»*

*Crew members should make optimum use of the opportunities and facilities for rest provided and plan and use their rest periods properly.»*

Dies ist nicht ein Auszug aus den Dienstvorschriften einer grosszügigen und weitsichtigen Fluggesellschaft, sondern dies ist Teil des Subpart Q der EU-OPS und somit in Europa und in der Schweiz anzuwendendes Gesetz. Die Verantwortung bei der Beurteilung der Gesundheit liegt also letztendlich beim Besatzungsmitglied. Es muss sich einerseits vor dem Flugdienst den Umständen entsprechend optimal ausruhen. Aber es darf andererseits einen Flugdienst nicht antreten, falls die sichere Durchführung des Fluges in Bezug auf Müdigkeit und Fitness gefährdet ist.

Vom Wort «Verantwortung» kann hergeleitet werden, dass Verantwortung haben auch heisst, sich den Fragen zu einem Entscheid zu stellen und diese zu beantworten. Es besteht eine nicht kleine Wahrscheinlichkeit, dass ein Pilot beim Einhalten der oben aufge-

fürhten Vorschrift einem Chefpiloten ein paar Fragen beantworten muss, was aber bei korrekter Anwendung abschliessend sein dürfte. Bei Nichteinhaltung der Vorschrift könnte es dagegen sein, dass ein Pilot dem zuständigen Untersuchungsrichter andere Fragen beantworten muss. Dies dürfte weit unangenehmer und meist nicht abschliessend sein.

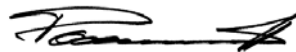
### Safety-Kultur

Ich unterstelle keiner Airline in der Schweiz, unsicher zu operieren. Die Vorschriften und Gesetze werden wohl alle eingehalten. Darüber wacht auch das zuständige Bundesamt im Detail und nach bestem Können. Es gibt aber eine Sicherheitskultur, die über die Reglementierung hinausgeht. Und da ist nach meiner Beurteilung die grosse schweizerische Fluggesellschaft nicht mehr da, wo sie einmal war. Mass man sich früher bezüglich der Flugsicherheit mit den besten Gesellschaften, grenzt man sich heute nur noch pointiert gegenüber den schlechtesten ab und beruft sich auf den Industriestandard. War damals der Chef der Flightsafety auf höchster Managementstufe angesiedelt und beispielsweise dem Finanzchef gleichgestellt, ist er heute auf einer tieferen Stufe innerhalb der Operation positioniert. Der gemäss EU-OPS verlangten Direktunterstellung wird einfach mit ein paar eingefärbten Kästchen des Organigramms auf dem Papier Genüge getan,

bewirkt wird damit im täglichen Betrieb wohl nicht allzu viel. Wurde früher die Qualität der Ausbildung und der Operation bei den Flugzeugherstellern selber als eher marginal beurteilt, warnen heute gerade diese Flugzeughersteller, wenn Airlines die Ansprüche an die Besatzungen über das ursprünglich vorgesehene Mass ausreizen. Weiter wurden früher Rapporte, die sich auf die Flugsicherheit bezogen, auch ausschliesslich als Mittel zur Verbesserung dieser Flugsicherheit betrachtet. Heute laufen wir Gefahr, dass aus Angst vor Personalpolitik und -disziplinierung solche Rapporte erst gar nicht mehr eingereicht werden.

Damals wie heute sind wir Piloten bezüglich der Flugsicherheit nicht die einzige, aber die letzte Sicherung – The Last Line of Defense. Der Druck in Richtung dieser Linie hat im heutigen Umfeld des Fluggeschäfts zugenommen, die Verteidigungsglieder vor uns sind schwächer geworden. Ein Pilot muss fliegen können, aber das allein genügt für den Airline-Piloten schon lange nicht mehr. Nehmen wir in der täglichen Operation die Verantwortung wahr und haben klare, überlegte und begründete Antworten!

Rolf Odermatt, Präsident



## Nachgefragt

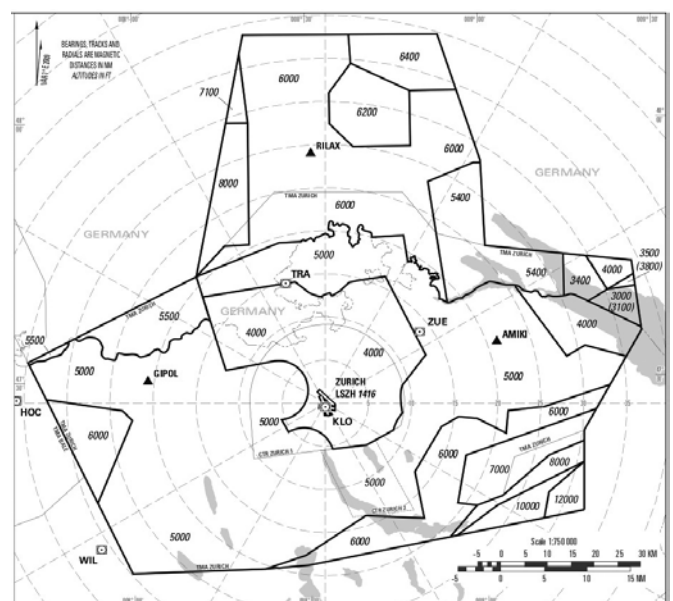
In dieser Rubrik werden Fragen aus dem Pilotenkorps von Experten beantwortet. Wer Unklarheiten aus der Welt schaffen möchte, schicke die Frage an [andre.ruth@aeropers.ch](mailto:andre.ruth@aeropers.ch).



### «Minimum Vectoring Altitude in ZRH»

Das Take-off Briefing ist unser tägliches Brot. Der fliegende Pilot erläutert seine Absichten im Falle eines Zwischenfalls. Oft hört man den Satz, dass bei auftretendem Feuer oder Rauch sofort an den Startflughafen zurückgekehrt wird. Bei diesem «Quick Return» nimmt man gerne die Hilfe des Fluglotsen in Anspruch. Da stellt sich natürlich die Frage, ab welcher Höhe solche «Radar Vectors» möglich sind. Die «Rundschau» hat Siegfried Ladenbauer, TWR/APP Controller und Präsident des Berufsverbands Aerocontrol Switzerland, um Aufklärung gebeten.

Die Minimum Vectoring Altitude (MVA) im unmittelbaren Nahbereich des Flughafens Zürich beträgt 4000 Fuss, in Richtung Westen und Süden 5000 Fuss (siehe Karte). Die Radarführung von Luftfahrzeugen unterhalb dieser Höhen ist grundsätzlich nicht erlaubt. In einer Notsituation und zur Abwendung anderer Gefahren (Verkehrskonflikt, Gewitterwolken etc.) ist mit der Anweisung «maintain visual ground contact» ein tieferes Vectoring möglich. Bei Instrumentenflugbedingungen (IMC) wird man sich an die MVA halten oder – falls es gar nicht anders geht – über den exakten Hindernishöhen bleiben, die in der Umgebung des Flughafens bekannt sind. ●



# Arbeitskampf im Bienenstock

Bei der Erklärung wirtschaftlicher Zusammenhänge wird gerne auf Ausdrücke aus dem Tierreich zurückgegriffen. An den Börsen gibt es den Bullen- und den Bärenmarkt, Analysten reden gerne von Kamel-Kurven und Betriebswirtschaftler wollen uns weismachen, dass Entscheidungen nicht im Schnecken tempo gefällt werden sollten. Diese Glosse bietet einen lohnenden Blick in die Fauna der Arbeitnehmerwelt.

*Text: Peter Tilly*

Die Arbeiterbiene, nennen wir sie einmal «Bona von Pisa», ist sauer. Tag für Tag fliegt sie unzählige Legs zwischen Bienenstock und Blütenwelt. Die Arbeit ist hart, die Einsatzpläne sind lang. Zusammen mit ihren Kolleginnen fliegt Bona fünf Millionen Blüten an, bis der Nektar für ein Kilogramm Honig beisammen ist. Schwerstarbeit und erst noch lausig bezahlt! Doch das war nicht immer so. Vor vielen Frühlungen war die Bienenwelt noch in Ordnung. Arbeiterbienen galten noch etwas, wurden ernst genommen, und ihr Produkt wurde von aller Welt geschätzt. Bonas Bienenstock produzierte ausgezeichneten Nektar, der unter dem Namen «Premium-Honig» den Weg in die Regale fand. Das Produkt war bedeutend teurer als das der Nachbarn, was der Königin von Bonas Volk einen sattem Gewinn bescherte. Das ging so lange gut, bis die Drohnen die Herrschaft übernahmen.

## Drohnen veränderten das System

Drohnen treten normalerweise nur vorübergehend und in kleiner Zahl im Bienenvolk auf. Sie sind für eine begrenzte Zeit für die Harmonie im Bienenvolk zuständig und werden nach der Begattungszeit im Spätsommer von den Arbeiterinnen als unnötige Fresser aus dem Volk verstossen. Die männlichen Drohnen betei-



«Es kann sein, dass ab und zu der Stachel ausgefahren werden muss.»

ligen sich an keinerlei Arbeiten im Bienenstock, auch nicht am Sammeln von Pollen und Nektar. Soweit der normale Lauf der Natur.

Eines Herbsts veränderte sich das System. Niemand wusste warum und niemand wehrte sich dagegen. Die Drohnen versprachen den Arbeiterbienen das Blaue vom Himmel und schwärmten von neuen, revolutionären Geschäftsmodellen. Wiesen wurden aufgekauft, Blüten verleast, Waben ausgelagert und an Subunternehmer vermietet. Der Honig hiess fortan «most refreshing honey» und wurde mit zugekauftem Nektar aus aller Herren Länder vermischt. Der Bienenstock verlor seine Identität und die Bienen waren nicht mehr in Völker aufgeteilt, sondern in Kostenstellen. Die ganze Sozialstruktur des Bienenvolkes wurde durcheinandergewirbelt.

## Die Imker halfen

Wer jetzt denkt, dass die Drohnen nach diesem Tumult in hohem Bogen aus dem Bienenstock flogen, irrt gewaltig. Die hilflosen Imker vertrauten weiterhin auf die Rhetorik der stachellosen Drohnen. Sie kauften grosszügig Ländereien, statteten die Waben mit allem Luxus aus und vertrösteten die Arbeiterinnen damit, dass sie trotz 45 Prozent weniger Lohn doch immer noch über die satten Matten jetten durften. Bona und die Arbeiterinnen hatten keine Wahl. Das Bienenleben ging weiter.

Die globale Bienenwelt kam aber nicht zur Ruhe. Auf einer Wiese fern von Bonas Heimat griffen Tali-Bienen eine Drohnensiedlung an und veranstalteten ein Chaos, das den Honigmarkt fast zum Erliegen brachte. Die Preise brachen ein, die Nachfrage auch. Bonas Chef-Drohne - stachellos, dafür mit grossen Flügeln - lief zu Hochform auf. «Der Bienenstock befindet sich im Turnaround» betonte die Drohne mehrmals, «und darum müssen die Gehälter ein weiteres Mal sinken.» Bona erhielt einen «Turnaround-GAV», der Lohn fiel ins Bodenlose, und gleichzeitig zog der Honigmarkt wieder an. Während sich Drohnen und befreundete Bienenstämme im Nektar wälzten, arbeiteten Bona und ihre Kolleginnen bis zum Umfallen - zu Löhnen wie in Entwicklungsländern. Bona blieb noch eine Hoffnung: Der GAV wird irgendwann einmal auslaufen.

## GAV-Verhandlungen

In den Jahren vor den Verhandlungen für einen neuen Arbeitsvertrag ging in der Bienenwelt das Massensterben um. Fast im Wochenrhythmus verschwand ein Bienenvolk. Es waren die schwersten Jahre der Bienengeschichte überhaupt. Bienenvölker schlossen sich zusammen und hofften, damit die Probleme des eigenen Volkes auf das andere überwälzen zu können. Auch Bonas Volk verheiratete sich - allerdings nicht, ohne einen einseitigen Ehevertrag abzuschliessen. Die neuen Herren wollten ein Filetstück ohne Sehnen. So

schrieb der Finanz-Drohn (CFD, Chief Financial Drone) in den beiden Jahren vor den GAV-Verhandlungen mehrere hundert Millionen Met ab, was sich in üppi- gen Bilanzverlusten niederschlug. «Sonderabschrei- bungen» nannte man die Geschenke und freute sich über deren Wirkung. Die Arbeitsbienen zitterten ob der schlechten Zahlen um ihre Blüten und akzeptier- ten neuerlich einen Turnaround-Arbeitsvertrag. Bona fand sich einmal mehr in der Situation der Verliererin. Dass sie mehr schuftete, mehr zum Gewinn beitrug und weniger verdiente als ihre Ehepartner im nördli- chen Stock brachten sie und ihren gesammelten Nektar zur Kristallisation. In den Folgejahren erarbeitete ihr Bienenstock Flugsaison für Flugsaison einen EBIT (Ear- ning Before Imker and Tax) von mehreren hundert Mil- lionen, ohne dass ihr Lohn um ein einziges Met stieg. Der Bienenstock war längst nicht mehr im Turnaround - Bona mit ihrem GAV schon. Das soll sich im neuen Jahr ändern, und Bona ist zu allem bereit.

### Die Drohnen-Strategie

Von Mutter Natur haben die Drohnen den Auftrag erhalten, die Königinnen zu besamen und den Bienen- stock personell zu vergrössern. Neoliberale Störgrös- sen haben zu Mutationen geführt, die die Drohnen dazu bringen, den Bienenbestand zu drücken statt zu heben. Der Ursprung dieser Laune der Natur findet sich im Hydepark in Chicago. Wissenschaftler sprechen darum von der Chicagoer Schule.

Drohnen, die von dieser Krankheit befallen sind, versuchen, in ihrem Stock mit minimalem Personal- aufwand den maximalen Honigertrag herauszuholen. Ausgerechnet der hohe Meister dieser Schule gastiert in Bonas Bienenstock. Dieser hohe Meister ist smart, ein Schnelldenker und kann sowohl Königinnen als auch Bienenvolk in seinen Bann ziehen. Drohnen sind im Vergleich zu Bienen nur kurz im Bienenstock zu Gast. Das birgt Konfliktpotenzial. Für den Chef-Drohn (CED, Chief Executive Drone) sind die Sorgen seines fliegenden Personals weit weg. Auch er arbeitet hart und intensiv, kennt aber die Probleme von überfüllten Lufträumen, langen Flugzeiten, Nachtarbeit, MHCT (Minimum Honeycomb Time) und Wabenkämpfen nur vom Hörensagen. Bona weiss: nur wer den täglichen Kampf um die Startzeiten auf den besten Blüten jah- relang am eigenen Leib erfahren hat, kann die lahmen Flügel der Honigsammler erklären. Der hohe Meister organisiert Feste, Discos, «Met & Answers» und Events und wundert sich, dass die Flugbienen diesen Anläs- sen fernbleiben. Es ist nicht etwa böser Wille oder illoyales Verhalten, sondern schlicht und einfach die Erschöpftheit.

Das Gelée Royal fliesst, und das entzückt Königinnen, Imker und den hohen Meister himself. Darum verwun- dert es auch nicht, dass die Drohnen planen, ihrer alten Strategie treu zu bleiben: Mehr Blütenfelder erobern, und das mit zu knappem Personalbestand. Die Bienen haben bis anhin mitgemacht, warum sollten sie diesmal auch kneifen? «Wir erschliessen neue Märkte, wir sind die Besten!» - Sätze, die in der Vergangenheit motiviert hatten, erzeugen heute beim Blick auf den Bienenun- terbestand nur noch Kopfschütteln. Auch Bona will in einem erfolgreichen Unternehmen arbeiten, doch noch mehr als einem gewinnbringenden Flugbetrieb ist sie ihrer eigenen Gesundheit verpflichtet.

### Die Bienen-Strategie

Bona ist nicht dumm, ihre Mitbienen sind es auch nicht. Zusammen sind die Bienen unschlagbar. Sie können im Verband Unglaubliches bewirken und Wun- derbares produzieren. Was es braucht, ist eine Rück- besinnung auf ihre Stärken - auf ihren Instinkt. Dazu gehören neben Fleiss und der Liebe zum Qualitätspro- dukt auch die Tatsache, dass ab und zu der Stachel ausgefahren werden muss! •

### Erklärungen aus der Bienenwelt

Umgangssprachlich wird der Begriff Biene meist auf eine einzelne Art, die Westliche Honigbiene (Apis mellifera), reduziert, die wegen ihrer Bedeu- tung als staatenbildender Honigproduzent, aber auch wegen ihrer Wehrhaftigkeit besondere Auf- merksamkeit erfährt (aus Wikipedia). In erster Linie wird der Stachel zur Verteidigung eingesetzt. Der Widerhaken am Bienenstachel bleibt in der menschlichen Haut hängen, was für die Biene den sicheren Tod bedeutet. Im nichtelastischen Chi- tinpanzer anderer Insekten findet der Widerha- ken des Bienenstachels keinen Halt. Drohnen oder andere eindringende, unerwünschte Insekten kön- nen darum von Bienen gefahrlos und wiederholt gestochen werden.

**Met**, auch Honigwein genannt, ist ein alkoholisches Getränk aus Honig und Wasser (aus Wikipedia).

**Drohne** kommt von dröhnen (nicht von drohen). Schon frühneuhochdeutsch wird das Wort für den faulen Nutzniesser fremder Arbeit angewendet; so wurde «Drohne» im 19. Jahrhundert ein sozialpo- litisches Schlagwort. Dem männlichen Geschlecht trägt das in der Imkersprache übliche «Drohn» Rechnung (aus dem Herkunftswörterbuch). Der Drohn (fachsprachlich) beziehungsweise die Drohne ist die männliche Honigbiene. Die Drohnen dienen ausschliesslich der Begattung von jungen Königinnen. Ihre Körperform ist (je nach Art) meist grösser und gedrungener als die einer Arbeiterin, und die Facettenaugen sind auch meist grösser und leistungsfähiger. Zudem hat der Drohn keinen Stachel und kann deshalb auch nicht stechen (aus Wikipedia).

**Gelée Royale** ist der Futtersaft, mit dem die Honig- bienen ihre Königinnen aufziehen. Lange Zeit wurde angenommen, dass Gelée Royale die Ursache dafür ist, dass aus einer Bienenlarve keine Arbeiterin, sondern eine Königin wird. Dies dürfte der Grund dafür sein, dass sich Gelée Royale in der Naturheil- kunde so grosser Beliebtheit erfreut und teilweise unter Verweis auf das wundersame Wachstum zur Bienenkönigin geradezu als Wundermittel geprie- sen wird (aus Wikipedia).

**Bona von Pisa** (lateinisch die Gute; \* um 1156 in Pisa; † 29. Mai 1207/1208?) war eine katholische Augustinerterziarin und Mystikerin. Nach ihrer Heiligsprechung wurde sie zur Schutzpatronin der Stadt Pisa sowie der Pilger. 1962 ist sie von Papst Johannes XXIII. zur Patronin der Flugbegleiter aus- gerufen worden. Ihr Gedenktag ist der 29. Mai (aus Wikipedia).

# Erholung tut not

**Ein erschöpfter Mensch macht Fehler, die er im erholten Zustand nicht machen würde. Erholung findet im Schlaf und in der Freizeit statt. Dazu muss sie aber auch wirklich frei und der Schlaf von guter Qualität sein. Gerade die mangelnde und von Vorbereitungsarbeiten belastete Freizeit macht es Piloten aber schwer, erholt zur Arbeit zu erscheinen.**

*Text: Jürg Ledermann*

Eine Untersuchung des US National Transport Safety Board (NTSB) zeigt, dass 30 bis 40 Prozent der Lastwagenunfälle auf Übermüdung zurückzuführen sind. Auch der «Exxon Valdez»-Unfall von 1989 ereignete sich unter anderem «due to fatigue, caused by reduced sleep and extended work hours» (NTSB, 1990). Eine weitere Untersuchung von 1999 bestätigte die früheren Erkenntnisse. Rund 30 Prozent der tödlichen Transportunfälle und die gleiche Anzahl der Incidents im Flugsektor sind auf Fatigue zurückzuführen.

Die Flugindustrie ist besorgt, denn die Themen Ermüdung (Fatigue) und Müdigkeit (Sleepiness) bleiben in aviatischen Publikationen Dauerbrenner. So äussert sich auch William R. Voss, der Präsident der Flight Safety Foundation, in der Mai-Ausgabe der «AeroSafety World» zu diesem Thema. Er begrüsst die Einführung von Fatigue Risk Management Systems (FRMS) und meint: «It is time to treat fatigue as a serious threat. It is a killer.» Als Grund für den alarmierenden Zustand nennt er «a world full of overworked and overstressed operators».

Arbeit ist gut, viel Arbeit auch. Wenn allerdings viel gearbeitet und wie bei der SWISS ein «above average standard of performance» gefordert wird, so sollte der Mitarbeiter auch genügend Zeit haben, um sich von der Arbeit erholen und am nächsten Morgen wieder energiegeladener erscheinen zu können. Ist das nicht gewährleistet und ist das Personal «overworked and overstressed», beginnt sich ein gefährlicher Teufelskreis zu drehen, in dem sich die Piloten gefangen sehen. Nicht von ungefähr wurde das Formular «Air Safety Report» bei der SWISS neuerdings um die Rubrik «Fatigue» ergänzt, um zu ermüdungsbedingten Fehlern und Absenzen mehr Hintergrundwissen zu sammeln.

## Erholung erforschen

Wissenschaftler, die sich mit der Leistungsfähigkeit des Menschen beschäftigen, teilen die zur Verfügung stehenden 24 Stunden eines Tages in drei Perioden auf: Auf acht Stunden Arbeit folgen acht Stunden Freizeit und anschliessend acht Stunden Schlaf. Am Morgen hat der Arbeiter ein bestimmtes Reservoir an physischer und psychischer Energie zur Verfügung, mit der er ans Tageswerk geht. Im Verlauf der Arbeit verbraucht er diese Reserven und muss sie in der Freizeit und während des Schlafs wieder füllen – sich also erholen. Erholung ist für Säugetiere wichtig, sogar überlebenswichtig, wie es Steve Rösli in der «Rundschau»-Ausgabe 3/2008 eindrücklich beschrieben hat. Die Forschung zu diesem Thema beschränkte sich bisher auf den Schlaf

und die Folgen von Schlafmangel. Erst in der jüngeren Vergangenheit wurden auch die Erholung in der Freizeit oder andere begünstigende Faktoren berücksichtigt.

Prof. Dr. Sabine Sonntag definiert, was es heisst, erholt zu sein: «Being highly recovered implies feeling physically and mentally refreshed and to be full of energy.» Es ist klar, dass die Arbeitsleistung eines Mitarbeiters, der am Montagmorgen derart ausgeruht zur Arbeit kommt, gemessen an Qualität und Quantität besser ausfällt, als wenn er am Schichtende erschöpft ist.

## Gefangen im Low-Level-Bereich

Dabei spielen nicht nur die körperlichen Anforderungen eine Rolle. Auch der psychologische Aufwand, der benötigt wird, um die Arbeit erledigen zu können, ist im erholten Zustand kleiner als im nicht ausgeruhten. Ein müder Mensch empfindet die Arbeit als anstrengender, als wenn er sie frisch – mit höherem Energieniveau – angehen kann. Um die gleiche Leistung zu bringen, muss der Müde mehr Energie investieren, was seine bereits reduzierten Reserven noch schneller aufbraucht.

Soziale Stressoren bekommen im erschöpften Zustand mehr Gewicht, weil weniger Energie vorhanden ist, um Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten oder Mitarbeitern begegnen zu können. Mitarbeiter werden dann zuweilen als mürrisch, ablehnend oder vielleicht «diffus unzufrieden» wahrgenommen.

Fehler häufen sich bei tiefem Energieniveau. Das geschieht nach Ansicht von Prof. Daniel J. Beal, Dozent an der Rice University in Houston, aus folgendem Grund: «If an individual cannot allocate the maximum amount of resources to the task at hand, perhaps because he or she is struggling with fatigue, the individual cannot perform at his or her best.»

## Der Belastung ausweichen

Um bei tiefem Energiestand am Arbeitsplatz dennoch einigermaßen funktionieren zu können, gibt es die Möglichkeit, die Arbeit anzupassen und den grossen «Energiefressern» auszuweichen (Compensation). Da profitieren Leute, die frei darüber entscheiden können, wie sie ihre Arbeiten anpassen, Abläufe steuern oder Arbeiten auf spätere Termine verschieben wollen (High Job Control). Sie können gezielt die Leistung zurücknehmen und ihre spärlichen Ressourcen für den restlichen Arbeitstag schonen, um die wichtigen Dinge dann zu erledigen, wenn der Energiespeicher wieder voll ist. In beschränktem Mass gilt das auch für die Arbeit im Cockpit, wenn die Zeit vor dem Push-back für die ver-

***«It is time to treat fatigue as a serious threat. It is a killer.»***





«Kommen die Menschen erholt zur Arbeit, machen sie einfach weniger Fehler.»

schiedenen Briefings genutzt wird, um sich später auf das Rollen zum Start konzentrieren zu können.

Ein Mitarbeiter, der einer Low Job Control unterworfen ist, kann seine Arbeitslast nur gering steuern. Er muss also im tieferen Energiebereich zusätzliche Anstrengungen unternehmen, um die ganze Arbeit unter Einhaltung der geforderten Vorgaben richtig machen zu können. Das trifft für Piloten in der Mehrheit der Fälle zu. Sie müssen auf die Minute mit der Arbeit bereit sein – zum Beispiel bei der Startvorbereitung in einer kritischen und dynamischen Phase und in einem hektischen Umfeld, in dem alle Abläufe und Flugvorbereitungen der Bodenorganisation, der Kabinenbesatzung und des Cockpits beendet werden. Dass diese Randbedingungen leider nicht immer ideal sind, sondern die Arbeit manchmal sogar behindern, kann immer wieder beobachtet werden. Um unter solchen Arbeitsbedingungen einen langen Einsatztag fehlerlos durchhalten zu können, wird ein grosses Mass an Konzentrationsfähigkeit und Durchstehvermögen benötigt – eine Leistung, die in erschöpftem Zustand kaum zu erbringen ist.

### **Erschöpft und passiv**

Carmen Binnewies beschreibt in ihrer Doktorarbeit «Recovery from Work-related Stress as a Predictor of Fluctuations in Individual Job Performance» an der Universität Konstanz neben dem Anpassen der Arbeitslast zwei weitere Verhaltensmuster, aus denen sich schliessen lässt, wie stark die Reserven wegen der Arbeitsbeanspruchung schon verbraucht wurden: Es sind dies die persönliche Initiative (PI) und das individuelle Verhalten innerhalb der Organisation (Organizational Citizenship Behaviour, OCB).

Geht ein Mitarbeiter aktiv an die Arbeit heran und zeigt er ein grosses Mass an persönlicher Initiative, steht es noch gut um seine Energiereserve. Ist er aber nicht mehr in der Lage, mehr zu tun, als formell von ihm gefordert wird, befindet er sich im erschöpften Zustand. Man kann nun argumentieren, dass im Cockpit nichts schiefgehen kann, wenn man sich nur an die Vorschriften hält. Dass dies aber nicht den Vorstellungen einer Top-Airline entspricht, machte die SWISS im Juni deutlich, als sie im Betriebshandbuch (OM A) den «General Standard of Performance» für das Cockpit-Personal kommentarlos mit einem Federstrich hinaufsetzte.

Ein erholt Mensch neigt eher dazu, auf andere Mitarbeiter zuzugehen, Beziehungen zu pflegen und

ihnen Hilfe anzubieten, wenn sie sie brauchen. Er demonstriert damit ein positives OCB, was gerade im Teamwork und im zeitkritischen Zusammenspiel vieler Schnittstellen ein wichtiger Erfolgsfaktor ist. Ein müder Mensch zieht sich zurück und schaut vermehrt für sich selber.

### **Erholung schützen**

In der allgemeinen Diskussion um die Fatigue bei den Cockpit-Besatzungen wird ein starkes Gewicht auf die Fehlervermeidung gelegt. Doch ist der Mensch gerade im erschöpften Zustand sehr anfällig und als schwächstes Glied in der Sicherheitskette in besonderem Mass gefährdet – dies umso mehr, als der Mensch den Grad seiner Erschöpfung nur sehr schwer selber einschätzen kann. Zusätzliche Checklisten und geänderte Vorgehensweisen können als Symptombekämpfung nur einen beschränkten Erfolg bringen. Vielversprechender und auf die Ursachen des Problems fokussiert wäre die Diskussion, was getan werden muss, damit die Crews erholt zur Arbeit erscheinen können. Wenn die Erholung eines Menschen nicht aktiv unterstützt werden kann, so sollte zumindest versucht werden, genügend Erholungszeit zu gewähren und den Erholungsprozess nicht zu stören.

Von der obigen Dreiteilung eines Tages in Arbeit, Freizeit und Schlaf wird ersichtlich, dass es viel mehr Zeit braucht, um Energiereserven zu füllen, als sie während der Arbeit zu leeren. Die Teilung in drei gleiche Teile sieht recht schematisch aus; sie kann durchschnittlichen Verhältnissen aber gerecht werden.

### **Schlafend regenerieren**

So wie es unterschiedliche Schlafbedürfnisse in der Jugend und im Alter gibt, so unterschiedlich kann auch das individuelle Verlangen nach Schlafdauer und -zeitpunkt sein. Wir können den Schlaf zwar eine Weile hinausschieben. Es ist aber nicht möglich, ihn ganz wegzulassen. Verschiedenen Forschungsstudien zufolge kann sich der Organismus beim Schlafen von den Aktivitäten des Tages erholen, die Körperzellen regenerieren und das Gedächtnis konsolidieren. Schlafen hilft dem Körper, tagsüber optimal zu funktionieren. Dabei spielen die ersten Schlafstunden für die Erholung die entscheidende Rolle.

Verschiedene Aspekte beeinflussen den Schlaf günstig. Das Schlafzimmer sollte ein angenehmer, beruhigender Raum sein. Beim Bettenkauf sollte man nicht zögern, in eine gute Matratze und einen soliden Latenrost zu investieren. Licht beziehungsweise Dunkelheit beeinflussen die Schlafqualität. Ein komplett abgedunkelter Raum erleichtert das Einschlafen, denn die Lider genügen nicht, um die Augen vor dem Licht zu schützen. Im Zimmer sollte es ruhig sein, da auch leise Geräusche den Schlaf stören können, auch wenn man davon nicht aufwacht. Die Raumtemperatur sollte nicht über 18 Grad Celsius liegen. Eine kühle Nase an der frischen Luft und eine angenehme Wärme unter der Decke sind besser, als nachts schweissgebadet zu erwachen. Frische Luft ist gut. Also sollte das Schlafzimmer täglich gelüftet werden, um nachts mit frischem Sauerstoff versorgt zu sein.

Dann ist beim Essen und Trinken darauf zu achten, dass vor der Nachtruhe nicht mehr zu viel Koffein im Blut und nichts Schweres im Magen ist. Auch Alkohol

ist abends aus Sicht der Schlafforscher ein Tabu, weil er schon in geringen Mengen den Tiefschlaf reduziert. Sollten die Gedanken hartnäckig weiter um die Arbeit kreisen und das Grübeln kein Ende nehmen, so können Rituale helfen, den Schritt zur Entspannung zu machen.

### Abschalten und herunterspulen

Wie der Schlaf dient auch die tägliche Freizeit der Erholung. Dabei ist das Wort Freizeit ganz direkt zu verstehen, nämlich als freie Zeit – also frei von den Dingen, die uns bei der Arbeit beschäftigen. Erst wenn es gelingt, sich gedanklich von der Arbeit zu lösen (Detachment) und vom schnellen Rhythmus der Arbeitswelt herunterzukommen (Unwinding), werden die Energiereserven nicht mehr weiter aufgebraucht. Erst dann kann der Organismus dazu übergehen, sich zu regenerieren.

Die Wissenschaftler empfehlen, die Freizeit vor der Last der Arbeitswelt strikt zu schützen: Kein E-Mail-Verkehr, keine Telefonate oder andere Kontakte, die einen mit arbeitsbedingten Forderungen konfrontieren.

Abschalten kann gezielt gefördert werden. Zum Beispiel helfen Sportarten, die ablenken. Dazu sind sämtliche Mannschaftsportarten oder auch Golf prädestiniert, weil man gedanklich dabei sein muss. Sportarten mit eintönigen, wiederkehrenden Bewegungsabläufen wie beispielsweise Jogging oder Fahrradfahren bergen die Gefahr, dass sich die Gedanken im Kreis zu drehen beginnen und der Arbeitsalltag in die Erholungsphase einbricht.

Generell können Freizeittätigkeiten die Erholung fördern, weil sie bei positiven Erlebnissen das Selbstwertgefühl steigern. Auch gute Erfahrungen bei der Arbeit tragen dazu bei, mit frischem Elan wieder am Arbeitsplatz zu erscheinen.

### In den Ferien entspannen

Soziale Kontakte, sei es mit der Familie, im Freundeskreis, im Verein, beim Sport oder mit Fremden in den Ferien, fördern die Erholung ebenfalls. Gespräche und Anregungen von aussen bieten die Gelegenheit, sich gedanklich in andere Welten zu begeben.

Ferien haben eine zweifache Wirkung. Einerseits verleitet schon das Ferienprogramm oder der Ortswechsel dazu, sich mit anderen Dingen als der Arbeitswelt zu beschäftigen. Andererseits ist aus der Glücksforschung bekannt, dass die Vorbereitungen für die Ferien, namentlich die Planung, einen erheblichen Teil zum guten Ferienerlebnis beitragen – Vorfreude ist die schönste Freude. Da der Erholungseffekt nach einer knappen Ferienwoche merklich zurückgeht, ist man also gut beraten, nicht nur einmal im Jahr lange Ferien zu machen, sondern immer wieder kurze Auszeiten zu nehmen. So ist nicht nur für Abwechslung gesorgt. Auch die Vorfreude auf die kommenden Ferien kann in kürzeren Abständen genossen werden – getreu dem Motto: «Nach den Ferien ist vor den Ferien».

Entspannung fördert die Erholung wortwörtlich. Es gibt unzählige Methoden und Praktiken, wie die Baseline des Organismus gefunden, die Muskeln entspannt, der Muskeltonus reduziert werden kann. Das Spektrum

reicht von leichten körperlichen Aktivitäten über Yoga bis hin zur Selbsthypnose.

### Im Griff der SWISS

So weit, so gut. Der SWISS-Pilot aber landet hart in der Realität, wenn er versucht, sich an die obigen Empfehlungen zu halten. Die Probleme beginnen bei der klaren Teilung zwischen Arbeitszeit und Freizeit, obwohl der Gesetzgeber hier eine Trennung definiert. Als freien Tag bezeichnet er «a full calendar day at home base free of any duty». Duty sei «any work that a crew member is required to carry out associated with the business of SWISS ...». Sämtliche Vorbereitungsarbeiten – sei es für die geplanten Flüge, Checks im Simulator, auf der Strecke oder beim RGC und Ähnlichem – werden aber in der Freizeit erledigt. In Freitagen notabene, die am Minimum geplant sind. Starte ich das CrewLink-Offline, werde ich mit neuen Infos, Bulletins, Guides, Topics und weiteren diversen Themen geradezu bombardiert, über deren Inhalt ich informiert sein sollte.

Selbst für das Studium der Unterlagen bei der Einführung der neuen A330-300 wollte die SWISS den Piloten partout keinen zusätzlichen Tag zugestehen. Erst das hartnäckige Intervenieren der AEROPERS führte zu einem Kompromiss. Dabei erstaunt es nicht, dass dieser Study Day terminlich nach den Bedürfnissen der SWISS platziert wurde und nicht dann, wenn sich der Pilot auf den Einsatz mit dem neuen Flugzeug vorbereiten musste.

Soziale Kontakte zu pflegen ist in der Fliegerei nicht einfach (siehe Peter Tillys Bericht «Fliegende Götter oder Männchen für alles?» in der «Rundschau»-Ausgabe 4/2009). Um mit der Familie und der restlichen «normalen» Montag-bis-Freitag-Welt in Kontakt bleiben zu können, bieten sich die Wochenenden als eine der wenigen tauglichen Varianten an. Will ich an einem solchen Termin freihaben, muss ich rund fünf Monate voraus planen. Alle anderen Samstage oder Sonntage sind im Planungssystem schon von Kollegen reserviert. Dieser unhaltbare Zustand entstand, weil das veraltete Planungssystem auf Personalmangel, gepaart mit Wachstumsstrategie, traf.

Auch für die Familien der Piloten wäre bei der Planung der Ferien die Vorfreude die schönste Freude – wenn denn Ferien geplant und früh genug bestätigt würden. Es besteht wenig Hoffnung, dass sich dies in naher Zukunft bessern könnte. Denn noch immer schuldet die SWISS den Airbus-Piloten über 9000 Ferientage – und dies mit steigender Tendenz.

Im Angesicht dieser Umstände wäre es an der Zeit, umzudenken. Die IATA-Statistiken zeigen, dass das Sicherheitsniveau stagniert. Soft-Faktoren spielen bei Unfällen eine dominierende Rolle. Also sollte in diese Faktoren investiert werden. Und zwar nicht nur damit, dass versucht wird, den Fehlern im Cockpit aufgrund von Fatigue oder Sleepiness mit immer neuen Vorschriften und Safety-Systemen zu begegnen. Sondern damit, dass den Menschen genug Zeit zugestanden wird, um sich nach der anstrengenden Arbeit richtig erholen zu können. Kommen sie erholt zur Arbeit, machen sie einfach weniger Fehler. ●

**«Fehler häufen sich bei tiefem Energieniveau.»**

# Gutes Umfeld für GAV-Verhandlungen

**Unser Kollege Richard Huber vergleicht das Umfeld von 2006, in dem der GAV06 entstand, mit den heutigen Rahmenbedingungen für die anstehenden GAV-Verhandlungen. Er kommt unter Betrachtung verschiedener Aspekte zum Schluss, dass unsere Position besser ist als vor vier Jahren und dass es sich lohnt, für unsere Werte solidarisch einzustehen.**

*Text: Richard Huber, Captain A330/340*



Seit den letzten Vertragsverhandlungen hat sich das Umfeld stark verändert. Ich meine, sehr zu unseren Gunsten. Ich möchte im Folgenden versuchen, dies zu begründen.

- Rückblick auf die Lage im Jahr 2006.
- Was hat sich im Vergleich zum GAV 2006 seither verändert?
- Weshalb sind wir heute in einer besseren Position?

Die folgenden Themen sollen näher beleuchtet werden:

- Ersetzbarkeit der Piloten
- Gefährdung des Wachstums
- Gesichtsverlust der Manager bei Streik
- Marktfaktoren (Druck von Middle East und Far East Airlines)
- Situation der SWISS im Markt
- Sichere FDR sind Aufgabe der Firma und müssen nicht erkaufte werden
- Professionalität hat ihren Preis.

## Umfeld 2006

### Verunsicherung nach dem Grounding

Nach dem Grounding hatte die neue SWISS enorme Probleme, sich als ernst zu nehmende Kraft im Markt zu behaupten. Zu viele Zweifler hatten ihre Glaubwürdigkeit untergraben und damit die Kunden verunsichert. Obwohl die SWISS nach wie vor ein erstklassiges Produkt anbot, mit gut ausgebildetem und motiviertem Personal kostengünstig arbeitete und ein rentables Streckennetz betrieb, konnte sie in der Schweiz nicht mehr den nötigen Rückhalt generieren, der ihr das langfristige Überleben sichern würde.

### Allianzfrage

Niemand wollte Geld investieren, weil man überall grosse Risiken zu sehen glaubte. Dies nötigte das damalige Management, sich einer grossen Allianz anzuschliessen. Doch leider zeigte es sich schon bald, dass oneworld nicht auf uns gewartet hatte und British Airways die Situation ausnutzte, indem sie von der SWISS einige der wertvollen Heathrow-Slots praktisch zum Nulltarif übernehmen konnte.

Nach dem 11. September 2001 litt die ganze Airline-Branche. Vor allem aber litten die grossen Airlines, was das Aufkommen der Billig-Airlines in Europa stark förderte. Diese wurden von Sepp Moser und anderen sogenannten Experten zum Mass der Dinge erklärt, und der

SWISS wurde als überorganisiertes, zu grosses und zu teures Fossil jede Zukunftschance abgesprochen.

### Ersetzbarkeit der Piloten

Auch andere Airlines in Europa hatten grosse Probleme und mussten ihre Flotten verkleinern respektive unrentable Teile auslagern. So legte etwa die AUA alle Langstrecken-Airbusse still und lagerte die Fokker-100-Flotte in die ehemalige Tyrolean aus. Damit gelangten gut ausgebildete Piloten auf den Markt, die geeignet waren, auch unsere Jobs fast sofort zu übernehmen. Andere Airlines hatten mehr Glück, indem der Staat intervenierte und sie mit zum Teil zweifelhaften Mitteln am Leben erhielt. Die nötige Marktberreinigung konnte gerade deshalb nicht stattfinden.

**«Die Lufthansa wollte bei der SWISS neue Mässtäbe bei der Produktivität und der Entlohnung setzen.»**

### Die Lufthansa als Retterin in der Not

Endlich zeichnete sich am Horizont eine Lösung ab, indem das neue Management der SWISS den Anschluss an die Lufthansa als möglichen Weg andeutete. Alle waren erleichtert: der Bund, die Aktionäre, das Personal und nicht zuletzt die Passagiere. Was noch vor wenigen Jahren praktisch als Verrat am Vaterland klassiert worden wäre, erbot sich nun als letzte Rettung vor dem Abgrund. Endlich war jemand da, der uns von den Risiken befreien würde, der uns die Schmach des Scheiterns ersparte, der Stabilität versprach und die lahrende SWISS unter ihre schützenden Fittiche nahm.

### Risiko des Scheiterns der Übernahme

Doch was man nicht vergessen darf: Für das Management der Lufthansa bedeutete die Übernahme der SWISS eine Abkehr von ihrer bisherigen Strategie, nicht anorganisch (also durch Übernahmen) zu wachsen, sondern sich selbst stetig zu vergrössern und die Konkurrenten so aus dem Markt zu drängen. Würde die Übernahme der SWISS scheitern, bedeutete das für die Lufthansa-Führung unter Wolfgang Mayrhuber einen argen Gesichtsverlust. Daher musste die Übernahme so ruhig wie möglich erfolgen.

### Eckwertpapier

Völlig schräg in dieses Bild passt auf den ersten Blick das Eckwertpapier des SWISS-Managements ans fliegende Personal. Doch auf den zweiten Blick macht

sogar das Sinn (mindestens aus Sicht der Lufthansa-Manager). Die Lufthansa wollte natürlich bei der SWISS neue Mässtäbe bei der Produktivität und der Entlohnung setzen, um später dem eigenen Personal das Messer an den Hals setzen zu können.

### Streik könnte Rückzugsgrund sein

Ganz sicher würde man sich nicht vom Personal an der Nase herumführen lassen, sondern dann lieber das ganze Projekt sterben lassen. Das Risiko von Kampfmassnahmen erschien der Führung offenbar gering zu sein, da man sofort das Personal verantwortlich machen konnte, wenn der Deal dann schliesslich platzen sollte. Auch in der Schweiz wäre ein Pilotenstreik kaum goutiert worden, denn damit wären ja alle Vorbehalte gegen die Überlebensfähigkeit der SWISS erst recht bestätigt worden.

### Wachstumsangebot

Als letzten Faktor möchte ich noch auf das Wachstumsangebot an die SWISS eingehen. Die Frage, ob das Wachstum ohne unsere Zugeständnisse ohnehin gekommen wäre, wird wahrscheinlich immer unbeantwortet bleiben müssen. Vieles spricht aber dagegen. Innerhalb der Lufthansa bestand unter den Hubs München und Zürich damals ein richtiger Machtkampf. Wer das bessere Angebot machen konnte, also kostengünstiger produzieren und gleichzeitig die höheren Erträge erwirtschaften konnte, der konnte kräftig wachsen, weil in Frankfurt die Kapazitätsgrenzen erreicht waren.

Daher war es für das SWISS-Management nicht von vornherein gegeben, dass dieses Wachstum in Zürich stattfinden würde. Ausserdem musste in sehr kurzer Zeit eine gewisse Verbindlichkeit geschaffen werden, damit das Personal den Aufbau durch Kampfmassnahmen nicht verzögern konnte. Das bedeutete aber für uns, dass wir uns rasch entscheiden mussten, was uns mehr wert war: zu kämpfen für bessere Arbeitsbedingungen und damit potenziell zu verzichten auf ein zügiges Wachstum oder aber die unanständigen Forderungen des Managements zu akzeptieren und dafür einen massiven Schub in den über Jahre stillgestandenen Karrieren zu erhalten.



## Umfeld 2010

### Die SWISS ist als Qualitäts-Airline etabliert

In der Zwischenzeit hat sich vieles verändert. Die SWISS konnte an die alten Traditionen der Swissair anknüpfen und sich in sehr kurzer Zeit wieder als Top-Airline profilieren. Nicht zuletzt dank der Synergien und der geschickten Verknüpfung der Passagierströme innerhalb der Lufthansa gelang es, die Auslastung unserer Flüge in nie gekannte Grössenordnungen zu steigern und dabei gleichzeitig überdurchschnittlich hohe Erträge zu erzielen.

### Marktführer in Zürich

Das Flottenwachstum erlaubte es der SWISS, am Flughafen Zürich wieder zum klaren Marktführer aufzusteigen und verlorenes Terrain schnell wieder gutzumachen. Dies zeigte sich nicht zuletzt im Rückzug der easyJet aus Zürich.

### Die SWISS als Cash Cow im Lufthansa-Konzern

Das starke Management war in der Lage, die Kosten durch konsequente Restrukturierung in allen Gebieten straff unter Kontrollen, zu halten, was uns satte Profite ermöglichte, während andere Airlines noch immer unter ihrer veralteten Struktur leiden. Die SWISS hat sich als Cash Cow im Lufthansa-Konzern etabliert.

Als Folge davon ist die SWISS heute wieder im ganzen Land als Qualitäts-Airline akzeptiert. Keiner zweifelt mehr an ihrer Überlebensfähigkeit und man ist wieder stolz auf «unsere» National-Airline. Die Übernahme der SWISS durch die Lufthansa ist gelungen, und die Schweiz ist ihre Sorgen los.

### Zu strenge Arbeitsbedingungen gefährden Flugsicherheit und Effizienz

Auf der anderen Seite wird auch offensichtlich, dass die eingegangenen Arbeitsbedingungen die Grenzen des Zumutbaren klar überschreiten. Die Motivation der Belegschaft für Sonderleistungen ist gesunken, die Zahl der Krankheitsfälle hat sich mindestens verdoppelt, die Anzahl von kleinen Fehlern wegen Übermüdung hat sich deutlich erhöht. Zum Glück sind wir von grösseren Zwischenfällen bisher verschont geblieben.

Die Häufung von Krankheitsfällen oder Crew Members, die sich nicht «fit to fly» fühlen, führt zu einer stark gestiegenen Zahl von Einsatzumstellungen, was sich wiederum negativ auf die Planbarkeit der Freizeit auswirkt und zu Stress in der Familie führt. So darf es nicht mehr weitergehen. Das ist auch dem Management klar, das dies aber aus naheliegenden Gründen im Hinblick auf die kommenden Verhandlungen zu beschönigen versucht.

### Hausaufgaben noch nicht gemacht

Das Ziel ist klar: Das Management möchte uns für eine sowieso nötige Lockerung der Einsatzbedingungen auch noch einen Preis abverlangen. Drei statt wie bisher zwei Freitage nach kurzen Nordatlantik- oder Afrika-Flügen sollten als «Give» des Managements verkauft

werden. Das ist natürlich absoluter Unsinn, denn gerade aus diesem Grund melden sich immer mehr Piloten «unfit to fly», was direkt auf die Anzahl der Umstellungen respektive der benötigten Piloten aus der Reserve rückwirkt. Es ist also heute bereits ein Nullsummenspiel. Die SWISS braucht heute schon mehr Piloten als budgetiert, um das Streckennetz betreiben zu können. Eine Erhöhung der Freitage würde absehbar beide Probleme nachhaltig lösen, sodass trotz mehr Freitagen pro Monat nicht mehr Personal benötigt würde. Das Gleiche gilt bei den zu strengen Kurzstrecken-FDR!

Daraus leite ich ab, dass wir uns in diesem Punkt überhaupt nicht auf Verhandlungen einzulassen brauchen. Im Interesse der Flugsicherheit, der Optimierung der Planung sowie der Zufriedenheit des Personals und damit der Motivation im Zusammenhang mit Sonderleistungen hat die SWISS ihre Hausaufgaben hier, unabhängig von Vertragsverhandlungen, so oder so noch zu erledigen. Es muss wieder möglich sein, dass ein Pilot eine ganze Karriere lang bei einem 100-prozentigen Arbeitspensum gesund bleiben und dabei motiviert und effizient arbeiten kann. Das ist eine Aufgabe der Firma und muss nicht vom Personal bezahlt werden.

#### Qualität hat ihren Preis

Erst jetzt kommen wir zu unseren Forderungen in den Bereichen Salär, Planungssystem, Ferien, Pensionskasse, Pensionierungsalter und Versicherungen, die die Firma auch wirklich etwas kosten könnten. Dabei gilt bei einigen Themen auch hier, dass die SWISS in der Verantwortung steht. In vielen Bereichen gibt es Potenzial für Win-Win-Lösungen. Und genau dazu sind Vertragsverhandlungen ja da!

#### Einschätzung der Kräfteverhältnisse

- Daher schätze ich die Lage heute folgendermassen ein:
- Da die SWISS die Cash Cow im Lufthansa-Konzern ist, besteht also ein grosses Interesse daran, die Airline mindestens in ihrer heutigen Grösse zu erhalten.
  - Das Lufthansa-Management würde heute keinen unmittelbaren Gesichtverlustr erleiden, wenn wir zum

Mittel des Streiks greifen müssten. Die Übernahme der SWISS ist ruhig abgelaufen und hat die Erwartungen wahrscheinlich weit übertroffen. Heute herrscht Business as usual, sodass auch mit einem Arbeitskampf gerechnet werden muss.

- Die Welt zweifelt heute nicht mehr daran, dass die SWISS eine exzellente und zuverlässige Airline ist. Ein Streik der Piloten würde diese Glaubwürdigkeit deshalb nicht unmittelbar gefährden.
- Es gibt trotz Krise eher zu wenige Piloten als einen Überschuss. Wir Piloten sind also nicht sofort ersetzbar.
- Die Themen Flugsicherheit und Professionalität im Cockpit haben eine grössere Präsenz im Publikum erhalten hat (Helios, Air France). Die Kunden verstehen, dass dazu gut ausgebildetes und motiviertes Personal gehört, das ausgeruht zum Dienst erscheint, was halt auch seinen Preis hat.

• Wir können uns mit der heutigen Produktivität

locker mit den Piloten von Billig-Airlines messen, die aber dank ihrer stundenbasierten Salärmodelle auf (zum Teil sogar deutlich) höhere Löhne kommen als wir.

- Einzig das tiefe Lohnniveau im Fernen Osten macht es für die SWISS schwierig, konkurrenzfähig zu bleiben, weshalb das Management bestrebt sein wird, die Kosten so tief wie möglich zu halten. Dabei dürfen wir aber nicht vergessen, dass dies vor allem auf das Bodenpersonal und die Kabinenbesetzungen zutrifft. Bei den Piloten ist der Lohnunterschied nach wie vor gering.

#### Wenn Solidarität zeigen, dann jetzt!

Gerade weil wir heute in einer besseren Position sind als noch vor vier Jahren, bin ich zuversichtlich, dass sich unsere Ziele auf dem Verhandlungsweg erreichen lassen.

Sollte es aber nötig sein, für unsere Werte solidarisch einzustehen, dann sind die Voraussetzungen für einen Erfolg heute sehr gut. Unterstützen wir also den Vorstand bei seiner Dualstrategie! ●

**«Die SWISS braucht heute schon mehr Piloten als budgetiert, um das Streckennetz betreiben zu können.»**



#### Winkel ZH.

#### **5½-Zi-Attikawohnung mit traumhaft grosser Dachterrasse.**

Die Adresse dieser **attraktiven Attikawohnung** ist: Pünt 10. Zürich und Bülach sind mittels öV innert Kürze zu erreichen und der in der Nähe liegende Flughafen verbindet Winkel mit der ganzen Welt. Die Wohnung verfügt über eine **Wohnfläche von ca. 160m²**, das **Cheminée** im Wohnzimmer lädt Sie zu gemütlichen Stunden ein. Die **aussergewöhnlich grosse Dachterrasse (98m²)** bietet Ihnen eine hohe Privatsphäre.

**Kaufpreis: Fr. 1'130'000.- / 2 PP in UN-Garage vorhanden. Steuerfuss: 76%**

Mehr Infos: [info@andreaanliker.ch](mailto:info@andreaanliker.ch)

Telefon +41 44 804 34 34



**andrea anliker**  
IMMOBILIENBERATUNG

# Die Tage des MFF A320/330 sind gezählt

**Der Entscheid ist gefällt. Das Multi Fleet Flying zwischen Airbus 320 und Airbus 330 wird im nächsten Jahr abgeschafft. Warum dieser Entscheid nötig wurde und warum er so ausgefallen ist, darüber wird viel geredet. Zeit also, das MFF Revue passieren zu lassen.**

*Text: Tobias Mattle*

Oftmals kommt im Cockpit das Thema MFF (Multi Fleet Flying) auf. Die Meinungen zu diesem Thema klaffen so weit auseinander wie der Grand Canyon in Arizona. So begegnen mir junge First Officer, die von exotischen Destinationen träumen, aber die fliegerische Aufregung der Kurzstrecke nicht missen wollen. Aber es gibt auch die Captains, die sich des deutlichen Mehraufwands bewusst sind und deshalb vom MFF abraten. In einem Punkt sind sich alle einig: MFF ist anstrengend, aber abwechslungsreich.

## **Damals war es sinnvoll**

Als 1998 die ersten Airbus 330 übernommen wurden, stellte sich der Swissair folgendes Problem: Die Langstreckenflotte bestand aus MD-11 und Airbus 330, die langsam übernommen wurden. Ein relativ kleines Airbus-330-Korps schien nicht sinnvoll, weshalb man auf das Verkaufsargument von Airbus zurückgriff: «One Pilot fits it all». Ein grosser Teil des Korps der Swissair sollte aus Piloten bestehen, die Airbus-320/330-qualifiziert waren. Diese Strategie hat sich über das Grounding der Swissair hinweg bewährt. Da bis zum Jahr 2007 keine Neuanstellungen stattfanden, war das Korps, das MFF flog, sehr erfahren. Wer beide Typen fliegen konnte, der machte dies schon einige Jahre und hatte deshalb Erfahrung aufgebaut, sowohl im Langstrecken-sektor wie auch auf der Kurzstrecke. Ab 2004 wurden dann noch der neue Airbus 340 als MD-11-Ersatz eingeführt und das MFF-Konzept ausgedehnt. Im Verhält-

nis zur gesamten Korpsgrösse war in diesen Zeiten ein beträchtlicher Teil der Piloten MFF-320/330- sowie -330/340-qualifiziert. Das ermöglichte es, Engpässe und Produktivität über die gesamte Flotte anzupassen.

## **Die Zeiten wandeln sich**

Seit 2007 hat sich die SWISS aber elementar verändert. Das Wachstum dieser Firma war beachtlich, und dadurch wuchs auch der Bestand der Piloten. Anfänglich waren dies vorwiegend ehemalige Swissair-Piloten, die zurück zur SWISS wollten. Diese Piloten hatten bei anderen Airlines inzwischen viel Erfahrung gesammelt. Dass sie in nur zwei Jahren auf das anspruchsvolle Airbus-320/330-Konzept wechselten, stellte für diese Piloten kein Problem dar. Doch ab Mitte 2008 wurden die ersten Ab-Initio-Piloten übernommen. Nachwuchspiloten aus der hauseigenen Flugschule – sicherlich gut ausgebildet, aber ohne jegliche Flugerfahrung. Auch diese Piloten sollten nach zwei Jahren, in denen sie sich auf der Kurzstrecke die ersten Spuren verdient haben, auf die Langstrecke wechseln. Das Management war sich dieser Fakten bewusst und erstellte im Herbst 2009 eine Studie, wie dem Problem am besten begegnet werden könnte.

## **Operational Liaison**

Abwechslungsreiche Operation, völlig verschiedene Destinationen und eine anspruchsvolle Arbeit auf unterschiedlichem Arbeitsmaterial: So stelle ich mir, der selber erst 2009 zur SWISS als Ab-Initio-Abgänger stiess, die MFF-Operation vor. Heute Barcelona, morgen New York.



«Die Experten waren sich einig: Das MFF in seiner jetzigen Form muss abgeschafft werden.»

Doch diese aufregende Operation hat ihren Preis. Es gilt, auf allen Flugzeugen «current» zu bleiben. Dazu gehört viel Arbeit, ganz besonders auch ausserhalb des Cockpits. Das Durcharbeiten der Unterlagen und reges Überprüfen der eigenen Kenntnisse ist gerade in diesem Fall enorm wichtig. Besonders für junge First Officer ist es deshalb schwierig, alles unter einen Hut zu bringen. Denn die gemachten Erfahrungen auf der Kurzstrecke können nicht vertieft werden, bevor es auf die Langstrecke geht. Dieses Problems war man sich auch bei der SWISS bewusst und arbeitete an einer Lösung.

2009 führte Airbus eine Operational Liaison bei der SWISS durch. In regelmässigen Abständen berät der Flugzeughersteller die grossen Airlines oder weist auf mögliche Probleme hin. Im Herbst 2009 fiel Airbus auf, dass die SWISS eine grosse Vielfalt an Flugzeugen im Einsatz hat. Seit die SWISS im Jahr 2002 gegründet wurde, stiessen auf der Kurzstrecke acht neue Flugzeuge hinzu. Der älteste Kurzstrecken-Airbus ist 15 Jahre alt, der modernste gerade mal sieben Jahre jung. Die Differenz von acht Jahren ist auch an den Ingenieuren von Airbus nicht spurlos vorbeigegangen, weshalb es eine grosse Systemvielfalt auf der Kurzstrecke gibt. Nicht anders sieht es auf der Langstrecke aus. Durch die Inbetriebnahme des Airbus 330-300 hat sich auch dort die Systemvielfalt vergrössert. Daraus ergibt sich ein sehr grosser Mehraufwand für Piloten, die MFF-320/330-qualifiziert sind.

Die Experten waren sich einig: Das MFF in seiner jetzigen Form muss abgeschafft werden, oder es muss ein deutlich grösserer Schulungsaufwand erfolgen, um die sehr anspruchsvolle Tätigkeit als Kurz- und Langstreckenpilot unter einen Hut bringen zu können. Was den jungen Piloten an Erfahrung fehlt, müsste dann durch Training ersetzt werden.

#### **Das Problem der Produktivität**

Nun bleibt die Frage, ob man durch die Aufgabe des MFF auch viel an Produktivität und Flexibilität verliert. Jean-Pierre Tappy, Head of Flight Operations, verneint dies. Er erklärt, dass das MFF aus verschiedenen Gründen nicht mehr gleichermassen attraktiv sei. Durch das enorme Wachstum ist die Verweilzeit im MFF besonders für First Officer gering. Oft wird bereits nach wenigen Monaten die Umschulung auf den Airbus 340 fällig. Trotzdem müssen alle Checks, sowohl für den

Kurzstrecken-Airbus wie auch für den Airbus 330, gemacht werden. Dies bedeutet einen sehr grossen Mehraufwand, der in keinem Verhältnis dazu steht, dass man oft nur wenige Monate beide Typen fliegt.

Bestandesprobleme durch Verschiebung von Piloten zwischen Kurz- und Langstrecke aufzufangen ist nur in sehr beschränktem Mass möglich. Nur ein paar Dutzend Piloten sind MFF-320/330-qualifiziert. Deren Flexibilität macht es kaum möglich, das ansonsten immer grösser werdende Korps kurzfristig auszugleichen. Im Gegenteil: durch erhöhten Schulungs- und Check-Aufwand wird der Bestand sogar eher negativ beeinflusst. In Zeiten, in denen ein Grossteil des Korps MFF-320/330-qualifiziert war, konnte man auch grössere Engpässe abdecken. Diese Zeiten sind allerdings längst vorbei.

#### **Und wie geht es weiter?**

Aufgrund der Empfehlung von Airbus und der immer grösser werdenden Nachteile für die SWISS ist es notwendig, dass das MFF abgeschafft wird. Auch den Piloten käme dieser Entscheid entgegen. Für einige mag es ein Nachteil sein, dass diese spannende fliegerische Herausforderung wegfällt. Der grosse Aufwand, sowohl für First Officer wie auch für Captains, steht aber in keinem Verhältnis dazu.

In Zukunft wird man nach einer gewissen Zeit bedarfsabhängig auf die Langstrecke geschult. Durchaus denkbar wird zukünftig die direkte Schulung auf den Airbus 340. Dadurch kommt man in Berührung mit der «echten» Langstrecke, wie Jean-Pierre Tappy diese bezeichnet. Das Augenmerk kann sofort auf die Operation in allen Teilen der Welt gelegt werden. Zudem sei der Airbus 340 systemtechnisch näher am Airbus 320 als der völlig neue Airbus 330-300. Trotzdem dürfte der bisherige Weg über den Airbus 330 vorläufig wohl beibehalten werden, da der heutige Flugplan die Streckeneinführung auf dem Airbus 330 erleichtert. Ziel bleibt aber, mittelfristig beide Schulungswege zur Verfügung zu haben.

Durch diese Option würde die SWISS flexibel bleiben, und die jungen Nachwuchspiloten hätten noch etwas mehr Zeit, Erfahrung auf der Kurzstrecke zu sammeln. Und sobald sie so weit sind, auf die Langstrecke zu wechseln, können sie sich voll dieser Aufgabe widmen. Das wäre im Sinne der Flugsicherheit und damit auch im Sinne von uns Piloten. •



**WINGS**  
AIRLINE BAR & LOUNGE

**Ein Prozent unseres Umsatzes fliesst an  
die Stiftung Kinderhilfe des Swissair-Personals.**

**[www.swissair-kinderhilfe.ch](http://www.swissair-kinderhilfe.ch)**

**[www.wings-lounge.ch](http://www.wings-lounge.ch)**

# «Ein fairer Vertrag»

**Die Air Traffic Controller der skyguide haben einen neuen GAV. Sie blicken auf eine gute Verhandlungsrunde zurück. Sie konnten ihre hauptsächlichen Interessen einbringen und mit dem Management eine stabilere Sozialpartnerschaft aufbauen. Dies gelang auch wegen der Einhaltung der Harvard-Prinzipien.**

*Fragen: Jürg Ledermann*

**«Rundschau»:** Eine Frage zur Vorgeschichte der Verhandlungen: Wie war die Stimmung zwischen euch und der Firmenleitung der skyguide? War sie sachlich, offen, oder gab es Spannungen im Vorfeld, zum Beispiel wegen Streitigkeiten über die Auslegung des aktuellen Vertrags?

**Siegfried Ladenbauer:** Es gab immer wieder Konflikte über gewisse Bestimmungen im alten GAV, deren Auslegung umstritten war oder mit deren Einhaltung das Management Mühe bekundete. Wenn wir auch in vielen Fällen ein sehr konstruktives Verhältnis mit den verschiedenen Ebenen des skyguide-Managements pflegten, so haben wir doch ab und zu zum Mittel der Mediation gegriffen oder gar juristische Schritte eingeleitet. Das führte bisweilen zu einem gespannten Verhältnis zwischen Verbänden und Management. Der neue GAV wurde aber von beiden Seiten zum Anlass genommen, die Sozialpartnerschaft auf eine neue Vertrauensbasis zu stellen.

**«RS»:** Gab es im Vorfeld auf Seiten von skyguide oder Aerocontrol sogenannte Positionspapiere (Eckwertpapiere), die den Rahmen für die Verhandlungen abstecken sollten?

**S.L.:** Die Verbände führten im Vorfeld der Verhandlungen zwei Mitgliederbefragungen zu den Vorstellungen der Flugverkehrsleiter über den neuen GAV sowie zur allfälligen «Schmerzgrenze» durch. Basierend darauf formulierten wir – im Sinne des Harvard-Prinzips – unsere Interessen (nicht Positionen), die natürlich unter den verschiedenen Verbänden sorgfältig abgestimmt werden mussten. Auch das Management machte sich Gedanken über seine Interessen. Diese Interessenkataloge bildeten die Grundlage für den weiteren Verhandlungsverlauf.

**«RS»:** Womit wart ihr beim aktuellen Vertrag unzufrieden? In welchen Gebieten saht ihr Handlungsbedarf (Arbeitsbelastung, Ferien, Salär, Ausbildung, Arbeitsort, Entschädigungen etc.)?

**S.L.:** Eigentlich waren wir mit dem alten Vertrag nicht unzufrieden, wollten ihn aber weiterentwickeln. So sahen wir Handlungsbedarf beim Lohn, da wir – gemessen an Komplexität und Dichte des Flugverkehrs in unserem Luftraum –, verglichen mit den ausländischen Kollegen, lediglich ein mittleres Salärniveau aufweisen. Dabei sind die Kaufkraftunterschiede der jeweiligen Länder noch nicht einmal berücksichtigt. Ziel war es deshalb, uns dem oberen Lohnniveau im europäischen Umfeld anzunähern, dies auch im Hinblick auf allfällige künftige Integrationsschritte auf dem Gebiet der Flugsicherung. Des Weiteren wollten wir eine Teilzeitregelung analog der AEROPERS einführen sowie detailliertere Bestimmungen im Falle wirtschaftlicher Abbau-



**Siegfried Ladenbauer** ist 37 Jahre alt und arbeitet als Flugverkehrsleiter und Instruktor im Kontrollturm und in der Anflughelfstelle Zürich. Er ist Präsident von Aerocontrol Switzerland, dem grössten der vier schweizerischen Fluglotsenverbände.

massnahmen oder bei zwangsweiser Umsiedlung von Fluglotsen definieren. Ein längerer Vaterschaftsurlaub, eine verbesserte Regelung für unbezahlten Urlaub, eine Wiederanstellungspflicht im Falle missbräuchlicher Kündigungen sowie eine verbesserte Zusammenarbeit mit dem Management im Rahmen zusätzlicher institutionalisierter Gremien figurierten ebenfalls auf unserer Wunschliste. Schliesslich ging es uns auch darum, immer wiederkehrende Auslegungsprobleme des alten GAV zu beseitigen.

**«RS»:** Wie lange dauerten die Verhandlungen?

**S.L.:** Genau ein Jahr. Wir hatten absichtlich frühzeitig begonnen, um Zeitdruck zu vermeiden. Die erste Phase der Definition der Spielregeln und des Interessenaustauschs dauerten jedoch sehr lange. Weil wir zu Beginn pro Monat nur einen Verhandlungstag eingeplant hatten, war das erste halbe Jahr schnell vorbei, ohne dass konkrete Ergebnisse erzielt werden konnten. Wir mussten daher auf drei oder vier Runden pro Monat aufstocken, um innert vorgesehener Frist zu einem Abschluss kommen zu können.

**«RS»:** Schliesslich wart ihr trotzdem unter Zeitdruck. Drohte ein vertragsloser Zustand?

**S.L.:** Eigentlich schon, da die Anhänge des alten GAV Ende 2009 ausliefen. Um einen geordneten Betrieb und den weiteren Verhandlungsverlauf sicherzustellen, wurden die auslaufenden Vertragsbestandteile im gegenseitigen Einvernehmen jeweils um einen Monat verlängert.

**«RS»:** Konnten die Verhandlungen in einem Zug durchgezogen werden, oder gab es mehrere Runden mit Rückschlägen?

**S.L.:** Natürlich gab es auch Runden, nach denen Uneinigkeit herrschte und wir emotional etwas aufgewühlt waren. Dank der Befolgung der Harvard-Grundsätze auf beiden Seiten des Verhandlungstischs fanden wir jedoch immer wieder auf den konstruktiven Weg zurück. Manchmal brauchte es aber auch ein bisschen «Schattendiplomatie» ausserhalb der offiziellen Runde, um eine Blockade zu lösen.

**«RS»:** Wurden die Verhandlungen von einem Moderator (Moderatorenteam) begleitet?



**S.L.:** Dank eines Hinweises der AEROPERS erhielten wir die Gelegenheit, vor Verhandlungsbeginn den ehemaligen Swissair-Piloten Michael Bullinger kennenzulernen, der bei einem zürcherischen Beratungsunternehmen Verhandlungskurse nach Harvard anbietet. Wir waren von diesem Kurs derart begeistert, dass die Idee aufkam, Bullinger auch als Moderator in den Verhandlungen einzusetzen, um die Einhaltung des Harvard-Prozesses sicherzustellen. Leider war der von uns erwartete Nutzen kurzfristig nicht sichtbar, sodass wir die Verhandlungen nach wenigen Runden wieder ohne externe Hilfe fortsetzten. Trotzdem hat Bullinger sicher zur Vertrauensbildung beigetragen. Jürg Schmid, früherer AEROPERS-Präsident und Safety Officer der skyguide, übernahm darauf die Moderation. Sehr wertvoll war auch die Unterstützung einer professionellen Gewerkschaft, die uns im Hintergrund mit ihrer enormen Verhandlungserfahrung beratend zur Seite stand und als «Vertrauensstelle» in der Lage war, unter den Verbänden auftretende Konflikte zu lösen.

**«RS»:** Habt ihr euer Verhandlungsziel erreicht?

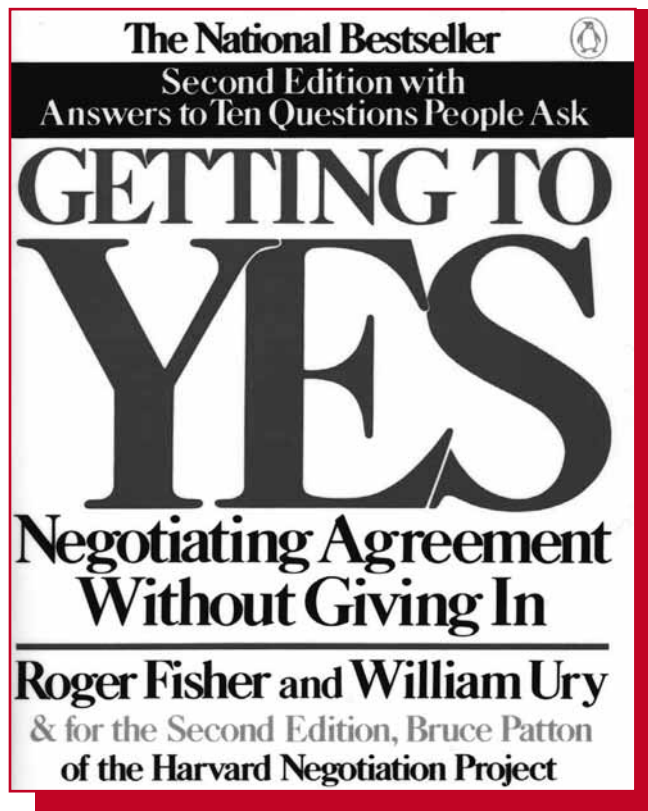
**S.L.:** Inhaltlich, auch mit Blick auf das Mandat unserer Mitglieder, konnten wir unsere Ziele mehrheitlich erreichen. Mit Rücksicht auf die strukturell bedingten Finanzprobleme des Unternehmens skyguide haben wir einer graduellen Weiterentwicklung unseres Vertrags zugestimmt, die sich über die gesamte Vertragsdauer von vier Jahren erstreckt. Gleichzeitig haben wir dem Management eine gewisse Flexibilität nach dem Prinzip «Geld oder Ferien» eingeräumt. Leider hatten wir für die Ausarbeitung komplexerer Bestimmungen wie über Teilzeitarbeit oder Abbaumassnahmen zu wenig Zeit. Diese Themen wurden deshalb als Absichtserklärungen in den GAV aufgenommen und werden in den kommenden Monaten innerhalb gemischter Ausschüsse ausgearbeitet.

**«RS»:** Welche Umstände waren für das Erreichen der Ziele ausschlaggebend?

**S.L.:** Für mich waren die folgenden Faktoren für den Verhandlungserfolg ausschlaggebend: Kenntnis der Vorstellungen der Mitglieder, vor allem ihrer «Schmerzgrenze»; eine saubere Koordination der Interessen und Standpunkte zwischen den Verbänden; das Auftreten aller Verbände am Verhandlungstisch mit einer Stimme; die Beachtung der Harvard-Prinzipien auf beiden Seiten, insbesondere das Bestreben, die Interessen aller Parteien angemessen zu berücksichtigen; die Verfügbarkeit neutraler, allseitig anerkannter Argumentationsgrundlagen; ein respektvoller Umgang untereinander; ein gutes persönliches Verhältnis zwischen den Verhandlungsleitern; eine verhandlungserfahrene, externe Stelle in beratender Funktion und schliesslich sicher auch ein CEO, der grossen Wert auf sozialen Frieden im Unternehmen legt.

**«RS»:** Welche Benefits sind neu (Teuerungsausgleich, Burnout Prevention etc.)?

**S.L.:** Wir erhalten neu einen automatischen Teuerungsausgleich bis jährlich maximal drei Prozent. Der Lohn (einschliesslich der Zulagen) wird zudem – schrittweise über die Vertragsdauer von vier Jahren – um insgesamt rund sieben Prozent erhöht, wobei das Management die Möglichkeit hat, einen Teil davon als



*Der Bestseller, in dem die Verhandlungstechnik nach den vier Harvard-Prinzipien erläutert wird.*

Ferientage zu gewähren. Das Intervall zwischen unseren von der Firma bezahlten zweiwöchigen Erholungsurlauben wird ab dem 40. Altersjahr von fünf auf drei Jahre verkürzt und der finanzielle Beitrag der skyguide zu diesen Urlauben erhöht, um der Teuerung Rechnung zu tragen. Ebenso wurden die Wiederaufstellungsklausel bei missbräuchlicher Kündigung eingeführt und neue Gremien zur engeren Zusammenarbeit zwischen Management und Verbänden geschaffen.

**«RS»:** Musstet ihr einen Deal (Give and Take) akzeptieren, den ihr vermeiden wolltet? Welche Zugeständnisse waren damit verbunden?

**S.L.:** Wir haben natürlich einige Forderungen unsererseits fallen gelassen und sind auch gewisse Zugeständnisse eingegangen. So haben wir auf einen Zulagenanteil für Nacht- und Sonntagsarbeit verzichtet, den wir uns letztes Jahr gerichtlich erkämpft hatten. Ausserdem haben wir bei den neu eintretenden Fluglotsen eine leichte Verschiebung der Lohnkurve akzeptiert.

**«RS»:** Waren die Mitglieder mit dem Resultat zufrieden? Gab es kritische Voten? Musstet ihr Überzeugungsarbeit leisten?

**S.L.:** Im Laufe der Verhandlungen wurden wir einmal von unseren Mitgliedern ermahnt, weil das damals erreichte Zwischenresultat in ihren Augen nicht genügte. Nach einigen Anpassungen war die Mehrheit der Aerocontrol-Mitglieder letztlich zufrieden, was sich auch im hohen Ja-Stimmen-Anteil bei der Abstimmung widerspiegelt (94 Prozent). Auch auf Genfer Seite konnten hohe Zustimmungsquoten erzielt werden. Es ist aber normal, dass es immer kritische Mitglieder gibt, die noch höhere Erwartungen haben.

«RS»: Gab es Machtspiele oder -demonstrationen?

S.L.: Nein.

«RS»: Wie seid ihr mit der Vision der skyguide umgegangen, ein neues Zentrum an einem neuen Standort aufzubauen? Wurden solche Varianten im neuen GAV abgedeckt (Umzugspauschale, Einschulungsgelder für Kinder etc.)?

S.L.: Strategische Optionen der skyguide wurden im Rahmen dieser GAV-Verhandlungen nicht berücksichtigt, da die künftige Stossrichtung nach wie vor offen ist. Im Falle einer integrierten Lösung mit anderen Flugsicherungsanbietern müssten ohnehin neue Verhandlungen zusammen mit den ausländischen Kollegen geführt werden. Mit der noch auszuarbeitenden Regelung betreffend Umsiedlungen von Flugverkehrsleitern möchten wir aber versuchen, entsprechenden Szenarien Rechnung zu tragen.

«RS»: Gab es gezielte Anstrengungen, um in den Verhandlungen nicht auf Konflikt zu machen (Konfliktprävention), sondern konstruktiv an einer gemeinsamen Lösung zu arbeiten? Hattet ihr zu diesem Zweck externe Hilfe im Verhandlungsteam?

S.L.: Beide Seiten waren bestrebt, die Verhandlungen gemäss Harvard-Verhandlungsmethode zu führen, welcher der Win-Win-Gedanke zugrunde liegt. Zu die-

sem Zweck haben wir vor Verhandlungsbeginn einen gemeinsamen Verhandlungskurs absolviert und auch versucht, bestehende Vertrauensprobleme zu thematisieren und, wo möglich, auszuräumen. Die eigentliche Vertrauensbildung gelang aber erst im Laufe des Verhandlungsprozesses.

«RS»: Waren Kampfmassnahmen in Vorbereitung?

S.L.: Im Sinne einer Eventualplanung haben wir uns stets auf verschiedene Szenarien vorbereitet. Es war aber nie unsere Absicht, Kampfmassnahmen zu ergreifen.

«RS»: Gab es ständiges, wiederkehrendes Konfliktpotenzial im aktuellen GAV?

S.L.: Ja, ein Beispiel war der Einsatz der militärischen Flugverkehrsleiter anlässlich des World Economic Forum (WEF). Für diesen Anlass benötigte die skyguide stets die Genehmigung aller Flugverkehrsleiter-Verbände, um die im GAV vorgesehene maximale Anzahl Arbeitstage am Stück überschreiten zu dürfen. Ohne diese Überschreitung wäre die Flugsicherung am WEF schwierig durchzuführen gewesen. Die Verbände waren jedoch immer zurückhaltend bei der Erteilung dieser Bewilligung, vor allem wenn noch andere Streitpunkte im Raum standen. Dieser Konflikt entbrannte deshalb jährlich von Neuem.

### Verhandeln nach dem Harvard-Prinzip

Die vier Harvard-Prinzipien sind ein wichtiger Baustein bei lösungsorientierten Verhandlungen. Sie erlauben es, auch bei schwierigen Verhandlungen noch ein positives Verhandlungsergebnis zu erzielen.

1. Menschen und Probleme getrennt behandeln: Verhandlungen werden von Menschen geführt, die von Gefühlen geleitet werden, unterschiedliche Wertvorstellungen haben und auch unvorhersehbare und unterschiedliche Standpunkte vertreten können. Diese vielfältigen Aspekte des menschlichen Verhaltens fliessen natürlich auch in die Verhandlungen ein und können diese sowohl positiv als auch negativ beeinflussen. Dadurch ist es für Verhandlungen entscheidend, dass man neben der Sachfrage auch die menschliche Seite entsprechend berücksichtigt.

2. Die Interessen zählen, nicht die Positionen: Bei Verhandlungen konzentrieren sich die Verhandlungspartner oft auf die eigenen Positionen und nicht auf die dahinter liegenden Interessen. Versucht man jedoch die Interessen in Einklang zu bringen, so ergeben sich daraus einige Vorteile. Einerseits lässt sich jedes Interesse durch mehrere Positionen befriedigen, womit eine Lösung oftmals einfacher gefunden werden kann. Weiters wird durch die Befriedigung der Interessen (und nicht der ursprünglichen Positionen) ein für beide Seiten zufriedenstellendes Ergebnis erreicht. Ausserdem gibt es meistens mehr übereinstimmende Interessen als entgegengesetzte, womit das Verhandlungsergebnis effektiver für beide Seiten gestaltet werden kann.

3. Optionen entwickeln, die für beide Partner Vorteile bringen: Hier geht es darum, Entscheidungsmöglichkeiten zu finden, die beiden Seiten Vorteile bringen. Damit ist nicht nur sichergestellt, dass beide Seiten mit dem Verhandlungsergebnis zufrieden sind, sondern es ist auch eine günstige Ausgangsbasis für zukünftige Verhandlungen geschaffen.

4. Einigung auf neutrale Beurteilungskriterien: Trotz der Konzentration auf die Interessen beider Seiten und dem Versuch, diese Interessen in Einklang zu bringen, bleiben in der Realität sich widerstrebende Interessen. Um solche Situationen für beide Seiten zufriedenstellend lösen zu können, ist die Verwendung neutraler (objektiver) Beurteilungskriterien unerlässlich.

Wer konzilient gegenüber anderen Menschen auftritt – aber gleichwohl hart in der Sache bleibt –, hat gute Chancen, taugliche Lösungen zu finden. Dies ist leichter gesagt als getan: Menschen können bei Verhandlungen rasch aufgebracht, unbeherrscht und wütend werden. Dann werden die obigen Harvard-Prinzipien gerne vergessen. Das «Reptilienhirn» bestimmt bei Überraschungen und Stresssituationen unser Verhalten. Es zeigt sich, dass die Umsetzung der Harvard-Prinzipien ohne Training kaum möglich ist.

Das Besondere am Harvard-Prinzip liegt darin, dass es den Kompromiss als herkömmliches Verhandlungsmodell überwindet und Lösungen sucht, die für beide Seiten zum Gewinn führen. Im Idealfall können beide Seiten ihre unterschiedlichen Bedürfnisse befriedigen.

Quelle: rhetorik.ch

«RS»: Gab es gezielte Anstrengungen, solche Konfliktherde im neuen GAV zu vermeiden?

S.L.: Für diesen konkreten Fall haben wir eine neue Regelung im GAV verankert, welche die Erhöhung der Arbeitszeit bei speziellen Anlässen im Einvernehmen mit den betroffenen Flugverkehrsleitern erlaubt.

«RS»: Gibt es weitere interessante Aspekte, die noch nicht zur Sprache kamen?

S.L.: Wir glauben, einen fairen und für alle Seiten annehmbaren Vertrag geschlossen zu haben. Unser Vorgehen, nicht auf Maximalforderungen zu beharren, son-

dern begründet und nachvollziehbar auf eine Weiterentwicklung des GAV hinzuarbeiten, hat sich aus meiner Sicht bewährt. Auch wenn der neue Vertrag natürlich nicht jedes Konfliktpotenzial aus der Welt geschafft hat, waren wir damit in der Lage, mit dem Management eine stabilere Sozialpartnerschaft aufzubauen.

«RS»: Wir bedanken uns ganz herzlich für das Interview! •

---

## «Gemeinsam auf dunkle Wolken reagieren»

Rudolf Bossert äussert sich nach seiner Wahl zum neuen Vorstandsmitglied im kurzen Interview.

Fragen: *André Ruth*

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

Rudolf Bossert: Es ist spannend und faszinierend, im nationalen und internationalen Flugumfeld mitzuwirken.

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

R.B.: Ich sehe meine Aufgabe unter anderem darin, die Zusammenarbeit mit anderen Verbänden und Gewerkschaften zu pflegen. Im heutigen Umfeld mit den grossen Allianzen ist es umso wichtiger, den Austausch unter den betroffenen Pilotengruppen zu intensivieren.

«RS»: Wie willst du diese Ziele erreichen?

R.B.: Alex Schönenberger hat als ehemaliger Spezialist Aussenbeziehungen schon sehr viel Arbeit geleistet. Es gilt jetzt, diese Kontakte aufrechtzuerhalten, damit gemeinsam auf allfällige dunkle Wolken am Himmel reagiert werden kann.

«RS»: Wo siehst du sofortigen Handlungsbedarf?

R.B.: Warten wir doch die nächsten Monate ab, dann kannst du mich wieder fragen ...!

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

R.B.: Ich bin vorsichtig mit langfristigen Zielen; es kann schon morgen alles wieder anders sein. Was mir aber am Herzen liegt: Die junge Generation sollte ihre Pension erleben und geniessen können – das gilt natürlich auch für die etwas Älteren!

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

R.B.: Besten Dank für das Vertrauen und ein Dankeschön an alle, die mich spontan auf die übernommene Aufgabe angesprochen haben. •



Rudolf Bossert ist 1956 in Winterthur geboren und hat dort die Schulzeit verbracht. Danach folgte eine Berufsausbildung zum Mechaniker an der Metallarbeiterschule Winterthur. Es folgten drei Jahre Studium am Technikum Winterthur mit Abschluss als Maschineningenieur HTL. Anschliessend arbeitete er bei Sulzer Winterthur

als Qualitätsingenieur, zuständig in den Bereichen Kernkraftwerke und Wasserversorgungsanlagen.

In dieser Zeit hatte er vom Bedarf an Bordmechanikern für die Langstreckenflotte DC-10 bei der Swissair gehört. 1983 hat Ruedi die Ausbildung begonnen und im Januar 1984 seinen Erstflug nach Nairobi absolviert. Während mehrerer Jahre konnte er sein Wissen als F/E-Instruktor weitergeben. In dieser Zeit lernte er seine Frau Yvonne kennen, die seine Swissair-Zeit noch interessanter machte.

Zehn Jahre später, nach absolvierter Pilotenausbildung, war Ruedi auf der Fokker 100 in Europa unterwegs. Es folgten diverse Umschulungen auf A320, MD-11 und A330/340.

Ein eineinhalbjähriger Abstecher nach Abu Dhabi, wo er für Etihad Airways arbeitete, war für ihn und seine Familie ein Erlebnis der besonderen Art. Mit vielen Erfahrungen kehrten sie 2007 zurück in die Schweiz. Seit Mitte 2008 ist er nun als Captain A320 in Europa unterwegs.

Mit seiner Frau Yvonne und ihren drei bald erwachsenen Töchtern lebt er in Henggart im Zürcher Weinland.

# Ein Appell an die Jungpiloten

**Nicht nur die Firma tut sich schwer mit der Rekrutierung neuer Piloten. Auch bei Veranstaltungen der AEROPERS überwiegt der Anteil langjähriger Piloten. Es ist allerdings der falsche Moment, Zurückhaltung zu zeigen.**

*Text: Tobias Mattle*

Die AEROPERS bereitet sich auf die beginnenden Verhandlungen zum neuen GAV vor. Der Vorstand und alle aktiv Beteiligten versuchen, das Pilotenkorps zu mobilisieren. Zumindest bei den Veranstaltungen zeigt sich ein deutlicher Trend: Der Nachwuchs ist weniger aktiv als gestandene Piloten, die schon seit Jahren oder Jahrzehnten in der SWISS oder ihren Vorgängern tätig sind. Warum tut sich der Nachwuchs also schwer, auf den Zug aufzuspringen, der momentan in Richtung eines besseren GAV fährt?

## **Früher war alles besser**

Seit sich der Mensch erinnern kann, lässt er die besseren Zeiten gerne aufleben. Ganz besonders gern machen dies natürlich jene, die schon auf eine ereignisreiche Zeit zurückblicken dürfen. So erzählen die Captains von ihren mehrwöchigen Rotationen nach Fernost, der First Officer auf der Langstrecke vielleicht von der Zeit, als das Bidding System noch funktionierte, und diejenigen, die erst seit zwei Jahren fliegen, können schon davon berichten, dass es früher noch 24-Stunden-Nightstops auf der Kurzstrecke gab.

Meist ist der Adressat dieser Huldigung alter Zeiten ein deutlich jüngerer Kollege, der sich gerade erst in der Fliegerei zurechtfindet. Er ist froh, dass er seinen Platz im neuen Berufsumfeld gefunden hat, und freut sich sogar über einen Nightstop im Sheraton Airport Hotel Paris.

## **Das Bild der Gewerkschaft**

Gewerkschaften rufen die Belegschaft zum Streik auf, und Arbeitsfrieden ist ihnen fremd. Wirtschaftlichkeit und Produktivität werden von Gewerkschaften nicht beachtet, es geht ihnen einzig und alleine um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, ohne dabei auf äussere Einflüsse zu achten. So denkt wohl eine beachtlicher Teil der Menschen in der Schweiz.

Gewerkschaften haben besonders in der Schweiz einen schwierigen Stand. Die Arbeitsmentalität war lange Zeit darauf gegründet, dass man sich für die Firma einsetzt und im Gegenzug einen sicheren und guten Arbeitsplatz erwarten darf.

Die AEROPERS ist jedoch ein Verband. Ihr Ziel liegt auf dem langfristigen Wohl der Mitarbeiter. Darin enthalten ist der sichere Arbeitsplatz, der nur durch den erfolgreichen Fortbestand der SWISS gewährleistet ist. So setzt sich die AEROPERS das Ziel, die SWISS als erfolgreiches Unternehmen weiterzubringen und gleichzeitig gute Arbeitsbedingungen für ihre Piloten zu schaffen.

Nach dem Grounding und den darauf folgenden Jahren waren die Piloten zu grossen Eingeständnissen bereit. Sie verzichteten mit dem Gedanken, dass sich die Firma erkenntlich zeigen würde, sobald sie wieder goldenen Zeiten entgegnfliegt.

## **Der schwierige Weg der Jungen**

Im Gegensatz zu den älteren Kollegen erheben wir jungen First Officer keinen Anspruch darauf, die von uns nicht gemachten Eingeständnisse zurückzufordern. Wir waren uns bewusst, welchen Vertrag wir unterzeichnen, als uns dieser angeboten wurde – zumindest was Lohn und harte Fakten angeht. Arbeitsbelastung und soziale Planbarkeit sind Themen, die für junge Bewerber in den Arbeitsverträgen kaum greifbar werden können.

Der Nachwuchs bekommt den berechtigten Unmut der Captains, die Geschichten altgedienter Piloten und die eigene Vorstellung einer Gewerkschaft mit auf den Weg. Und das in einem Moment, wo sie sich eigentlich nur darüber freuen, in der Luft ihren Traumjob ausüben zu dürfen. Es ist aber an der Zeit, mit dem Träumen aufzuhören.

## **Kein Ort für Klischees**

Der Beruf Pilot hat ohne Zweifel seine sehr schönen Seiten. Das bedeutet aber nicht, dass aufgrund der schönen Arbeit die Arbeitsbedingungen umso schlechter sein dürfen. Unsere Gewerkschaft ist genauso an sozialem Frieden interessiert wie die Firma. Und unsere Gewerkschaft ist sich bewusst, dass die Firma in erster Linie wirtschaftlich sein muss, um unsere Arbeitsplätze garantieren zu können. Im internationalen Vergleich ist die SWISS gut postiert und kann gestärkt in die Zukunft blicken. Das Management geht davon aus, dass das finanzielle Ergebnis in diesem Jahr dasjenige vom letzten Jahr übertrifft. Dazu muss man bemerken, dass das letzte Jahr als eines der schwierigsten in der Aviatik in die Geschichtsbücher eingehen wird.

Trotzdem fliegen viele Piloten annähernd das gesetzliche Maximum zu einem Lohn, der im Vergleich zu den grossen Airlines in unseren Nachbarländern sehr bescheiden ausfällt. Wir dürfen vernünftige Forderungen stellen und erwarten, dass die Firma nun auch uns entgegenkommt.

Um unserer Forderung Gehör zu verschaffen, müssen wir alle zusammenstehen – vom eben eingestellten First Officer bis hin zum Captain, der bald in Pension geht. Wir tun dies für uns, aber auch für unsere Schweizer Aviatik. Der Beruf hat enorm an Attraktivität eingebüsst, was sich darin zeigt, dass kaum Schweizer Bewerber für einen Platz im Cockpit zu finden sind.

Damit die SWISS aber auch in zehn Jahren noch genügend Bewerber findet, müssen sich die Bedingungen ändern. Dies ist ein Appell an unseren jungen Nachwuchs: Zeigt euch an den AEROPERS-Veranstaltungen, fragt beim Vorstand nach, informiert euch und steht für bessere Arbeitsbedingungen ein. Arbeitsbedingungen, die ein 100-Prozent-Pensum erlauben. Arbeitsbedingungen, die soziale Kontakte ausserhalb der Fliegerei erlauben. Arbeitsbedingungen, die es zulassen, dass sich auch in zehn Jahren noch junge Menschen für den Beruf Pilot bewerben. Es ist unsere Pflicht, dafür einzustehen. ●

## Mit Globi auf Reisen

Wenn einer eine Reise tut, dann kann er was erzählen. Da käme ja unsereiner, der so viel reist, kaum mehr aus dem Erzählen raus. Weil unsere Reisen aber heutzutage so kurz sind und dafür die Flüge so lang, ist die Erlebnisdichte meist nicht allzu gross und dementsprechend die Erzählflut auch eher bescheiden. Dies trifft im Besonderen auch auf die Eintagesrotationen nach Tel Aviv und Kairo zu, welche nicht wirklich ergiebig sind für das Studium von Land und Leuten; und erst recht auch für die Flüge im Simulator, die meistens noch recht hoffnungsvoll beginnen, dann aber wegen irgendeines Schadenfalls abrupt enden. Bei all diesen Kurztrips ist der Arbeitsweg zum Flughafen das eigentlich Ereignisreichste.

Drum stand mir der Sinn jetzt wieder mal nach einer richtig langen Reise, und weil es mir grad die P-Ferien ins Haus geschneit hatte (man weiss ja nie, wie lange es sowas noch gibt ...), plante ich eine Expedition in den Westen der USA (man weiss ja nie, wie lang ..., die San-Andreas-Spalte lauert dort bekanntlich ganz bedrohlich). Die Familie war im Hinblick auf die Verlockungen der Neuen Welt ziemlich begeistert von meinen Plänen. Als es dem (gerade in verschiedenen Stärkegraden pubertierenden) Nachwuchs dann aber angesichts der drüben angesteuerten Nationalparks langsam schwante, dass es wohl oder übel zu Wanderungen und schweisstreibenden Ausflügen kommen würde, setzten unverzüglich Slow go- und Streikdrohungen in diversen Eskalationsstufen ein, alsbald gefolgt von zähen Tarifverhandlungen mit folgenden Resultaten: Eine erste kleine Bergbesteigung würde mit einer Nacht in Las Vegas kompensiert, eine zweite mittlere Wüstenwanderung mit einem Tag in den Universal Studios belohnt und, nach harten Nachverhandlungen, ein dritter bescheidener Rundgang in einem der Canyons mit einem halben Tag in einer Outlet-Mall abgegolten, inklusive Kreditkartenbenützung (was beim Delegationsleiter einen leisen Schauer auslöste, und zwar nicht vor Begeisterung).

Ich hab' es aber überlebt, sogar den Tag in Hollywood. Und muss zugeben: Ich konnte ein paar Inspirationen mitnehmen, gar einige berufliche Anregungen. In den Studios sieht man zwar überhaupt rein nichts mehr vom Filmemachen, und angesichts des altersmüde auftauchenden weissen Hais gähnt noch das naivste Kind vom Land. Hingegen kann man sich die neusten Produktionen aus der 3D- und sogar 4D(!)-Welt gleich selber reinziehen, und der eigentliche Renner ist eine fiktive Achterbahn, ein virtual Roller Coaster, der kosten- und platzsparend gar nicht rumfährt, sondern nur ein wenig rumbockt. Der vor die Rüttelkabine projizierte Film erzeugt aber einen derart raffinierten optischen Höllenritt, dass es einem das Hirn verdreht und den Magen zusammenschnürt, ganz ohne richtige Beschleunigung. Das hat mich als Obersimulant natürlich grausam fasziniert, und ich werde wohl demnächst bei den Verantwortlichen der SAT mal vorbeischauen, weil da in unsern Simulatoren ein wahnsinniges Potenzial schlummert: Nur die Hydraulik ein bisschen frisiert, die Programmierung ein wenig gepimpt und für den Visualizer schnell ein *mind-boggling* Video bestellt in Hollywood, und schon könnte man es kaum noch erwarten, bis endlich wieder Check wäre oder



Refresher, und für *Simulator für Alle* gäbe es spätnachts eine Warteschlange, bestimmt dreimal ums Schulhaus rum.

Als Reiselektüre habe ich übrigens ein Buch mitgenommen, das ich Ihnen wärmstens ans Herz respektive Auge legen möchte, ohne dabei dem Viktor allzu fest in sein literaturkritisches Gärtlein treten zu wollen: *Globi am Flughafen* (Globi Verlag; etwa der 78. Band aus jener Buchreihe, der ich meine gesamte vorschulische Bildung verdanke). Es ist wie immer hübsch illustriert, wobei die Bilder, pädagogisch wertvoll, schon zur Hälfte ausgemalt sind, und der Text ist, wie seit Generationen gewohnt, in jambischen Paarreimen originell gedichtet: Der Pilot heisst *Heinz Rot*, und im Plural reimt sich unser Beruf ja ohnehin ganz nett auf *Kloten*, was man als schöne Laune der Lyrik bezeichnen könnte. Das Buch ist spannend und lehrreich, wie hier am Beispiel *Bird strike* gezeigt werden soll:

Und auch G. muss zum Refresher:  
*Globi sitzt im Simulator  
und fliegt friedlich zum Äquator.  
... doch nicht mehr lang:  
Das Gewitter wütet schwer  
es umfliegen geht nicht mehr.*

*Grosse Vögel über Kloten  
fürchten alle Jet-Piloten,  
denn bei Vögeln sehn sie rot,  
da Gefahr von ihnen droht.*

*Und auch G. muss zum Refresher:  
Globi sitzt im Simulator  
und fliegt friedlich zum Äquator.  
... doch nicht mehr lang:  
Das Gewitter wütet schwer  
es umfliegen geht nicht mehr.*

*Triebwerkschaden, Donner, Blitze,  
Rumpeln, Schütteln, Rauch und Hitze:  
Alles war so täuschend echt;  
Globi ist es furchtbar schlecht.  
(Eben, wahrscheinlich in einem der  
neu aufgerüsteten Erlebnis-Simulatoren.)*

Nach dem grossen Erfolg von G. am Flughafen könnte es durchaus sein, dass der Verlag auf Weihnachten hin für alle angefixten Göttibuben den Folgeband *Globi der Pilot* (provisorischer Arbeitstitel; vielleicht auch: *Der Pilot als Globi*) lancieren wird. Also ein weiterer heiterer Band voller lustiger Abenteuer aus dem Leben des blau-rot-schwarz-karierten Papageienmanns, wie unsere kleine Vorab-Leseprobe zeigt!

*Die Augen rot, die Haare grau;  
streng schafft Globi, wie 'ne Sau,  
sieht daheim kaum Kind noch Frau,  
wird aus dem Einsatz gar nicht schlau.*

*Enorm ist auch sein Ferienstau;  
drum wünscht er sich - nach Lohnabbau,  
PK-Flop und Rentenklau -  
einen besseren GAV.*

pk2@bluemail.ch

# Erster GAV bei Edelweiss Air

**Mit der neuen Besitzerin der Edelweiss Air kamen die Piloten zu ihrem ersten GAV. Auch das Verhältnis zum Management wurde auf eine höhere Stufe gehoben. Viele neue Themen mussten besprochen und definiert werden. Die Gespräche fanden in einem sachlichen, dem Harvard-Prinzip folgenden Ton statt.**

*Text: Andreas Wendel,  
ECA-Präsident, Captain A320/330*

In der «Rundschau»-Ausgabe 3/2008 ich die personalpolitische Geschichte der Edelweiss Air (EDW) im Wandel der Zeit skizziert. Am Ende des Textes stand die offene Frage, welche Grundsätze der Personalpolitik der damals neu besetzte Verwaltungsrat der EDW unserem Management und Pilotencorps zuordnen respektive zutrauen würde: Einzelverträge oder ein Gesamtarbeitsvertrag? Statt einer diktierten Vorgabe überliess der Verwaltungsrat unserer Geschäftsleitung, geleitet von CEO Karl Kistler, die Antwort auf diese zentrale Frage. Zu unserer grossen Freude sprach diesmal alles für einen Piloten-GAV bei EDW: Die neue Besitzerin Lufthansa, bei der Gesamtarbeitsverträge für Piloten die Norm sind, und die Anbindung an die SWISS, wo Sozialpartner AEROPERS und IPG naturgemäss und statutenkonform eher die eigenen, konsolidierten Interessen der entsprechenden Pilotenkörper als die unseren vertreten.

In Absprache mit dem Verwaltungsrat setzte unsere Geschäftsleitung einige Prämissen zur Umsetzung eines GAV. Die bedeutendste war das Beibehalten der Totalkosten pro Pilot analog zu den vorgängigen Einzelarbeitsverträgen, so wie sich diese am 31. Oktober 2008 präsentierten, als Kuoni die EDW an Lufthansas Schweizer Holding «Airtrust» verkaufte.

## **Die Verhandlungsdelegationen und deren Schwerpunkte**

Als Verhandlungsdelegation stellte sich der Vorstand des Pilotenverbands Edelweiss Cockpit Association (ECA) zur Verfügung, bestehend aus den beiden Senior First Officers Hanspeter Durtschi und Stephan Oberhauser sowie den beiden Captains Jürg Signer und mir. Im Hintergrund half uns eine Gruppe von themen- oder verbandserfahrenen ECA-Piloten in der Rolle von Spezialisten. Ein halbes Dutzend Schwerpunkte eines GAV wurde den Mitgliedern des Pilotenverbands anlässlich einer ausserordentlichen Generalversammlung durch den Vorstand vorgestellt und von Letzteren gutgeheissen: Senioritätsprinzip; Pilotenverband in sozialpartnerschaftlicher Rolle nur mit adäquaten Kompetenzen und Befugnissen; ein handelbarer GAV und kein welt- oder branchenfremdes Konstrukt; klares Abweichungsmanagement von Vereinbarungen; klare Definition von Abbauszenarien. Das Management gab folgende Verhandlungsdelegation bekannt: Verhandlungsleiter Christoph Zogg (Postholder Flight Operations), Franziska Bodmer (Head of Human Resources), Peter Spring (Chief Commercial Officer) und Ruedi Vögeli (Chief

Financial Officer). CEO Karl Kistler nahm nicht an den Verhandlungsrunden der beiden Parteien teil.

Dies waren die Schwerpunkte des Managements: Unternehmerische Flexibilität im Kleinunternehmen; Anbindung langfristig motivierter und qualifizierter Piloten an EDW; Einbezug des Pilotenverbands ECA in Entscheidungen nur dort, wo auch Verantwortung mitgetragen wird; Hausfrieden und Langfristigkeit.

## **Das Verhandlungsprinzip**

Das Harvard-Prinzip kam beiden Parteien gelegen, um potenziellen Streitigkeiten, Wahrnehmungsdifferenzen und Interessenskonflikten strukturiert zu begegnen und Emotionen kontrollieren zu können. EDW beauftragte den Coach Claudio Wyss, das Harvard-Prinzip den beiden Verhandlungsdelegationen vorgängig in einem Kurs näher zu bringen. Es geht darum, nicht frontal vor Ort zu treten, sondern zusammen den bestmöglichen, gemeinsamen Nenner der Interessen beider Parteien zu suchen und zu beabsichtigen, dabei zusammen einen Schritt vorwärtszukommen.

## **Bestehende Vertragstexte intern**

Wir schufen uns einen ersten Überblick, indem wir sämtliche Elemente unserer bisherigen Einzelarbeitsverträge von EDW sichteten und um diverse Inhalte ergänzten, die ohne geregelte Sozialpartnerschaft keine vertraglich definierten Themen waren: Grundsätze und Dauer des GAV, Vollzugkostenbeiträge, Friedenspflicht, Mitwirkung, Mitsprache, Mitbestimmung, Streikbrecherflüge, Kündigung ausserhalb der Probezeit im Dreistufenverfahren, Massnahmen bei Überbestand, Seniorität und deren Liste, Pilotenkarrieren inklusive Teilzeit und Freelance, Aufzeichnung und Auswertung von Flugdaten, Einsätze in Krisengebieten, Qualifikationen, Arbeitszeiten, Wunschsysteem, Erfolgsbeteiligungsmodell, Freelance-Piloten, Bondings, EU-FDR und interne Planungsrichtlinien, Ferienreglement, Trainingskosten und neue Salärliste.

## **Referenzmaterial aus externen Sozialpartnerschaften**

Angesichts unserer Anlehnung an die SWISS nahmen wir die bestehenden GAV von SWR und SWU als Referenzmaterial und suchten darin die beste Essenz für unsere Firmengrösse respektive die vorhandenen Ressourcen unseres relativ unerfahrenen, kleinen Pilotenverbands. Mindestens so lehrreich wie die Lektüre externer GAV waren auch die persönlichen Gespräche, die wir vor Beginn der vertraulichen GAV-Verhandlungen mit den befreundeten Pilotenverbänden AEROPERS und IPG führen durften.

*«Zu unserer grossen Freude sprach alles für einen GAV.»*



«Es ging uns darum, die Sozialpartnerschaft zwischen dem Berufsverband und dem Edelweiss-Management aufzugleisen.»

### Die GAV-Verhandlungen

Vor jedem Verhandlungsblock bereiteten sich die beiden Verhandlungsdelegationen auf definierte Themen vor. Wegen der Prämisse der Kostenneutralität zum Referenzwert des Stichtages 31. Oktober 2008 brauchten wir nicht das Gesamtpaket des GAV zu verhandeln und trickreich an allen Enden des Tischtuches zu ziehen, sondern konnten in den meisten Fällen modular vorgehen. Von Beginn weg war klar, welche Themen unkompliziert traktandiert werden konnten und welche Themen lange, hitzige Debatten erforderten. Nur die Hälfte der Management-Delegation hatte direkte Erfahrung als Flugpersonal. Die andere Hälfte kam aus Führungspositionen der Touristik und zeigte echtes Interesse daran, sich in die zentralen Aspekte des Berufslebens von Piloten einzuarbeiten und unseren ersten GAV zu definieren. Es ging uns allen nicht ums letzte Komma im Nebensatz, sondern darum, die Sozialpartnerschaft in grossen Zügen zwischen dem Berufsverband ECA unserer Piloten und dem Management der EDW aufzugleisen. Damit wir für alle denkbaren geschäftlichen Situationen der Zukunft sozialpartnerschaftlich bestmöglich gerüstet sind: Stagnation, nachhaltiger Aufbau, Umbau, Aufbau, gefolgt von Abbau.

### Vorgehen nach den Verhandlungen

Beide Delegationen einigten sich darauf, die rechtliche Prüfung des GAV-Textes einem SWISS-Anwalt zu überlassen, dessen Partei allerdings durch sein Mandat zuhänden des Verwaltungsrats von EDW manifest war. Sein Korrekturprotokoll zeigte hingegen, dass er vorab die Form des GAV prüfte. Inhaltlich blieben seine Korrekturen minimal und für beide Delegationen nachvollziehbar.

Nachdem die Geschäftsleitung und der Verwaltungsrat der EDW den GAV gebilligt hatten, wurde dieser Vertrag allen Piloten zur Abstimmung vorgelegt. An mehreren Tagen hatten die Piloten Gelegenheit, sich dessen Inhalt von Exponenten beider Verhandlungsdelegationen vorstellen zu lassen und Fragen zu stellen, bevor sie der neuen Sozialpartnerschaft mit grosser Mehrheit zustimmten.

### Welche Veränderungen hat der GAV gebracht?

- ECA ist offizielle Vertretung der EDW-Piloten und Sozialpartnerin von EDW.

- Personalpolitik der Piloten von EDW ist etabliert.
- ECA-Vorstandsarbeit gilt als Bürodienst, alle GAV-unterstellten Piloten bezahlen Vollzugskostenbeiträge zugunsten der GAV-Bewirtschaftung.
- Geregelte Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten.
- GAV regelt Anstellungsbedingungen verbindlich für drei Jahre.
- Streikbrecherflüge: Nur IFALPA-konforme Streiks sind relevant.
- Kündigung im Dreistufenverfahren, Verweise verjähren innerhalb definierter Fristen.
- Feststellen von Überbestand unter Mitsprache von ECA.
- Massnahmen bei Überbestand unter Mitbestimmung von ECA.
- Nach wirtschaftlich bedingten Entlassungen Wiedereinstellungsliste.
- Vorgehen bei Abbau unter Einbezug von Seniorität.
- Senioritätsprinzip und dessen Anwendung bei Upgrading, Umschulungskursen, Ferienzuteilung, Massnahmen bei Überbestand, Zuteilung von TZV und UBU.
- Freelance-Piloten mit eigener Senioritätsliste hinter Voll- und Teilzeitpiloten eingereiht.
- Normkarrieren definiert.
- Sozialpartnerschaftliche Regelung betreffend Direct Entry CMD/FO.
- Bondings und Rückzahlungsverpflichtungen modifiziert.
- Erstmals Vertrag zwischen ECA und EDW bezüglich Aufzeichnung und Verwendung von Flugdaten.
- Einsätze in Krisengebieten neu gemäss Lufthansa-Risikoeinstufung und Empfehlungen des Safety Boards der SWISS.
- Rotationsmeetings zwischen ECA und EDW.
- Planungsrichtlinien neu im Vertrag.
- Teilzeitpiloten mit Vollzeitpiloten bezüglich Seniorität gleichgestellt.
- Mitsprache der ECA bei Änderungen im Wunschsysteem.
- Erfolgsbeteiligungsmodell: ECA hat vertrauliche Einsicht in finanzielle Performance von EDW.
- Quantitative Beschränkung der Freelance-Piloten im Verhältnis zum gesamten Pilotencorps.

### Einführung der Sozialpartnerschaft

Derselbe ECA-Vorstand, der den GAV zusammen mit der Management-Delegation verhandelte, wurde im Frühling 2010 vom Pilotencorps für ein weiteres Amtsjahr bestätigt, um den vereinbarten GAV seit dem 1. Mai nun auch konsequent umzusetzen und einzuführen. Für mich als unmittelbar beteiligter Vorstand der ECA und als direkt betroffener Pilot von EDW hat der GAV quantitativ gar nichts verändert, aber qualitativ alles. Hinter dem Kürzel «GAV» verbirgt sich für mich nicht ein «Ganz Anderer Vertrag», sondern ein «Ganz Anderes Verhältnis» zwischen dem Pilotenverband und dem Management. ●

# Was macht eigentlich ... Tobias Wildi?

**Acht Jahre flog Tobias Wildi als First Officer bei der Swissair. Im Jahre 2002 entschloss sich der leidenschaftliche Pilot für einen beruflichen Neuanfang. Er kündigte sein Arbeitsverhältnis mit der Swissair und heuerte beim Kernkraftwerk Gösgen (KKG) als Elektroingenieur an. Die «Rundschau» besuchte den «Chef der rotierenden Maschinen» im KKG an seinem Arbeitsplatz.**

*Interview: Peter Tilly*

*Tobias' Arbeitstag beginnt wie der eines Piloten. Am Eingang wartet eine ausgedehnte Sicherheitskontrolle auf Besucher und Angestellte. Nachdem mir nach Vorlage des Personalausweises ein Badge ausgestellt wird, lasse ich meine Tasche durchleuchten und werde auch prompt zurückgepiffen. Der Fotoapparat ist unerwünscht - «Nikon non grata» quasi. Nach einem weiteren Formular darf auch die Kamera hinein. Das Wachpersonal ist bewaffnet und konsequent. Auch hier Parallelen zum Flughafen.*

*Als Einstieg erhalte ich im Besucherzentrum von Tobias eine kompetente Einführung in die Stromproduktion durch Kernspaltung. Detailliert erklärt er jede Kleinigkeit und kommt immer wieder auf den Generator zu sprechen. Er ist sein «Kind» und wurde wenige Tage vor dem Interview überholt. Doch mit Modellen geben wir uns nicht zufrieden. Als ehemaliger «Stromer» will ich die Anlage auch live sehen.*

**«Rundschau»:** Ich bin beeindruckt! Für was bist du hier zuständig?

**Tobias Wildi:** Als Fachbereichsleiter der rotierenden Elektromaschinen und stellvertretender Ressortleiter der Starkstromtechnik Sorge ich dafür, dass die Elektromotoren und der Generator im KKG einwandfrei laufen. Unter mein Verantwortungsgebiet fällt einiges. Da gehört der Kran im Reaktorgebäude genauso dazu wie die Antriebe der Wasserpumpen für den Kühlturm. Die letzten Wochen stand der Generator im Mittelpunkt. Im Rahmen des jährlichen Anlagenstillstands im KKG haben wir diesen einer umfangreichen Kontrolle unterzogen.

*Wir laufen, mit Ohrstöpseln bewaffnet, um die imposante Anlage herum und können dank Tobias' Kompetenzen hinter Schranken treten, die mit grossen Verbotsschildern vor unerlaubtem Zutritt warnen.*

**«RS»:** Mein nicht mehr ganz so geübtes Ingenieurauge sieht eine tadellos in Schuss gehaltene Anlage, die fast klinisch sauber wirkt. Was mir aber auch auffällt, ist das Alter der installierten Bauteile.

**T.W.:** Das siehst du schon richtig. Das KKG ging 1979 ans Netz. Die Technik und einige noch nicht ausgetauschte Bauteile stammen zum Teil aus den

70er Jahren. Das ist kein Problem, solange alles einwandfrei gewartet wird. Ursprünglich wurde das KKG auf eine kürzere Betriebsdauer ausgelegt. Limitierend war die erwartete Lebensdauer des Reaktor-Druckgefässes. Heute weiss man, dass eine wesentlich längere

Betriebszeit möglich ist. Das wirkt sich natürlich auf die gesamte Anlage und die Ersatzteile aus. Bei Verschleissteilen kann die Organisation von passendem Ersatz manchmal zu kleineren Übungen werden. Vieles können wir aber inner-

halb des Betriebs selber herstellen beziehungsweise reparieren.

**«RS»:** Dann bist du ja quasi auch ein Kurator für alte Elektrotechnik?

**T.W.:** (Tobias lacht) Ja, so kann man das auch sehen.

**«RS»:** Wie bist du zu dieser interessanten Stelle gekommen?

**T.W.:** Als ich mich mit einem Ausstieg aus der Fliegerei befasst habe, schaute ich mich auf dem Stellenmarkt um. In der Zeitung bin ich auf die Annonce des Kernkraftwerks Gösgen gestossen und habe mich beworben. Ich war schon immer ein Elektrotechniker mit Herz und habe ein Faible für grosse Elektromaschinen. Als ich in die engere Auswahl kam, absolvierte ich auf eigenen Wunsch eine dreitägige «Schnupperlehre». Ich wollte wissen, ob mir die Aufgabe gefallen und ob ich dafür das Fliegen aufgeben würde.

**«RS»:** Und, fiel dir der Entscheid leicht?

**T.W.:** Als seitens des KKG die Zusage ins Haus flatterte, musste ich nicht allzu lange überlegen. Der Ablösungsprozess von der Fliegerei war zu diesem Zeitpunkt schon weit fortgeschritten.

**«RS»:** Ablösungsprozess klingt nach langer Zeitspanne. Wie lange dauerte das ungefähr?

**T.W.:** Im Herbst 2001 war das Grounding. Da machte ich mir die ersten Gedanken, ob ich als Ingenieur wieder Fuss fassen könnte. Vorsichtig blätterte ich die ersten Stelleninserate durch und filterte die interessanten Angebote heraus. Es brauchte aber viel Mut dazu, die Linienfliegerei aufzugeben.

**«RS»:** Wie hat damals dein Umfeld reagiert?

**T.W.:** Als meine Frau merkte, dass ich einen Absprung ernsthaft in Erwägung zog, verhielt sie sich neutral. Sie





Gösgens Biancogrät.

kannte mich als begeisterten Piloten und wollte mich auf keinen Fall zu einer Entscheidung drängen. Als der Entscheid für den Wechsel zum KKG fiel, war sie glücklich. Es ist ein grosser Gewinn für die ganze Familie, wenn der Vater das Aufwachsen der Kinder miterleben kann. Früher war ich eher ein «Zuschauer» in der Familie, heute bin ich voll integriert.

*Tobias verspricht mir etwas Spezielles. Wir gehen nicht in den Reaktor, sondern auf den Reaktor. Entlang der Aussenhaut der Betonkugel führt eine Feuertreppe in schwindelerregende Höhen. Ziel des Ausflugs ist die Stahlstrebe des tonnenschweren Portalkrans, der das Reaktorgebäude angebaut ist. Tobias redet viel, ich kann aber nichts aufnehmen. Welcher Pilot gibt schon gerne zu, dass er nicht ganz schwindelfrei ist! Am Ziel angekommen, läuft Tobias auf einem schmalen Grat Richtung Abgrund. Meine Beine zittern, als stünden sie auf dem Biancogrät. Als Ablenkung führe ich das Interview weiter.*

**«RS»:** Hast du noch Verbindungen zur Fliegerei?

**T.W.:** Ich bin aktiver Pilot der Fluggruppe Albatros im Birrfeld, wo übrigens auch die Airbus-Kapitäne Franz Schuler, Stefan Weber und Stephan Friedli engagierte Mitglieder sind. Auf gut restaurierten Oldtimern fliege ich zwischen 30 und 40 Stunden im Jahr. Die Mitgliedschaft bei dieser Fluggruppe war eine wesentliche Voraussetzung, dass ich bei der Swissair gekündigt habe.

**«RS»:** Inwiefern?

**T.W.:** Franz Schuler und ich sassen nach einem Flug beim Bier zusammen im Central Park in New York, und er erzählte mir von den schönen, kleinen und alten Fliegern. Drei Tage später flog ich mit Franz in einer Piper L-4 über das Mittelland und wusste, dass ich eine

neue fliegerische Leidenschaft gefunden hatte. Die Kündigung fiel mir dadurch im Frühjahr 2002 wesentlich leichter. Ich hatte nämlich schon etwas Mühe, mich vom «grossen» Steuerknüppel zu verabschieden.

**«RS»:** Wo ist die Strahlenbelastung grösser, im Flugzeug oder im KKG?

**T.W.:** Das weiss ich ehrlich gesagt nicht auswendig. Ich bewege mich selten in gefährdeten Zonen. Im Gegensatz zum Kernkraftwerk Leibstadt (KKL) ist der Dampf in den Turbinen des KKG nicht kontaminiert. Der Turbinen- und Generatorenraum in Gösgen kommt nicht mit radioaktiven Stoffen in Berührung. Darum muss ich normalerweise auch kein Dosimeter tragen. Habe ich allerdings im Reaktorraum zu tun, ist das Dosimeter Pflicht.

**«RS»:** Bis zur nächsten Revision verstreicht ein Jahr. Wo liegen die beruflichen Schwerpunkte dazwischen?

**T.W.:** Wir führen regelmässig Prüfungen durch, die ich in meinem Bereich plane und leite. Die Vorbereitungsarbeiten für die Revision im nächsten Jahr sind bereits angelaufen, und ausserdem stehen grössere Projekte an.

**«RS»:** Um welche Projekte handelt es sich?

**T.W.:** Der Kran am Reaktorgebäude muss erneuert werden. Dabei werden Motoren und Steuerung ausgetauscht, und der gesamte Stahlbau des Krans wird durch unsere Abteilung Maschinentechnik überholt. Ein Grossprojekt, das gut geplant sein muss. Während der Arbeiten können keine Brennelementtransporte aus dem und in den Reaktor durchgeführt werden. Demzufolge steht nur ein knappes Zeitfenster für die Umbaumaassnahmen zur Verfügung. Es versteht sich von selbst, dass alles wie am Schnürchen klappen sollte. Diverse weitere Projekte in meinem Verantwortungsbereich sind in Planung, immer mit dem Ziel, die Verfügbarkeit und Sicherheit der Maschinen so hoch wie möglich zu halten, und falls möglich, die Leistung der Anlage zu steigern. Die nächsten zehn bis 15 Jahre werden aus meiner Sicht höchst interessant, aber auch sehr herausfordernd.



Tobias Wildi: Nach der Lehre bei Sprecher & Schuh studierte Tobias an der Fachhochschule in Windisch AG Elektroingenieur. Im Herbst 1993 trat der begeisterte Segelflieger in die Schweizerische Luftverkehrsschule (SLS) ein und beendete die Pilotenausbildung, kurz bevor die Swissair einen Anstellungsstopp für Nachwuchspiloten beschloss. Nach fünf Jahren auf der A320 und der A330 schulte er im Jahr 2000 auf die MD-11 um. Im Frühjahr 2002 verliess Tobias die Swissair und trat in den Dienst der Kernkraftwerke Gösgen (KKG) ein. Dort amtet er als stellvertretender Ressortleiter der Starkstromtechnik. Tobias Wildi wohnt mit seiner Frau und den gemeinsamen drei Kindern in Erlinsbach im Kanton Solothurn.

«RS»: Zum Abschluss noch einmal zurück zu der Fliegerei. Was vermisst du nicht?

T.W.: Es ist wie im Militär. Nach einer gewissen Zeit sind nur noch die guten Erlebnisse eingebrannt. Ich bin gerne und mit Leidenschaft geflogen. Trotzdem muss ich noch einmal betonen, wie ich das Familien- und Sozialleben heute schätze. Ich bekomme die Auszeit vom KKG, wenn ich sie brauche und die Kinder Schulferien haben. Ein Luxus, verglichen mit der Zeit bei der Swissair.

«RS»: Vielen Dank für das Gespräch und die interessante Führung durch das Innerste des KKG.

Kein Interview ohne ein ausgiebiges Mahl danach. Der Küchenchef des Personalrestaurants liess dem Gast die Auswahl zwischen zwei Tagestellern und verschiedenstem Grillgut, wozu auch Riesen-Crevetten gehörten. Ich entschied mich für Spaghetti an einer Thonsauce und einen gemischten Salat, der kantinenunüblich frisch und knackig war. Wir nahmen im Garten unter Ahornbäumen Platz und genossen das Mittagessen bei warmen Temperaturen. Leider fand nur Apfelschorle den Weg in die Gläser. Auch hier finden sich wieder Parallelen zur Fliegerei: Während der Arbeit wird nicht gebechert. Safety first! •

## It's Grill Time!

Über 100 aktive AEROPERS-Mitglieder trafen sich an einem schwülen Juli-Abend auf dem «Tannenhof» in Lufingen zum gemeinsamen Grillieren. Bei Natura-Beef, Bier und Wein wurde das Motto der AEROPERS gelebt: «Nicht nur reden – mitmachen!»

Text: Schwanegard Hillinger

Nur 2,6 Kilometer von der Pistenschwelle 28 entfernt liegt der idyllische «Tannenhof» der Familie Venzin. Der Organisator **Alexander Herma** hatte die hungrigen Piloten und ihre Gattinnen auf den Hof von **Barbara und Martin** nach Lufingen entführt. Nach einer bestens ausgeschilderten Slalomfahrt fanden sich die herausgeputzten Autos und ihre Insassen auf einem stoppligen Weizenfeld wieder. Vorsichtige Lenker schlossen die Fenster, mutigere liessen das Cabriolet-Verdeck offen. Der kurze Marsch zum Festgelände war je nach Schuhwerk als leichte bis mittelschwere Wanderung einzustufen. Während die meisten Mitglieder des Vorstands die Gäste mit Bier und weissem T-Shirt begrüßten, standen **Dodo Leuzinger** und **Markus Grob** etwas abseits. Grund waren nicht etwa eine Verstimmung oder gar Geheimgespräche am Ende der Vorstandswoche, sondern der abgelegene Aschenbecher, der auf Geheiss des Organisators weit weg «vom Schuss» aufgestellt worden war. **Andreas Umiker** störte das wenig. Er schenkte mit der rechten Hand im Akkord Falkenbräu aus und schnupfte mit der linken mit jedem zweiten Gast Freundschaft.

### Rhätisches Grauvieh

In gewohnt kompetenter Art legten **Markus Steiner** und **Tom Weder** Teile vom hofeigenen Rind auf den Grill. Anbrennen liessen sie nichts, geraucht hat es trotzdem zünftig. Und genau in diesem Rauch stand **Cornelius Schwanhäuser**, dem Grillabgase weitaus weniger auszumachen schienen als ölgeschwängerte Bleed Air aus Flugzeugtriebwerken. Präsidial zufrieden genossen **Rolf Odermatt** und seine charmante Gattin **Andrea** vor ihren wohlverdienten Ferien den frischen Salat und die Grillwaren. Erfreulich viele junge Mitglieder fanden den Weg aufs Festgelände. Hungrig nach jeder Art von Fleisch (...), langten sie kräftig zu. **Peter Tilly** beobachtete die vollen Teller der gertenschlanken First Officers mit Wehmut und wurde auch gleich

von **Beat Kowaleff** getröstet. Der Waschbrettbauch des Redaktors sei imposant, meinte **Kowaleff**, es hätte nur etwas viel Wäsche darauf. Am gleichen Tisch genoss das frisch verheiratete Paar **Karin und Martin Waltensbühl** den feinen Rotwein von den Hängen des nahen Embrach und amüsierte sich über die humorvollen Gespräche.

**Peter Tilly** erschien übrigens ohne Begleitung, genauso wie Redaktionskollege **Jürg Ledermann**. Dass am Tisch der Schreiberlinge trotzdem eine Schönheit



Die Fleischwaren wären bereit ...



Die Gastgeber Barbara und Martin Venzin.

Platz nahm, dafür sorgte **Tobias Mattle**, der seine hübsche Freundin in Gegenwart der beiden Strohwitwer kaum aus den Augen liess. Gefehlt hat der Chef des «Rundschau»-Teams, **André Ruth**. Trotz früher Landung (21.03 Uhr) auf der nicht einmal zwei Meilen entfernten Piste 28 fand er den Weg nach Lufingen nicht. Gut unterrichtete Kreise meinten, dass André kurz vor dem Ablanden den Weizenfeld-Parkplatz gesehen habe und dies seinem Porsche Boxster nicht zumuten wollte.

#### Feuerwerk

Lichterkerze und Tischdekoration waren dem Organisator nicht genug. Nach dem Fleischgang und vor dem Dessert kamen die Gäste in den Genuss eines imposanten Gewitters. Für einmal konnten die Piloten das himmlische Feuerwerk geniessen, ausser vereinzelt Cabriolet-Fahrern, die in ihren Flip-Flops erstaunlich

flink über das Weizenfeld spurteten. Wer meinte, dass sich die fidele Gesellschaft aufgrund des zum Teil heftigen Regens auflösen würde, sah sich getäuscht. Mit vereinten Kräften wurden die Tische und das Buffet in den am Vortag gereinigten Stall getragen – getreu dem Motto «Mitmachen – nicht nur reden». Unter dem schützenden Dach lehnte sich **Henning Hoffmann** zufrieden über das Kuhgatter. Weit nach Mitternacht wurde das letzte Licht gelöscht, und der «Tannenhof» und seine Tiere kamen zu ihrer wohlverdienten Ruhe.

Was zurückblieb, ist die Erinnerung an einen gelungenen Anlass und der Dank an die AEROPERS für Speis und Trank, **Alexander Herma** für die gelungene Organisation, der Familie **Venzin** für das Gastrecht und den vielen namenlosen Helfern für den Auf- und Abbau des Festareals. ●



Henning verregnet, aber zufrieden.

Bereits zum dritten Mal findet am **10. September** die legendäre «Nightstop»-Party statt. Dieses Jahr wurde der dafür optimal passende Ort ausgesucht:

**Runway 34** ([www.runway34.ch](http://www.runway34.ch)). Nicht nur die Nähe zum Flughafen, sondern vor allem das Interieur wird unserem Anlass das passende Ambiente verleihen.

Nebst tollen Showacts wie **G-Sax** (Saxophonist), Sängerin **Eve Gallagher** sowie **Beatbox Champion Zede** werdet ihr auf zwei Stockwerken in- und outdoors mit einer reichhaltigen, **internationalen Küche** verwöhnt. Die dazu passenden Drinks findet ihr an einer der fünf Bars. Es freut uns sehr, dass die **AEROPERS** dieses Jahr eine eigene Bar führen wird.

Das Boarding beginnt um **18 Uhr**, und ihr werdet bis 22 Uhr mit einem offerierten Apéro an Bord willkommen geheissen. Nachdem um 23 Uhr die Langstreckenflotte den Flughafen Zürich verlassen hat, wird bis morgens um 5 Uhr weitergefeiert, begleitet von den **zwei Top-DJs D-Luxe und Urs Diethelm**.

Wie jedes Jahr stehen euch auch im September die **«Nightstop»-Limousinen** zur Verfügung. Sie werden euch nicht nur zur Party bringen (Pick-up unter anderem vor dem Eingang des OPC), sondern danach auch wieder kostenlos direkt nach Hause (Umgebung Flughafen Zürich).

Tickets und weitere Informationen sind ausschliesslich unter [www.nightstop.ch](http://www.nightstop.ch) erhältlich.

Wir freuen uns auf euch!



*nightstop*

**PARTY FROM AIRLINERS FOR AIRLINERS**

**10. September 2010, ab 18 Uhr  
Runway 34**

Rohrholzstrasse 67, 8152 Glattbrugg. Web check-in on [www.nightstop.ch](http://www.nightstop.ch)

# Laser-Attacken auf Piloten gefährden die Flugsicherheit

**Piloten werden im Landeanflug immer häufiger von starken Laserstrahlen geblendet. Was auf grosse Distanz nur störend wirkt, kann aus der Nähe das Augenlicht ernsthaft gefährden. Blendungsversuche sollten gemeldet werden, damit die Polizei dagegen vorgehen kann.**

*Text: Peter Metz, Captain A330/340, Spezialist Security*

Neu ist das Phänomen nicht; vor allem in den USA, in Deutschland und in Australien kam es in den vergangenen Jahren zu unzähligen Vorfällen. Ende der 90er Jahre sind weltweit um die 40 Fälle gemeldet worden, 2005 waren es schon 240 und 2007 gar 600. Aktuell steigt die Zahl der gemeldeten Vorfälle weltweit rapide an.

Auch die schweizerische Luftfahrtindustrie wird mit dem Problem von Laser-Attacken auf Flugzeuge in zunehmendem Masse konfrontiert. Waren im Jahr 2009 gesamthaft über 40 Blendungen registriert worden, steigt im laufenden Jahr die Zahl der gemeldeten Vorfälle bedeutend an. Um den Flughafen Zürich herum werden am meisten Fälle gemeldet. Im Durchschnitt gibt es drei bis fünf Meldungen pro Monat in Zürich und eine bis drei Meldungen pro Monat in Genf. Nach Einführung des Anflugs auf die Piste 34 war vor allem der Südanflug betroffen. Damals wurde meistens versucht, mit starken Scheinwerfern den Flugverkehr zu stören. In der Zwischenzeit werden dazu vermehrt Laser benutzt, und die Vorfälle häufen sich vor allem im Ostanflug.

Der Anstieg hängt damit zusammen, dass Laserpointer heute viel einfacher und billiger zu haben sind. Kleine Modelle in der Grösse eines Schlüsselanhängers, die vor allem für Präsentationen verwendet werden, sind dabei nicht das Problem. Sie strahlen nicht so intensiv, dass sie Piloten im Landeanflug entscheidend stören könnten. Es sind aber mittlerweile stärkere Geräte mit Leistungen im grösseren Milliwatt-Bereich (mW) problemlos via Internet erhältlich. Mit solchen Lasern können Piloten bereits während eines Line-up auf relativ grosse Distanz geblendet werden, und mit abnehmender Distanz werden solche Laser, speziell die Grünlicht-Laser, für das Auge gefährlich und können bleibende Schäden verursachen. Auch Kontrolltürme von Flughäfen und Flugplätzen werden zunehmend von solchen Attacken gestört.

## **Kein Kavaliersdelikt**

Eines ist ganz klar: Blendungen von Piloten mit Laser sind kein Kavaliersdelikt. Sie sind ein Offizialdelikt, und sie müssen daher von Amts wegen verfolgt werden. Das BAZL ruft Piloten und Bevölkerung dazu auf, Beobachtungen von Blendversuchen direkt bei der zuständigen Kantonspolizei zu melden.

Die Verwendung von Laserquellen mag aufgrund ihrer Leuchtwirkung faszinierend sein. Mit ihnen auf Menschen zu zielen, ist dagegen illegal. Piloten mit Laserstrahlen zu blenden ist genauso gefährlich, wie Steine von einer Autobahnbrücke zu werfen. Wer die Besatzung eines Luftfahrzeugs mit einem Lasergerät blendet, macht sich der Störung des öffentlichen Verkehrs und allenfalls der Körperverletzung strafbar.

Piloten, die Opfer einer Laser-Attacke werden, setzen sich am besten sofort mit der Flugsicherung in Verbindung und machen über Ort und Zeitpunkt

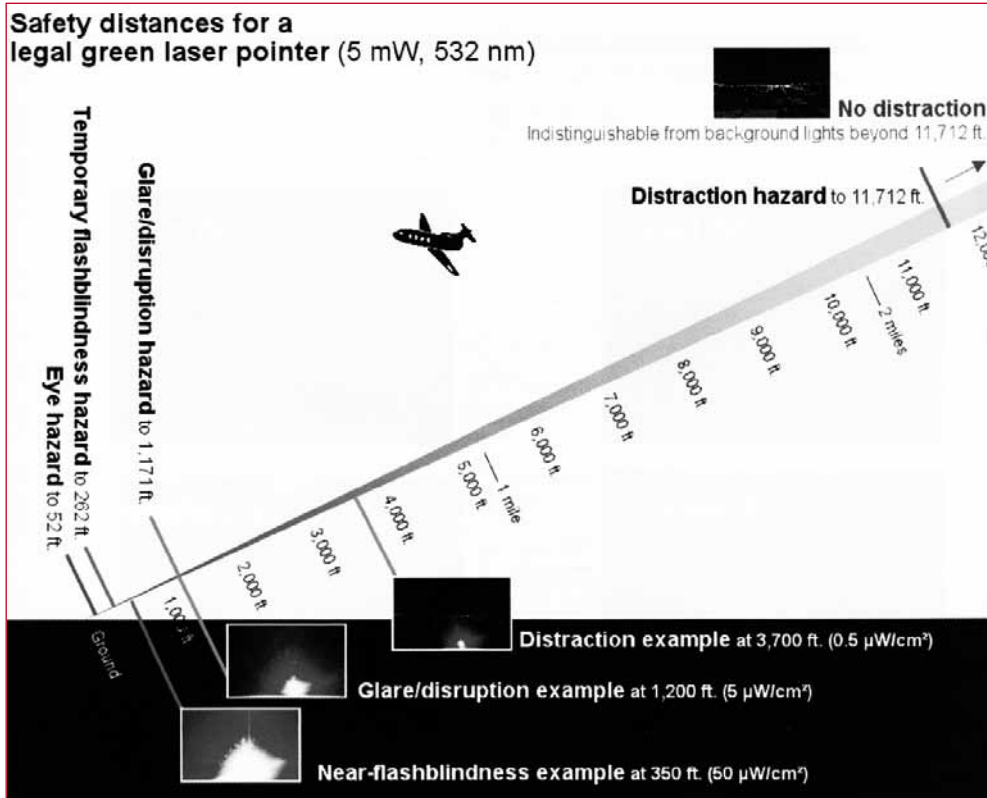
der Blendung so präzise Angaben wie möglich. Die Flugsicherung leitet die Information dann an die Polizei für weitere Abklärungen weiter. Im unkontrollierten Luftraum verkehrende Piloten können auch direkt mit der Polizei Kontakt aufnehmen, sofern sie über Funkgeräte mit entsprechenden Frequenzen verfügen (auch über Mobiltelefon möglich).

In Australien haben solche Vorfälle im Jahr 2008 zu verschiedenen, sehr restriktiven Massnahmen gegen Laserpointer geführt. Dort gilt seit Juli 2008 ein Einfuhrverbot von Lasern mit einer Stärke von über einem Milliwatt. Zumindest in Teilen des Landes fallen Laser und Laserpointer unter das Waffengesetz. Demnach muss mit einer Geldstrafe von bis zu 3000 Euro rechnen, wer einen Laserpointer mit sich führt. Laser der Klassen 3 und 4 gelten als unzulässige Waffen, auf deren Besitz bis zu 14 Jahre Gefängnis stehen.

## **Verhaltensweise bei Laser-Attacken**

Die IFALPA empfiehlt folgendes Vorgehen bei einer Laser-Attacke:

1. Kopf abwenden.
2. Augen durch Hand, Mützenschirm oder Ähnlichem schützen;  
**Achtung:** Sonnenbrillen und Sonnenblenden bieten keinen Schutz vor Laserstrahlen.
3. Fly the aircraft! Allenfalls Control Change; der Autopilot ist immer eine gute Option.
4. Continue the approach or Go-around.
5. ATC sofort so präzise wie möglich über die Position des Flugzeugs und die geschätzte Position des Lasers sowie dessen Farbe informieren.
6. Einschalten der Cockpit-Beleuchtung in Erwägung ziehen.
7. Augenreiben unbedingt vermeiden, da dies eine Netzhautablösung begünstigen kann.



Ein grüner Laser der Klasse 3 kann die Piloten auf der letzten Meile im Anflug zuerst ablenken und kurz vor der Landung erblinden lassen.

8. Arzt aufsuchen, falls nach dem Flugdienst körperliche Beschwerden anhalten.
9. Unbedingt einen ASR schreiben!

**Schlussfolgerung**

Man soll die Thematik sicher nicht überbewerten, aber es ist damit zu rechnen, dass auch wir SWISS-Piloten in naher Zukunft auf unserem Streckennetz mit solchen Attacken immer mehr konfrontiert werden. Unsere Safety-Abteilung OS hat das Thema aufgenommen und ist mit allen involvierten Stellen (BAZL, Flugplatz, Polizei) laufend in Kontakt. Pete Egger (OSI)

ist unsere Ansprechperson für Fragen und Anregungen. Die Security-Kommission der AEROPERS verfolgt die Situation ebenfalls laufend, auch im Kontakt mit anderen Pilotenverbänden. Es ist wichtig, dass alle Vorfälle so schnell wie möglich und so präzise wie möglich der ATC gemeldet werden und auch bei jedem Vorfall sofort ein ASR geschrieben wird.

Wir sind in der Schweiz noch nicht so weit gegangen wie zum Beispiel Australien, aber unsere Polizei hat doch schon Täter erfolgreich in flagranti erwischen können. ●

Klasse	Leistung	Wellenlänge	Beschreibung
1	< 25 μW	400 ... 700 nm	Die zugängliche Laserstrahlung ist ungefährlich (CD-Player).
1M	< 25 μW	302,5 ... 4000 nm	Die zugängliche Laserstrahlung ist ungefährlich, solange keine optischen Instrumente wie Lupen oder Ferngläser verwendet werden.
2	≤ 1 mW	400 ... 700 nm	Die zugängliche Laserstrahlung liegt nur im sichtbaren Spektralbereich (400 nm bis 700 nm). Sie ist bei kurzzeitiger Bestrahlungsdauer (bis 0,25 s) auch für das Auge ungefährlich. Eine längere Bestrahlung wird durch den natürlichen Lidschlussreflex verhindert.
2M	≤ 1 mW	400 ... 700 nm	Wie Klasse 2, solange keine optischen Instrumente wie Lupen oder Ferngläser verwendet werden.
3R	1 bis 5 mW	302,5 nm ... 106 nm	Die zugängliche Laserstrahlung ist gefährlich für das Auge.
3B	5 bis 500 mW	302,5 ... 106 nm	Die zugängliche Laserstrahlung ist gefährlich für das Auge und in besonderen Fällen auch für die Haut. Diffuses Streulicht ist in der Regel ungefährlich (Laser von CD-/DVD-Brennern; Laserstrahlung allerdings nicht direkt zugänglich).

Klassifizierung nach EN 60825-1: Entsprechend der Gefährlichkeit für den Menschen sind die Laser in Geräteklassen eingeteilt. Die Klassifizierung erfolgt durch den Hersteller.

# Wie entsteht ein Luftfahrtstandard?

**Ich hatte die Gelegenheit, für die AEROPERS zu einem Treffen der europäischen Standardisierungsbehörde für Luftfahrtstandards nach Brüssel zu fahren. Hauptthema an diesem Tag waren Einsprachen der Vereinigung Cockpit, der AEROPERS und anderer europäischer Gewerkschaften zu einem neuen Kabinenluftstandard für (zukünftige) Flugzeuge. Doch nebenbei erhielt ich einen sehr interessanten Einblick in die mir bislang unbekannte Entstehung von Europäischen Normen.**

*Text: Cornelius Schwanhäuser, F/O A320/330*



Mit der Einführung der Europäischen Gemeinschaft und der späteren EU war man auf vielen Ebenen bestrebt, ein einheitliches Vorgehen aller Mitgliedsstaaten zu erreichen. Einer von vielen Aspekten war die Vielfalt an Normen zur Herstellung von Konsumgütern oder technischen Geräten – man denke nur an die vielen unterschiedlichen Steckdosenvarianten. Aus dieser Idee wurde 1961 die CEN geboren. CEN steht für Comité Européen de Normalisation mit Sitz in Brüssel. Mittlerweile ist diese Behörde in drei Bereiche aufgeteilt. Die CENELEC kümmert sich ausschliesslich um elektrotechnische Standards in der EU, das ETSI ist das European Telecommunications Standards Institute, und die CEN ist für alle übrigen Belange zuständig. Zusätzlich besteht auch noch ein Abkommen mit der ISO (International Organization for Standardization mit Sitz in Genf), die doppelte Standards verhindern soll und auch manchen ISO-Standard in eine European Norm (EN) einbettet.

## Alleiniger Hersteller von Aerospace Standards

Da mit der Zeit immer mehr Bereiche hinzukamen, die genormt werden sollten, und die CEN an Kapazitätsgrenzen stiess, wurde, wie in vielen grossen Betrieben heute üblich, «outsourced». So zum Beispiel auch alle Standards bezüglich Luft- und Raumfahrt. Als Partner für diese Arbeit wurde die Europäische Standardisierungsbehörde für Luftfahrtstandards (ASD-STAN) gewählt, eine Unterorganisation der ASD, der AeroSpace and Defence Industries Association of Europe. Die ASD sicherte sich gleich einen sehr guten Vertrag, indem die ASD-STAN zum alleinigen Hersteller von Aerospace Standards im europäischen Raum ernannt wurde. Aufträge zur Erstellung einer Norm nimmt die ASD-STAN entweder von der CEN entgegen oder bringt diese gleich selbst ein. Vorschläge zu neuen oder zu überarbeitenden Standards kann jedoch jedes CEN-Mitglied einbringen.

All das funktioniert allerdings nur, weil sich die Mitgliedsstaaten verpflichtet haben, neue oder überarbeitete Normen der CEN-Organisationen (EN Standards) in die nationale Gesetzgebung zu übernehmen und gleichzeitig die eigene Norm zu löschen.

Besteht nun Bedarf an einem neuen Luftfahrtstandard, so gibt es einen offiziellen Auftrag der CEN an die ASD-STAN. Diese schreibt dann ihre Mitglieder zur Mitarbeit an. Ständige (zahlende) Mitglieder der ASD-STAN sind die Normenvertretungen von Frankreich,

Deutschland, England, Spanien, Italien und Schweden, die zu den einzelnen Projekten Mitarbeiter entsenden können. Andere Mitglieder (unter anderem die Schweizerische Normenvereinigung, SNV) können sich für einzelne Projekte einkaufen. Und offiziell kann auch jede Interessengruppe mitmachen, die ihre Anwesenheit dort finanzieren kann. Das kostet zirka 1000 Euro pro Jahr und Person und Projekt. Stehen die Projektmitglieder fest, kann es losgehen, um das bestehende Problem in Farbe, Form und Grösse zu normen. Dieser Prozess mit all seinen Entwürfen, Kommentaren, neuen Entwürfen und Abstimmungen zieht sich zirka eineinhalb Jahre hin, und anschliessend übergibt die ASD-STAN der CEN einen fixfertigen Standard (prEN) zur Veröffentlichung als Europäische Norm (EN).

## Ideal Cabin Environment

So weit einmal der Ablauf. Doch warum hat sich die AEROPERS dafür überhaupt interessiert? Im Oktober 2005 gab die EU die ICE-Studie (Ideal Cabin Environment) in Auftrag, die die gesundheitlichen Effekte der immer länger werdenden Flüge auf den menschlichen Körper aufzeigen sollte. Dafür wurden eigens Kabinensimulatoren in England und beim Fraunhofer-Institut in Holzkirchen erbaut, in denen man unter anderem Druck, Feuchtigkeit, Temperatur, Lärm, Vibration und Ventilation kontrollieren konnte. Während der drei Jahre dauernden Studie wurden mit über 1500 Personen zahlreiche «Flüge» auf verschiedenen Druckhöhen

## Organisationen und Abkürzungen

ASD	AeroSpace and Defence Industries Association of Europe
ASD-STAN	Europäische Standardisierungsbehörde für Luftfahrtstandards
ASHRAE	American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers
CEN	Comité Européen de Normalisation
CENELEC	Comité Européen de Normalisation Electrotechnique
EN	European Norm
ETSI	European Telecommunications Standards Institute
GCAQE	Global Cabin Air Quality Executive
ICE	Ideal Cabin Environment
ISO	International Organization for Standardization
prEN	Pre-Standard European Norm
SNV	Schweizerische Normenvereinigung
VC	Vereinigung Cockpit



*Aufwendig: Einbau eines A310-200-Rumpfs in die Druckkammer in Holzkirchen.*

und mit unterschiedlichen Flugzeiten durchgeführt, um die ideale Kabinenumgebung zu erforschen. Jedoch wurden die «Testflugzeuge» niemals De-iced, mit APU- oder Triebwerkluft belüftet geschweige denn mit Pestiziden behandelt.

Die daraus gezogenen Schlüsse dienten unter anderem als Grundlage für einen neuen EU-Standard zur Kabinenluft in Flugzeugen, dem EN4666 (derzeit noch prEN). Dieser wird als erster seiner Art für Kabinenluft angepriesen. Dass die Amerikaner schon längst ein Pendant veröffentlicht haben (ASHRAE Standard 161-2007), scheint man in Brüssel nicht bemerkt zu haben.

Am Entwurf von EN4666 erstaunt, zu welchen Grenzwerten sich die Standardentwickler in Brüssel haben hinreissen lassen, und alle ohne jeden Zwang zu deren Überwachung durch Messgeräte. Liest man den Entwurf, ist man verleitet anzunehmen, dass aufgrund der guten Holzkirchener Landluft der CO<sup>2</sup>-Grenzwert, der als Mass für den Luftdurchsatz verwendet werden kann, auf 20 000 ppm (parts per million) festgelegt wurde. Der amerikanische ASHRAE-Standard legt hier zum Beispiel einen Grenzwert von gerade einmal 1000 ppm fest. Und die Personal Air Outlets, die häufig die einzige verbleibende Möglichkeit der direkten Temperaturregulierung bieten, werden künftig nur noch optional sein.

Bei den Limiten für Temperatur erlaubt der Entwurf eine Temperatur von 38 Grad Celsius während 90 Minuten. Und das Ganze wird bei einer permanenten Beschallung von 87 dBA zugelassen. Zum Vergleich: Die SUVA verlangt bei einer Belastung von 85 dBA pro Arbeitstag – das sind acht Stunden – schon die Abgabe eines kostenlosen Gehörschutzes. Ob man unter diesen Umständen noch konzentriert arbeiten kann, ist mehr als zweifelhaft (siehe dazu den Beitrag «Lärm im Cockpit» in der «Rundschau»-Ausgabe 2/2007).

### Interessenkonflikt

Schaut man allerdings auf die Einkommensquellen der Standard-Mitarbeiter, ist man ob dieser grosszügigen Auslegung nicht mehr ganz so erstaunt: So tritt unter anderem ein medizinischer Berater immer nur unter Angabe seines Lehrstuhls auf. Dass er nebenbei auch eine Beratertätigkeit für Airbus ausübt, wird nirgends erwähnt.

Durch die GCAQE (Global Cabin Air Quality Executive, siehe auch «Rundschau»-Ausgabe 4/2009) auf diese Missstände in dem zukünftigen Standard aufmerksam gemacht, äusseren mehrere europäische Piloten- und Kabinenpersonal-Verbände ihre Bedenken direkt beim Standard-Hersteller. Und das mit Erfolg: Man lud uns nach Brüssel ein, um unsere Anliegen direkt

mit den Projektmitgliedern diskutieren zu können.

Dort versammelten sich neben einem Vertreter des holländischen Verbandes, der GCAQE und der AEROPERS (im Auftrag der VC) die Leitung von ASD-STAN, Mitarbeiter von CEN, die verschiedenen Projektmitarbeiter des Standards und die Herausgeber der ICE-Studie. Auffallend an der Zusammensetzung war, dass der Standard fast ausschliesslich von Engländern bearbeitet wurde. An diesem Tag folgte eine hitzige und angestrenzte Debatte der nächsten. Es gab Diskussionen um Grenzwerte und deren Auswirkungen auf Passagiere und Crews unter den erwähnten Umständen.



*Ausgiebig: Während des «Flugs» können zahlreiche Einflüsse auf die Kabinatmosphäre simuliert werden.*

Und häufig konnte man einen nicht zu verkennenden, herablassenden Ton des «British Circle» heraushören.

Der Tag endete mit der Willensbekundung zur Überprüfung aller Einwände auf ihre Plausibilität. Und nun warten wir darauf, dass unsere Kommentare beantwortet werden und hoffentlich Eingang in diesen oder den nächsten Standard für unseren künftigen Arbeitsplatz finden. ●

# Erster Copiloten-Stammtisch

Seit der ersten Juniwoche werden wieder regelmässig Copiloten-Stammtische durchgeführt. Die Anlässe sollen den Informationsfluss sicherstellen und die Geselligkeit fördern. Ein Redaktor der «Rundschau» hat sich unter die Gruppe gemischt und sich von der Notwendigkeit solcher Treffen überzeugen lassen.

*Text: Peter Tilly*

Beim Wort «Angel Tower» denkt der Langstrecken-Copilot automatisch an eine Soi in Bangkok. Dass es keinen Steinwurf vom OPS entfernt von fliegenden Engeln nur so wimmelt, durfte der Schreiberling beim ersten Copiloten-Stammtisch an einem verregneten Juni-Tag dieses Jahres zur Kenntnis nehmen. Alexander Herma, als AEROPERS-Spezialist zuständig für die First Officers, hatte zum gemütlichen Zusammensein im Restaurant «Filini» im Airport-Hotel Radisson Blu eingeladen. Das «Filini», benannt nach den dünnen italienischen Suppennudeln, bietet für diese regelmässigen Treffen ein standesgemässes Ambiente. Für die Copiloten war ein Tisch mit 16 Plätzen reserviert. Etwas weg vom Strom der Gäste, dafür mit bestem Blick auf die schwebenden Engel, die für die Gäste die guten Flaschen Wein aus dem Himmel holen. Um 19 Uhr waren die meisten Plätze am Tisch mit den AEROPERS-Wimpeln noch leer. Eine gute Gelegenheit, Alexander ein paar Fragen zu stellen.

**«Rundschau»:** Wenn ich mich richtig erinnere, wurde die Copiloten-Gruppe im Jahre 2000 aufgelöst. Was ist der Grund, dass ein regelmässiger Stammtisch der Ersten Offiziere wieder ins Leben gerufen wurde?

**Alexander Herma:** In den letzten Jahren sind viele neue Gesichter zu uns gestossen. Es ist wichtig, dass die frisch eingetretenen Copiloten integriert werden. Dieser Stammtisch ist eine gute Gelegenheit, einander kennenzulernen und Probleme beziehungsweise Anliegen zu diskutieren. Seitens der AEROPERS wollen wir die Chance wahrnehmen, die Anwesenden auf dem Laufenden zu halten und Probleme zu besprechen.

**«RS»:** Was ist deine Funktion?

**A.H.:** Ich bin Markus Grob, dem Ressortleiter «Mitglieder» im AEROPERS-Vorstand, unterstellt. Als Spezialist bin ich in der AEROPERS unter anderem zuständig für die Copiloten.

**«RS»:** In welchem Rhythmus finden diese Stammtische statt?

**A.H.:** Einmal im Monat, und zwar immer während der Vorstandswochen. Damit ist garantiert, dass mindestens ein Vorstandsmitglied und/oder ein Spezialist aus den verschiedenen Ressorts anwesend sind. Eine bessere Gelegenheit, die Exponenten unseres Verbands kennenzulernen, gibt es kaum.

**«RS»:** Wie stellt man sich diese Treffen vor?

**A.H.:** Es geht wirklich wie am Stammtisch zu und her. Wir führen kein Protokoll und haben auch keine strikte Versammlungsordnung. Die Themen geben die Teilnehmer vor. Falls aus aktuellem Grund über ein spezifisches Traktandum gesprochen wird, werden wir das im Vorfeld publizieren.

**«RS»:** Welche Copiloten-Gruppe ist angesprochen?

**A.H.:** Alle! Die «Altersspannweite» ist in unserer Firma vermutlich einmalig, und davon sollen alle profitieren. Der Informationsaustausch zwischen den einzelnen Generationen ist notwendig und auch wünschenswert. Erfahrene Copiloten kennen Lösungen für Probleme, die die Jungen noch gar nicht erkannt haben.

**«RS»:** Werden noch andere Anlässe wie Skitage, Partys und Anderes organisiert?

**A.H.:** Im Moment ist speziell für Copiloten nichts Weiteres vorgesehen. Innerhalb der AEROPERS sind einige Anlässe geplant. Unter dem Motto «Nicht nur reden – mitmachen» finden dieses Jahr zahlreiche Events statt. Die Details findet man auf der AEROPERS-Homepage im Mitgliederteil unter «Kalender & Events».

**«RS»:** Muss man sich für die Copiloten-Stammtische anmelden?

**A.H.:** Es ist keine Anmeldung notwendig. Ich bin jeweils um 19 Uhr im «Filini» und freue mich auf rege Teilnahme. Man kann sich problemlos auch später noch an den Stammtisch setzen. Der «Angel Tower» ist bis weit nach Mitternacht in Betrieb.

**«RS»:** Wo werden die Termine publiziert?

**A.H.:** Auf den meisten Kommunikationskanälen der AEROPERS: also im Schaukasten, in der «Rundschau» und auf der Homepage.

**«RS»:** Wie kann man dich erreichen, wenn man Fragen hat?

**A.H.:** Entweder über mein SWISS-Postfach oder per E-Mail ([alexander.herma@aeropers.ch](mailto:alexander.herma@aeropers.ch)).

*Es dauerte nicht lange, bis sich der erste neugierige Kollege zu uns an den Tisch setzte. Er wurde kurzerhand inoffiziell zum Copiloten des Monats gekürt. Schnell kam eine rege Diskussion in Gang. Gesprächsstoff gibt es dieser Tage schliesslich mehr als genug.*



Alexander Herma ist 1975 im Raum Stuttgart geboren und wohnt dort mit seiner Frau. Bevor er 2008 zur SWISS stiess, flog er vier Jahre bei der Air Berlin B-737 und danach drei Jahre bei der LTU auf den Mustern A320 und A330. Privat ist er seit vielen Jahren ehrenamtlich in der Jugendarbeit aktiv, begeisterter Modelleisenbahner und verbringt viel Zeit mit seiner Frau auf dem Bauernhof der Schwiegereltern.



Als der Verfasser dieser Zeilen gegen 22 Uhr das Lokal verliess, waren nicht ganz alle der 16 Sitze belegt. Doch das wird sich ändern, davon bin ich überzeugt. Wenn

sich einmal herumgesprachen hat, wie informativ und unterhaltsam diese Stammtisch-Abende sind, wird der reservierte Tisch wohl bald zu klein sein. ●

## Seitenblicke

**Weltweit unterstützen Piloten ihre Verhandlungsteams mit überwältigender Geschlossenheit. Bei Floridas Spirit Airlines und der Air Canada Jazz gelang es erst mit Kampfmassnahmen, die langwierigen Vertragsverhandlungen zum Abschluss zu bringen.**

*Text: André Ruth*

### **+++ Spirit pilots say fair contract or we strike**

Captain Sean Creed, head of the Spirit unit of ALPA said "During the past three years of negotiations, Spirit management has done everything imaginable to avoid giving our pilots a new contract that is in line with our peers at other low-cost carriers. But the clock is now ticking. There's no more time for games, stall tactics, or laughable proposals. It is time for them to get serious about delivering a contract that recognizes and rewards our contributions to this airline." He continued: "We are hopeful that setting a deadline will force this management to come to the table with reasonable expectations and reasonable proposals. But make no mistake, without a contract on June 12 - Spirit pilots will strike." +++

### **+++ Spirit pilots reach tentative agreement with airline**

Negotiators for the striking pilots at Florida based carrier Spirit Airlines have reached a tentative agreement with the airline. Talks recommenced and lasted 24 hours before a deal was reached. It could mean a resumption of flights. The actual terms of the agreement will now be released to members of the pilot group. According to ALPA's statement "the new contract would include improvements in pay, benefits, and work rules". The agreement must now be ratified by the entire pilot group and a vote is expected to held soon. +++

### **+++ Spirit pilots approve new contract**

Pilots at Spirit Airlines have ratified a new contract following four years of talks and strike action taken last month. 96 percent of the eligible pilots voted, with 74 percent of those voting to approve the new agreement. According to ALPA Int'l, representing the pilots, the "new five-year deal goes into effect as soon as it is signed, immediately increasing hourly wages by an average of 10 percent for captains and 18 percent for first officers, giving pilots a well-deserved share of the company's strong profits over the past years. In addition, the entire pilot group will receive a substantial signing bonus. The agreement also includes much-needed clarification on existing work rules, puts in writing long-standing operations practices, while providing the company with additional flexibility on scheduling". Captain Sean Creed, Spirit Master Executive Council chair, said "The ratification of this contract brings years of negotiations to the only conclusion this pilot group would accept - a fair contract that recognizes our value to this airline". +++

### **+++ Jazz pilots vote in favour of strike action**

Pilots at Jazz Air have voted in favour of strike action, "should it become necessary to conclude a fair collective agreement" with the airline. More than 90 percent of the pilots eligible to vote participated in the ballot with an "overwhelming" 99 percent voting in favour of action. Captain Brian Shury, chairman of the Jazz Master Executive Council (MEC), the unit of ALPA that represents the Jazz pilots said "This vote serves as notice to Jazz Air LP that we are united and are committed to achieving a fair and equitable contract now ... We do not want a strike, we want a contract. But this company is conducting itself in collective bargaining as if it were still in the bankruptcy process. Nothing could be further from the truth." The pilots have been subject to a bankruptcy-era contract since 2004. Captain Shury added "The Jazz pilots are seeking a contract that recognizes their contribution to the success of the airline. The senior management of this airline refuses to meaningfully share any of the proceeds of success with the front line employees who are responsible for delivering the company's record-setting operational performance. It is not that Jazz is unable to meet the reasonable expectations of the pilots - it is that they are simply unwilling to do so". +++

### **+++ Jazz pilots reach deal with airline**

Pilots at Jazz Air LP (formerly Air Canada Jazz) have signed "a Memorandum of Settlement (MOS) for a tentative agreement" with the airline's management representatives.

The pilots, represented by ALPA Int'l, signed the MOS on Thursday after more than a year of intense negotiations. The pilots' collective agreement had expired in June 2009.

In a statement ALPA explained that the "MOS forms the basis of a tentative agreement between Jazz pilots and management and establishes the foundation for a fair and equitable work contract. If approved by the Jazz Mas-

ter Executive Council (MEC), a tentative agreement will be taken to the pilot membership for a final ratification vote in early July. Details of the settlement will not be released until ratification by Jazz pilots is complete". +++

#### +++ Jazz pilots ratify tentative agreement

The pilots at Jazz Air LP, have voted by an overwhelming 86 percent, from the 90 percent of eligible members who participated, to accept the tentative agreement recently negotiated between ALPA Int'l, who are representing the pilots, and the airline. The new collective agreement is understood to last until June 2015. Captain Brian Shury, chair of Jazz Master Executive Council said "These are obviously very strong results. Our members have spoken with a clear and unequivocal, unified voice". He added "The Company has no choice but to listen to this unified voice and we will expect them to deal responsibly and expeditiously with the implementation of the new Agreement." +++

#### +++ AirTran pilots give go-ahead for strike

The pilots at AirTran, represented by ALPA Int'l, have given their overwhelming approval for strike action if contract talks fail. More than 96 percent of eligible pilots voted, of whom "a resounding 97.5 percent" voted in favour of a strike ballot. "This vote serves as notice to AirTran management that we are united and resolved to get an industry-standard contract now," said Linden Hillman, Chairman of the AirTran chapter of ALPA Int'l. "We do not want a strike, we want a contract. The time has passed to get this done." Contract talks have been ongoing for more than five years. +++

#### +++ Air Transat pilots vote "overwhelmingly" to support strike action

ALPA Int'l has announced that the pilots it represents at Air Transat have voted "resoundingly" to support a lawful strike if a new collective agreement has not been reached with the airline's management. The pilots have been in negotiations since the beginning of this year. Of the pilots who were eligible to vote, more than 90 percent participated in the balloting and of those, 97 percent voted in favour of strike action. Captain Sylvain Aubin, chairman of the Air Transat Master Executive Council (MEC) said that "This vote serves as notice to the company that our pilots are united and stand firm behind our goal of achieving a fair and equitable contract. Our pilots are seeking a contract that recognizes their contribution to the success of the airline that they have helped to build". +++

#### +++ Bei Air Berlin drohen Piloten mit Streiks

Der seit Monaten schwelende Konflikt um Flugdienst-, Ruhe- und Bereitschaftszeiten hat sich zugespitzt. Wie die Vereinigung Cockpit in Frankfurt mitteilte, haben 99 Prozent der Air-Berlin-Piloten und 97 Prozent der Piloten der Tochter LTU in einer Urabstimmung die Tarifpolitik der Pilotengewerkschaft gebilligt. Trotz monatelanger Verhandlungen sei es nicht gelungen, Einigkeit über die künftigen Arbeitsbedingungen zu erreichen. +++

## Leserbrief

Ob es der AEROPERS-Vorstand, der stets seinem ureigenen Interesse und dem Wohlergehen seiner Mitglieder verpflichtet ist, der auf einer peinlichen Einhaltung des OM-A Chapter 7 bedacht ist und Ausnahmen nur in homöopathischen Dosen zulässt, und das auch nur, wenn der Sozialpartner entsprechende Kompensationen im Ruhebereich der Mitglieder garantiert, ob es also dieser Vorstand also gerne gesehen hat, dass in der letzten «Rundschau» dem neuen FAI-Weltrekord im Um-die-Welt-Jetten über eine halbe Spalte gewidmet und die «Leistung» noch mit einem Foto dekoriert wurde?

Da nützt nicht einmal grosszügigstes Bemühen einer Parallaxe beim Interpretieren der Enlargement-Regeln (nackte BAZL-Limite 18 Stunden bei maximal vier Landungen), dass man auch nur annähernd auf diese «Rekordzeit» käme. 57 Stunden und 54 Minuten in einem Cockpit eines älteren Business Jets für eine Crew von einem (!) Captain und zwei (jungen) Copiloten mag ja für Hobbypiloten imposant sein, aber aus unserer Sicht dürfte da mehr als ein Fragezeichen dahinterstehen. Solche «Rekordflüge» finden ja in unserem Environment statt, auf unseren Flug-

häfen und in engem Kontakt zur übrigen Luftfahrt - und der Bevölkerung (siehe Weltrekordversuch in Basel). Ein Levelbust infolge Übermüdung, eine Runway Crossing ohne Freigabe, weil die Aufmerksamkeit nachlässt, ein verkorkster Anflug oder ein im Blick auf den Weltrekord heruntergespielter technischer Defekt - ich kann mir vorstellen, dass da noch ein paar Ecken mehr «geglättet» worden sind als nur die FDR-Ecken, die kein verantwortungsvoller Verkehrspilot geschliffen hätte.

Hier stünde der FAI etwas mehr Verantwortungsbewusstsein gut an, denn es darf ja nicht nur um des Weltrekords Willen sein, dass grosse Risiken auf sich und die anderen (am Geschehen Unbeteiligten) genommen werden.

Zu Beginn der bemannten Fliegerei und Weltrekordjagerei in weitgehend jungfräulichem Luftraum waren die spektakulären Flüge ja noch sensationell, aber inzwischen können wir das ruhig Red Bull überlassen. Sonst kommt noch ein Pilot auf die Idee, den Geschwindigkeitsrekord im Rückwärtsrollen per Reverse aufzustellen ...

*Herzliche Grüsse von Alt-Redaktor Henry Lüscher*

# IFALPA-Jahreskonferenz in Marrakesch

**Pilotenvereinigungen aus aller Welt trafen sich in Marokko zur jährlichen Zusammenkunft. Es wurde über die getätigten Arbeiten Bilanz gezogen und das nächste Jahr vorbereitet. IFALPA-Präsident Carlos Limon rief alle dazu auf, sich für eine «organized pilot community» zu engagieren.**

*Text: Ruedi Bossert, Captain A320,  
Spezialist Aussenbeziehungen, Vorstandsmitglied*

Wer geht da eigentlich hin und vor allem warum?, werden sich einige von euch fragen! IFALPA bedeutet «International Federation of Airline Pilots Association», und sie ist ein Zusammenschluss von Pilotengewerkschaften rund um den Globus. Diese Art einer Zusammenführung von gleichen Interessen in einer Organisation kann schon fast als einzigartig bezeichnet werden. Die IFALPA sieht sich einerseits als Interessenvertreter einzelner Pilotengewerkschaften mit dem Ziel, als grosse Institution Partikularinteressen zusammenzuführen, wo dies sinnvoll ist. Andererseits wirkt sie als Gegenpol zur Industrie. Vor allem geht es darum, auf sich abzeichnende Industriestandards frühzeitig Einfluss zu nehmen, damit der Pilot in der ganzen Geschichte nicht vergessen geht: «Who likes a unmanned flying future ...?».

## Zurück nach Marrakesch

Ein Jahr mit vielen Aktivitäten und viel Arbeit innerhalb der IFALPA und den diversen regionalen Gruppen geht an der Jahreskonferenz in Marokko zu Ende. So beschäftigten sich Spezialisten aus den Gebieten Africa, Middle East, Asia Pacific, Caribbean, South America, Europe und North America mit Themen wie IND (Industrial Affairs), ATS (Air Traffic Services), ADO (Aircraft Design Operation), HUP (Human Performance) und AAP (Accident Analysis & Prevention), um nur einige zu nennen.

Es wird darüber Bilanz gezogen, was alles vorgegeben und erreicht oder allenfalls nicht erreicht wurde. Neue Aufgaben werden in Angriff genommen, bestehende, sofern notwendig, und bei Bedarf weitergeführt.

Unser Anteil seitens der AEROPERS/SwissALPA in den Working Groups ist an dieser Stelle sicher erwähnenswert, obwohl spektakuläre Ergebnisse nicht aufgezeigt werden können. Es sind aber die kleinen und stetigen Inputs und das Wissen der Spezialisten – zum Teil schon über Jahre hinweg –, die diese Arbeit im grossen Gebilde IFALPA unterstützen und beeinflussen.

Nun aber doch noch zur eigentlichen Konferenz in Marrakesch im Mansour Eddahbi Palais des Congrès. Vier Vertreter waren aus der Schweiz angereist: Rolf Odermatt, Präsident der AEROPERS, Peter Briner, ehemaliger AEROPERS-Vorstand Aussenbeziehungen, Adrian Trachsel, Director von SwissALPA, und Ruedi Bossert, AEROPERS-Spezialist Aussenbeziehungen – dies in einem Umfeld von fast 700 Personen aus aller Welt. Auf verschiedenen Anreisewegen (Edelweiss, easyJet) haben wir uns im Hotel getroffen. Eine gute Organisation seitens der AMPL (Association Marocaine des Pilotes de Ligne) begleitete uns vom Flugplatz her bis ins Hotel und während der diversen Anlässe über die ganze Zeit.



*Jährliche Zusammenkunft der IFALPA in Marokko.*

## Organized pilot community

An den diversen Seminaren haben wir uns entsprechend aufgeteilt, um auf möglichst breiter Basis Informationen zu sammeln. Am Samstag wurde zum grossen Gala-Abend geladen, sicher ein Höhepunkt der ganzen Konferenz. IFALPA-Präsident Carlos Limon aus Mexiko hiess alle Delegierten und Ihre Partnerinnen und Partner willkommen. Eine Schlüsselstelle seiner Rede sei hier zitiert: «Although each region is facing its own set of challenges with unique pressures coming to bear there are still some factors with transcend geography. It doesn't matter if I'm in Dhaka, Pretoria or Washington, everywhere pilots are facing drives by their airlines to reduce costs, erode benefits and reduce staff headcounts. The solution to such pressure is to create a pilot community that has better training and education, a higher profile among the industry and regulators and is ORGANIZED.»

Nach diversen Reden und Ehrungen wurde das Dinner serviert. Schon bald lichtete sich die Gesellschaft. Einigen war die Musik zu laut, andere liessen sich lieber draussen bei ungezwungenen Gesprächen mit Piloten aus aller Welt noch ein kühles Bier servieren.

Rolf und Adrian verliessen uns dann auch schon am nächsten Tag Richtung Schweiz. Wir übrigen konnten einen organisierten Free Day mit diversen Aktivitäten geniessen. Mit Bussen ging es los Richtung Atlasgebirge. Beim ersten Halt wurde uns von den Piloten der Royal Air Force de Maroc eine tolle Airshow auf höchstem Niveau geboten. Danach gings weiter in einen Adventure Park, wo verschiedene Events auf uns warteten.

Am nächsten Tag stand auch meine Rückreise an. Peter blieb noch zwei Tage bis zum Schluss, um als Vertreter der AEROPERS/SwissALPA an den Abschlussseminaren teilzunehmen. Im Wesentlichen ging es da um diverse Abstimmungen und Wahlen, wobei Peter uns Schweizer Piloten würdig vertrat.

Eine Jahreskonferenz der IFALPA ging zu Ende, übrigens schon die 65., und die Arbeit geht weiter. Ich denke, es ist von enormer Wichtigkeit, das Bewusstsein für die IFALPA bei allen Piloten rund um den Erdball zu fördern. Jeder von uns kann die Message weitergeben oder ganz einfach mal die [www.ifalpa.org](http://www.ifalpa.org) im Netz besuchen. ●

# On The Air ...

*Text: Zbigniew Bankowski*

## LOCAL NEWS ...

Grosse Pläne mit einem kleinen Flugzeug hegt die in Dübendorf ansässige **Ju-Air**, die sich mit ihren vier 17-plätzigern Ju-52 als Anbieter nostalgischer Flug-Erlebnisse weit über die Schweiz hinaus einen einzigartigen Ruf erworben hat. Ju-Air möchte in enger Zusammenarbeit mit dem Berliner Technikmuseum und dem deutschen Verein der Freunde Historischer Luftfahrzeuge (VFL) eine Junkers F13 erwerben und wieder flugtüchtig machen. Bei der Junkers F13, die neben dem Piloten Platz für vier Passagiere bietet, handelt sich um das erste in Ganzmetallbauweise gebaute Flugzeug. Ihr Erstflug fand im Jahr 1919 statt, und bis zum Ende der Produktion im Jahr 1933 wurden 330 Exemplare davon gebaut, darunter auch für die Swisair-Vorgängerin Ad Astra.



Ein Junkers F13 der AB Aerotransport (Schweden).

Nach eingehenden Abklärungen hat die **Super Constellation Flyers Association** (SCFA) ihre Mitglieder und die Öffentlichkeit über die am Flugzeug entdeckten Korrosionsprobleme und die geschätzten Kosten für die Instandsetzung der HB-RSC informiert. Nachdem Korrosion in beiden Tragflächen festgestellt worden war, musste für das laufende Jahr 2010 auf ein Flugprogramm der Super Constellation verzichtet werden. Die Arbeiten dürfen zudem nur von konzessionierten Instandhaltungsbetrieben ausgeführt werden und werden auch nach ihrer Behebung einen aufwendigeren und damit teureren technischen Support der Super



Die Super Connie HB-RSC.

Connie bedingen. Für die reine Behebung der derzeit gefundenen Schäden rechnet die SCFA mit Kosten in der Höhe von 400 000 Schweizer Franken.

Der Verwaltungsrat der **Hello** hat entschieden, dass die Airline im Laufe des kommenden Winters ihre drei MD-90 mit einer identischen Anzahl A320 ersetzen wird, die über ein modernes Bord-Unterhaltungssystem und ein Lederinterieur verfügen sollen. Es ist geplant, den ersten Airbus im November in der Flotte aufzunehmen. Die beiden weiteren Flugzeuge sollen

im Laufe des ersten Quartals 2011 in Dienst gestellt werden. Darüber hinaus plant Hello mittelfristig auch wieder ein Wachstum: Nach den Plänen der Airline soll in den Jahren 2012 und 2013 jeweils eine weitere A320 hinzukommen. Hello hatte in der Vergangenheit zeitweise sechs aus SAS-Beständen stammende MD-90 in der Flotte, von denen aber jeweils bis zu vier Maschinen langfristig an andere Anbieter wie British Jet oder Iceland Express verleast waren.

Auch die Tessiner **Darwin Airlines** befindet sich weiter auf Wachstumskurs. Die Airline hat ihre sechste Saab 2000 übernommen. Das ursprünglich für die Crossair gebaute Flugzeug stand die letzten Jahre bei der schwedischen Regional-Airline Golden Air und als Firmenflugzeug der Ginn Racing Co. in den USA im Dienst. Darwin hat zudem ein Code-Share-Abkommen mit Alitalia abgeschlossen. Gemäss diesem Abkommen werden die Tagesrandflüge zwischen Lugano und Rom FCO nun auch unter Alitalia-Flugnummern angeboten, ebenso wie verschiedene inneritalienische Flüge, die von Darwin operiert werden.

## WORLD NEWS ...

A buffet on the **Boeing 747-8F's** inboard flap could prompt a costly redesign and put significant pressure on the flight-test schedule. The buffet was discovered following the maiden flight of the first 747-8F, when the aircraft extended its trailing-edge flaps to the maximum setting of «flaps 30» with the landing gear down, say programme sources. The buffet, described as «very apparent», has been traced to disruptive air flow coming off the outboard landing gear door. Several solutions are being examined including reducing the flap extension from 30 to 27 degrees. However, such a move could raise the landing speed and therefore stopping distances. The installation of vortex generators on the inboard flaps to redirect the airflow has been ruled out as they could tear over-wing escape slides on the 747-8I passenger variant.

Im Sommer weilte der vierte **Boeing 787 «Dreamliner»** zuerst in Mesa (Arizona), wo Tests in geringen Höhen bei grosser Hitze durchgeführt wurden. Die ebenfalls erforderlichen Tests auf einem hochgelegenen Flugplatz wurden anschliessend mit derselben Maschine in Colorado Springs durchgeführt. Die beiden hintersten Rumpfsektionen, die beide nicht Teil der Druckkabine sind, müssen grundlegend überarbeitet werden, da Ermüdungsprobleme an den Befestigungen der Aussenhaut entdeckt wurden. Alle Maschinen bis zur Seriennummer 24 müssen entsprechend modifiziert werden.

**United Airlines** und **Continental Airlines** vereinbarten eine Fusion unter dem Namen United Airlines, die vorbehaltlich der Zustimmung der Wettbewerbsbehörden Ende 2010 abgeschlossen sein sollte. Als Bemalung wird die der Continental behalten. Der künftige Firmensitz ist der von United in Chicago. Der Continental-Sitz Houston wird der grösste Hub der neuen Gesellschaft. Zusammen befördern die zwei Star-Alliance-Mitglieder



Eine Boeing 787 in der neuen Bemalung der United Airlines.

im Jahr 144 Millionen Passagiere zu 370 Zielen in 59 Ländern. Im Inland, wo man rechnerisch jetzt einen Marktanteil von 21 Prozent hat, überlappen sich die Streckennetze nur wenig. Auf den internationalen Routen gibt es so gut wie gar keine Überschneidungen.

**Emirates** and **Qatar Airways** are pushing aircraft manufacturers for quicker delivery and new models to accelerate their impressive growth. Emirates see a requirement for up to 20 Airbus 380-900s on top of the 58 A380-800s it currently has on firm order. Emirates and Dubai International Airport officials are exploring how the airport could be expanded to handle 90 million passengers annually. The A380-900 could be operated in a three-class 647-seat layout initially, with a two class version seating more than 700. Emirates is concerned because it has 58 aircraft nearing retirement, among them are all 29 of its A330-200 and some A340-300s, as well as its earliest Boeing 777-200s and B-777-300s. Separately, Qatar is pushing Airbus and Boeing to deliver faster as there are many opportunities of growth for them. The airline has 30 Boeing 787 on order, plus 12 B-777 of various versions. Additionally, the airline bought 40 A350-900s and 20 A350-1000s.

Antonov hat Ärger mit der **An-148**, nachdem Rossiya (die ehemalige Pulkovo Aviation Enterprise mit Basis in St. Petersburg), einer der wichtigsten Kunden, mit brisanten technischen Details an die Öffentlichkeit ging. So liegen die Zuverlässigkeit und insbesondere die Wirtschaftlichkeit weit hinter den Erwartungen zurück. Hohe Betriebskosten, gepaart mit Leasingraten, die einen Drittel über denen einer Occasions-Boeing-737 der mittleren Generation liegen, machen einen wirtschaftlichen Einsatz des 69-Plätzers gemäss Rossiya-Präsident Sergei Belov fast unmöglich.

The long-running effort to develop a **Fokker 100** successor has received a boost after the project secured financing from the Dutch economics ministry, which could see an existing airframe modified this year as a proof-of-concept demonstrator. Under an initial phase NG Aircraft (successor of Rekkof company that has pressed for years to restart Fokker production) will



Die neue Antonov An-148.

begin adapting the original Fokker 100 developments aircraft «Q001» with the new systems and engines. The twinjet will serve as a demonstrator for the proposed «XF100», the first example of which the company wants to assemble in 2015.

### CRASH NEWS ...

The preliminary report into the high-speed landing of a **Cathay Pacific Airbus A330-300** at Hong Kong confirms that the crew had issued a Mayday call, but sheds little light on what caused the engine problems. The Hong Kong Civil Aviation Department's report confirms that the A330's ECAM warning system had reported problems with the Rolls-Royce Trent 700 engines at least five times throughout the flight. After take off from Surabaya (Indonesia), while the aircraft was in the climb, the crew noticed minor engine pressure ratio fluctuations on the right-hand engine. The other engine also had similar fluctuations but within a narrower range. Just over half an hour into the flight, the ECAM displayed the message «Engine 2 Central System Fault». As parameters on both engines were normal, the flight crew and the maintenance control were satisfied that it was safe to continue the flight. Then 2 hours later the ECAM displayed «Engine two Central System Fault» and «Engine 2 Stall». The crew transmitted an urgency signal to Hong Kong ATC, advising that the number 2 engine was at idle thrust. While the aircraft was 45 nautical miles from the airport and levelling at 8000 feet, an «Engine 1 Stall» warning prompted the crew to declare a Mayday. During final approach with both thrust levers at the idle position, No. 1 engine was stuck at about 74 percent N1, and decreased to about 70 percent N1 during touch-down, and No. 2 engine was stuck at about 17 percent N1 throughout the approach and landing. The A330 touched down at a ground speed of 230 knots. Only engine No. 1's reverser deployed, but maximum manual braking brought the aircraft to a complete stop on the runway with five burst tyres. Engine fuel components and samples have been sent to the UK and USA for analysis.

### SHORT NEWS ...

**Fedex** bestellte weitere vier Boeing-777-200-Frachter. Laut Fedex-Angaben hat man sich damit 38 B-777F gesichert.

**Ryanair** wandelte weitere zehn B-737-800 in Festbestellungen um. Die Ryanair-Flotte besteht aus 210 B-737-800, und weitere 112 sind zur Lieferung bis 2013 bestellt.

**Air Berlin** stornierte zehn ihrer bestellten Boeing 787 und reduzierte die Optionen von zehn auf fünf. Der erste dieser Dreamliner soll jetzt im November 2015 an Air Berlin übergeben werden.

**Transaero** gab den Erwerb von fünf B-777-200 und von neun B-747-400 bekannt. Transaero verstärkt ihre Aktivitäten in Moskau-Sheremetyevo und will ihre Passagierzahlen dort in den nächsten fünf Jahren verzehnfachen.

**Air France** plans to take no more than two Airbus 380s a year over the next three years, stretching the delivery schedule to 2014-2015. The airline is actually operating three of the type. ●

# Zeitreise

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

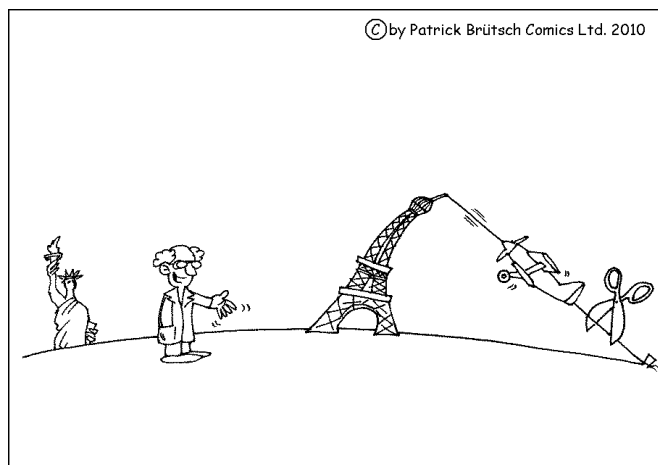
Text: Christoph Jordan

## ... vor 80 Jahren

New York, 3. September 1930: Den französischen Fliegern Dieudonné Costes und Maurice Bellonte gelang der erste Nonstop-Ost-West-Überflug des Atlantischen Ozeans. Er dauerte 37 Stunden und 17 Minuten. Erst nach 14 Stunden und 50 Minuten überflog der rote «Breguet Bre/19 Super Bidon»-Doppeldecker mit dem Namen «Point d'Interrogation» die Westküste Irlands. Für diesen Transatlantikflug verwendeten die Piloten einen 650-PS-Hispano-Suiza-Motor.

Sie begannen den Flug am 1. September um 10.54 Uhr in Paris und vollendeten ihn am 3. September um 00.11 Uhr mit einer erfolgreichen Landung auf dem Curtiss Field in New York. Dort wurden sie von niemand Geringerem als dem Flieger Charles Lindbergh begrüßt. Dieser schaffte im Jahr 1927 den allerersten Transatlantikflug, nur in umgekehrter Richtung. Die beiden Piloten wurden am 4. Juli mit einer Konfetti-Parade auf dem Broadway in New York City triumphal empfangen.

Ursprünglich hatten sie versucht, diesen Flug am 13. Juli 1929 durchzuführen, mussten ihn aber wegen des schlechten Wetters abbrechen.



«... und dann sollte es auch ohne Zusatztanks bis NY reichen.»

## ... vor 70 Jahren

Taliedo, Italien, 27. August 1940: Obwohl Italien nicht zu den führenden Ländern auf dem Gebiet des Luftstrahlantriebs gehörte, war es doch mit der Caproni Campini C.C.2 das zweite Land, in dem ein solches Flugzeug flog. Die zweiseitige Maschine mit tief angesetzten Tragflächen wurde zum ersten Mal von Mario de Bernardi für etwas über zehn Minuten geflogen. Ingenieur Secondo Campini überzeugte im Jahr 1939 Graf Gianni Caproni, ein Flugzeug zu bauen, um damit die Früchte seiner Arbeit zu testen, nämlich die Anpassung eines V-Zwölfzylinder-Flugmotors mit 912

PS (671 kW) an den Antrieb eines dreistufigen Axial-Mantelverdichters, wobei die komprimierte Luft durch eine Düse mit veränderlichem Querschnitt im hintersten Teil des Flugzeughecks ausgestossen wurde und zusätzlicher Treibstoff im Strahlrohr gezündet werden konnte, um den Schub zu erhöhen. Damit war die C.C.2 das erste strahlgetriebene Flugzeug, das über eine Düse mit veränderlichem Querschnitt verfügte. Das Unternehmen von Caproni und Campini erwies sich als grandioser Erfolg für das faschistische Regime Italiens, das die Luftfahrt ohne Rücksicht auf Kosten massiv förderte. Italien erhielt insgesamt 33 Glückwunschtelegramme aus dem Ausland, und der Internationale Luftfahrtverband FAI homologierte die C.C.2 als erstes strahlgetriebenes Flugzeug der Welt – denn bis dahin hatte die Luftfahrtwelt noch keine Kenntnis von den geheimen Versuchen von Hans von Ohain und Heinkel. Diesen gelang es im Deutschen Reich etwa ein Jahr früher, am 27. August 1939, die Heinkel He-178 zum ersten Mal fliegen zu lassen.



Caproni Campini C.C.2.

## ... vor 50 Jahren

Moskau, UdSSR, 17. August 1960: Gary Powers wurde zu drei Jahren Gefängnis sowie sieben Jahren Zwangsarbeit verurteilt. Am 1. Mai 1960 wurde er während eines Spionageflugs über der Sowjetunion abgeschossen. Da er nicht, wie in einem solchen Fall vorgeschrieben, den Selbstzerstörungsmechanismus der U-2 aktivierte und das zum Suizid bestimmte Gift einnahm, sondern mit dem Fallschirm absprang, wurde er gefangen.

Die US-Behörden gingen anfangs davon aus, dass das Flugzeug beim Abschuss zerstört und Powers getötet worden war. Um die Spionagetätigkeit zu verschleiern, wurde der Flug deshalb als ein NASA-Flug zur Wetterbeobachtung dargestellt. Am 6. Mai wurde der Presse im NASA Flight Research Center auf der Edwards Air Force Base eine U-2 mit gefälschten Markierungen der NASA präsentiert, was beweisen sollte, dass auch Powers ein solches Flugzeug zur Wettererkundung geflogen habe. Von Seiten der Sowjetunion wurden jedoch am folgenden Tag, dem 7. Mai, der lebende Pilot und

Spionageausrüstungen aus dem Flugzeugwrack der Öffentlichkeit vorgestellt und verlautbart, dass er bereits eingestanden habe, spioniert zu haben. Es kam zu Verhandlungen über seine Freilassung, die sich aber immer wieder verzögerten. Durch Vermittlung des ostdeutschen Rechtsanwalts Wolfgang Vogel wurde Powers gegen den sowjetischen Spion Rudolf Abel ausgetauscht. Am 10. Februar 1962 morgens um 8.44 Uhr wurde Powers über die Glienicker Brücke in Potsdam zu den US-Amerikanern geführt. Sechs Minuten später wurde Abel den Sowjets überstellt. Nach der Freilassung wurde Powers zunächst vor der Presse abgeschirmt und von US-Behörden vernommen. Er wurde verdächtigt, mehr erzählt zu haben, als sein Schwur zur Verschwiegenheit erlaubt hätte. Powers arbeitete



*U-2 mit falscher NASA-Beschriftung.*

anschliessend aufgrund seiner Erfahrung mit der U-2 bei Lockheed in Burbank als Testpilot.

### ... vor 40 Jahren

Zürich, 6. September 1970: Swissair-Kurs 100, Zürich–New York hob, um 12.39 Uhr mit 145 Passagieren und zwölf Besatzungsmitgliedern von der Piste 34 des Flughafens Zürich ab. Das Flugzeug war die vierstrahlige DC-8 HB-IDD. Flugkapitän Fritz (Fries) Schreiber (56)



*Explosion der BOAC VC10 (DC-8 im Hintergrund).*

und Copilot Horst Jerosch steuerten das VOR Luxeuil an. Nach rund 20 Minuten Flugzeit hörte Captain Schreiber einen ungewöhnlichen Lärm. Er drehte sich um und sah in der Cockpittür die Flugbegleiterin Uschi Gyger, die von einem nervös wirkenden, untersetzten Mann in elegantem Anzug festgehalten wurde. Mit der linken Hand umklammerte er eine Handgranate, und mit der rechten drückte er ihr den Lauf eines Trommelrevolvers an die Schläfe.

Die Swissair war nicht das einzige Opfer einer mehrfachen Entführungsaktion der Volksfront zur Befreiung Palästinas (PFLP). In einer koordinierten Aktion wurden fast gleichzeitig wie die DC-8 der Swissair eine Boeing 707 der TWA und eine Vickers VC-10 der BOAC entführt und zur Landung im «Gaza Airport», 60 km nordöstlich von Amman inmitten der Wüste bei Zarqa auf dem ehemaligen Flugplatz Dawson's Field der Royal Air Force, gezwungen. Nach tagelangen Verhandlungen wurden die Geiseln zwar freigelassen, aber alle drei Maschinen in die Luft gesprengt. In der Folge wurden die Sicherheitsvorkehrungen im Luftverkehr weltweit massiv verstärkt.

### ... vor 30 Jahren

Kalifornien, 7. August 1980: Die grössten Fortschritte auf dem Gebiet des bemannten Solarflugs brachten die Arbeiten von Paul B. McCready in Kalifornien. Aufbauend auf seinen Muskelkraftflugzeugen Gossamer Condor und Gossamer Albatros stattete er den Gossamer Penguin 1980 mit einem Solarpanel aus.

Die Pilotin Janice Brown führte mit dem Gossamer Penguin einen drei Kilometer weiten Demonstrati-



*Gossamer Penguin.*

onsflug von 14 Minuten Dauer aus. Sie musste für diesen Flug ihr Körpergewicht auf nur 45 kg reduzieren. Die Fluggeschwindigkeit lag bei etwa 6,5 Metern pro Sekunde. Das Flugzeug war mit seinen 600 Watt Spitzenleistung auf den Bodeneffekt angewiesen und konnte daher nur zirka vier Meter hoch fliegen. Die Manövrierfähigkeit war eingeschränkt, da die Solarpaneele stets optimal auf die Sonne ausgerichtet sein musste. Es war nur für sehr geringe Belastungen ausgelegt und konnte nur bei Windstille geflogen werden. ●

# Shooter's Corner

## Überlegungen zur Kamerawahl



**Wir Piloten sind mobil, und der Platz im Crew Bag ist begrenzt. Deshalb soll eine Foto-Ausrüstung nur so umfangreich wie nötig und so handlich wie möglich sein. Im Folgenden ein paar generelle Überlegungen zur Kamerawahl.**

*Text: Dominique Wirz*

«Macht der Apparat gute Bilder?» höre ich oft. Nein! Nicht der Fotoapparat macht gute Bilder, sondern der Fotograf, der die Kamera bedient. Technik kann dazu eine Hilfe sein. Aber ohne fundiertes Wissen über Bildgestaltung, optische Zusammenhänge und kreative Ideen wird man auch mit der teuersten (der besten?) Kamera keine guten Fotos machen. Nach wie vor entsteht ein Bild zuerst im Kopf des Fotografen, nicht im elektronischen Gedärm unserer Bildermaschinen. Trotzdem gibt es ein paar wesentliche Aspekte, auf die man bei einer Kamera achten sollte.

### Sensorgrösse

Kompakt- und Bridgekameras sind den Spiegelreflexkameras (SLR) qualitativ deutlich unterlegen. Dies liegt, wie in der Grafik illustriert, am wesentlich kleineren Sensor. Damit stossen die kleinen Kameras an physikalische Grenzen. Auflösungen von mehr als sechs Megapixeln wären bei Kompaktkameras nicht sinnvoll, da die Bildqualität wieder abnimmt (vgl. [www.6mpixel.org](http://www.6mpixel.org)).

- Kleinere Sensoren haben einen kleineren Dynamikumfang. Das bedeutet, dass sie nicht mehr zwischen sehr hellen und sehr, sehr hellen Farben unterscheiden können.



*«Ein Bild entsteht zuerst im Kopf des Fotografen, nicht im elektronischen Gedärm unserer Bildmaschinen.»*

### Fotokurse mit Dominique Wirz

(Infos & Anmeldung:  
[www.dominique-wirz.ch/fotokurse](http://www.dominique-wirz.ch/fotokurse))

#### Reisefotografie-Grundlagen:

Samstag, 18. September 2010, 9 - 17 Uhr  
Wichtigste Grundlagen und Tipps zum digitalen Fotohandwerk, verpackt in eine virtuelle Reise von der Vorbereitung bis zur Auswertung und Bildverwaltung.

#### Reisefotografie für Fortgeschrittene:

Sonntag, 19. September 2010, 9 - 18 Uhr  
Aktive Gestaltung der Bildwirkung anhand schwieriger Reismotive praktisch umgesetzt: Bewegung, Menschen, Natur. Bildverwaltung und -optimierung mit Photoshop Lightroom.

den können. «Ausgefressene» Lichter (also ohne Details) sind die Folge.

- Bei kleinen Sensoren tritt bei wenig Licht (das heisst bei hohen ISO-Zahlen) schnell ein störendes Bildrauschen auf, da für das einzelne Pixel viel weniger Fläche zur Verfügung steht, um die wenigen Photonen einzufangen.
- Je kleiner der Sensor, desto weniger wird ein Bild verwackelt (ein positiver Aspekt), aber desto grösser ist auch die Schärfentiefe im Bild, was kreatives Arbeiten verunmöglicht. So sind zum Beispiel Porträts mit unscharfem Hintergrund fast nur mit grösseren Sensoren machbar.



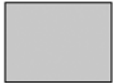












Es gibt aber auch kompakte Kameras mit grösseren Sensoren (vgl. [www.seriouscompacts.com](http://www.seriouscompacts.com)) oder gar solche mit Wechselobjektiven. Die Kameramodelle des Micro-Four-Thirds-Standards (vgl. [www.olympus.ch](http://www.olympus.ch), [www.panasonic.ch](http://www.panasonic.ch), [www.m43reviews.com](http://www.m43reviews.com)) haben keinen Spiegelkasten und verfügen trotzdem über einen anständigen Sensor (Viertelformat).

### Objektive

Objektive tragen wesentlich zum qualitativ guten Bild bei. Auf sie sollte man ein besonderes Augenmerk richten - wobei natürlich erst Wechselobjektive die vielseitigen Möglichkeiten der kreativen Fotografie erschliessen. Aber auch ein gutes Ein-für-alles-Zoom-Objektiv ist nützlich. Ich achte dabei vor allem auf:

- Brennweite: Eher mehr Weitwinkel als Tele. Bei Kameras mit verschiedenen grossen Sensoren muss die KB-äquivalente Brennweite verglichen werden.
- Zoom: Sind heute fast so gut wie Festbrennweiten. Wenn ein Objektiv allerdings einen sehr grossen Brennweitenbereich abdeckt, ist die Abbildungsqua-



Name	Full Frame	APS-C	Four Thirds	1/1.7"	1/2.3"
Area					
Size	36 x 24 mm	23.6 x 15.8 mm	18 x 13.5 mm	7.6 x 5.7 mm	6.1 x 4.6 mm
Relative size	31	13	8.6	1.5	1
Camera type	High End DSLRs	Entry level DSLRs Midrange DSLRs	Olympus DSLRs Large Compacts	High End Compacts	Low-mid Compacts
Examples	 Nikon D700	 Canon D500	 Olympus E-420	 Canon G11	 Nikon S640
	 Canon D5 MK II	 Nikon D40x	 Panasonic GF-1	 Nikon P6000	 Canon SX120

Die Grösse des Sensors bestimmt die technische Qualität des Bildes. Spiegelreflexkameras sind den Kompakten überlegen.

- lität meist nicht bei jeder Brennweite optimal (vergleiche dazu Tests in Zeitschriften).
- Lichtstärke: Je grösser die Anfangsblende (das heisst je kleiner die Blendenzahl: z.B. 2.0, 2.8, ...), desto lichtstärker ist ein Objektiv. Das heisst, das Objektiv lässt mehr Licht durch und erlaubt deshalb kürzere Verschlusszeiten, was vor allem bei wenig Licht vorteilhaft ist.
- Bildstabilisator (Vibration Reduction, Image Stabilizer): Verringert die Verwacklungsgefahr (vor allem bei wenig Licht) um ein paar Blenden und hilft bei «Mitzieh-Effekten».
- Scharfeinstellgrenze: Diese soll möglichst nah sein, wenn jemand gerne Details aufnimmt.

### Kauftipps

Schliesslich muss jeder Fotograf für sich selber herausfinden, welche Ausrüstung optimal ist: Welche Qualitätsansprüche setze ich? Beschränke ich mich auf allgemeine Motive oder habe ich spezielle Interessen, die besondere Brennweiten beziehungsweise Objektive erfordern? (zum Beispiel Tiere, Architektur, Porträts, Makro). Was will ich tragen beziehungsweise dabeihaben? Hier noch ein paar Tipps zum Kauf:

- Ob Nikon, Canon oder Sony ist egal. Viele Firmen bauen Top-Kameras (vergleiche Kameratests und Erfahrungsberichte in Fotozeitschriften und im Internet).

- Ein (scharfes) Bild wird vor allem vom Objektiv gemacht! Auf genügend grosse Objektivauswahl des Herstellers achten und möglichst nur Original-Objektive kaufen. Lieber vom Guten etwas weniger als vom Zweitklassigen mehr.
- Ein externes Blitzgerät und ein Stativ erweitern die Möglichkeiten enorm!
- Preise variieren stark. Internetkäufe oder Kauf im Ausland sind nur dann sinnvoll, wenn man auf Beratung verzichten kann (vgl. [www.toppreise.ch](http://www.toppreise.ch)). Auf weltweit gültige Garantie achten.
- Das Vorgänger-Modell ist bei [ebay.ch](http://ebay.ch) oder [ricardo.ch](http://ricardo.ch) wesentlich günstiger zu haben. Man muss nicht jeden technologischen Schritt mitmachen. Die heutigen Kameras sind ausgereift! Der Kauf von Occasions-Kameras ist Vertrauenssache. Testaufnahmen und eine schriftliche Versicherung der Funktionstüchtigkeit sind zu empfehlen.

Hat man sich schliesslich eine Kamera gekauft, soll das Optimum aus ihr herausgeholt werden. Also: Automaten und Programm-Modi ausschalten, mit verschiedenen Einstellungen experimentieren und sich das nötige Wissen aneignen. Und hat man mal nicht die geeignete Brennweite oder kein Stativ dabei, ist das kein Grund für Ärger, sondern eine Herausforderung an Fantasie und Kreativität, um mit minimalem Einsatz maximale Resultate zu erzielen. Wir müssen an unsere Bilder, nicht an unsere Ausrüstung glauben! •

## Eintritte

### Alexander Grossmann



Für mich stand, wie auch bei den meisten Kollegen, die Berufswahl schon im frühen Kindesalter fest. Durch viele Reisen mit meiner Familie und diverse Cockpit-Besuche wurde meine Faszination für die Fliegerei immer grösser, bis ich dann 2004 während eines Auslandsaufenthalts in den USA den ersten Schritt Richtung Pilotendasein wagte – nach drei Monaten Schulung war ich stolzer Besitzer der US-PPL. Damit nahm das «Unheil» seinen Lauf: Schnell wurde 2007 in Hannover das Abitur gemacht, der obligatorische Zivildienst abgearbeitet, und dann war der Weg für die SWISS endlich frei. Mit dem Start des PK3/08 im Sommer 2008 ging für mich ein Traum in Erfüllung. Seit Anfang Juni bin ich nun auf dem rechten Sitz in A320-Cockpits anzutreffen, und ich geniesse jede Sekunde in der Luft, am Boden mit der Crew und natürlich die Zeit im Nightstop. Meine Freizeit verbringe ich gern mit meinen Freunden, treibe Sport, und im Winter bin ich natürlich auch auf den Pisten der Schweizer Alpen unterwegs! Ich freue mich nun, nach der intensiven, aber auch spannenden und abwechslungsreichen Ausbildungszeit, auf die Zukunft und auf viele schöne Erlebnisse während der Rotationen mit euch!  
*Beste Grüsse, Alex*

### Florian Burkhardt



Nach meiner Ausbildung als Elektroniker in der Automatisierungsbranche und einem zusätzlichem Arbeitsjahr in der Entwicklung sowie im Kundendienst habe ich mich entschlossen, das Aviatikstudium an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) in Winterthur im Bereich «Technics & Engineering» in Angriff zu nehmen. Begleitend zu diesem Studium habe ich die Ausbildung bei der SAT absolviert. Pilot war in meiner Kindheit nie mein Traumjob. Ich wurde eindeutig von den Lokomotiven am Bahnhof geprägt. Der Wunsch, Pilot zu werden, wuchs während meiner Lehre stetig an, da mir die Begegnungen mit Menschen und das Erkunden von neuen Orten nebst dem technischem Interesse immer wichtiger wurden. Derzeit könnte ich mir keinen besseren Job vorstellen, da die Vielfältigkeit, die Erfahrungen und die Herausforderungen einmalig sind. Aufgewachsen in Gachnang im Kanton Thurgau, bin ich dieses Jahr mit meiner Freundin nach Aadorf TG gezogen und geniesse hier bei schönem Wetter mit Kollegen meine Terrasse beim Grillieren oder beschäftige mich in meiner Freizeit mit Mountainbiken im Sommer respektive Skifahren im Winter. Zwischendurch finde ich auch für eine Runde Kunstflug Zeit. Ich freue mich auf all die spannenden Rotationen, Erfahrungen und Begegnungen in den nächsten Jahren mit euch.  
*Beste Grüsse, Florian*

### Christoph Maurer



Schon als kleines Kind war ich von der Fliegerei fasziniert. Ich besuchte mit meinem Vater oft den Flughafen und beobachtete die startenden und landenden Flugzeuge mit Begeisterung. Daher entschied ich mich, als ich vom Pilotenmangel bei der SWISS erfuhr, mich dem Selektionsverfahren zu stellen. Zur grossen Freude schloss ich dieses positiv ab und durfte im März 2008 im MPL PK 208 meine Ausbildung beginnen. Vor meiner fliegerischen Ausbildung besuchte ich die Kantonsschule Olten, die ich mit der Matura abschloss. Danach habe ich an der Universität Bern das BWL-Studium begonnen, es jedoch für die SWISS abgebrochen. In meiner Freizeit versuche ich möglichst oft, auf dem Tennis- und dem Squashplatz zu stehen. Ich verbringe meine Freizeit allgemein gern an der frischen Luft, sei dies im Winter auf den Skis oder im Sommer beim Grillieren etc.  
*Liebe Grüsse und bis bald, Christoph*

### Harald Hehe



Durch mein Elternhaus hatte ich meine ersten Kontakte mit der Sportfliegerei. Im luftfahrt-technischen Betrieb meines Vaters habe ich bereits in jungen Jahren mitgeholfen. Mit 13 Jahren habe ich mit der Segelfliegerei begonnen. Mit 16 Jahren durfte ich mich zum ersten Mal Besitzer eines eigenen Segelflugzeugs nennen, das ich aus einem Totalschaden wieder aufgebaut habe. Es folgten der Motorflugschein und eine technische Ausbildung bei Fairchild-Dornier. Noch im Herbst 2000 habe ich mich dann entschieden, das ATPL zu erwerben und mein Hobby zum Beruf zu machen. Nach bestandener ATPL durfte ich im November 2001 den Dienst bei der Deutschen Rettungsflugwacht aufnehmen. Die letzten acht Jahre flog ich dort den Krankenwagen im weltweiten Ambulanzdienst. Seit September 2009 freue ich mich nun auf neue Herausforderungen mit neuen Kollegen bei der SWISS. Abseits von ETD, N1 und ETA freue ich mich auf meine Frau und meine drei Kinder, die ich sehr liebe.  
*Grüsse und bis bald, Harald*

## Manuel Croci



Aufgewachsen bin ich im Tessin und war bereits als Kind von jedem möglichen Flugobjekt fasziniert. Schon früh hatte ich die Swissair Aviation School im Visier. Mein Interesse für die Technik und die Fliegerei hat mich aber zuerst an die ETH geführt, wo ich ein Maschinenbaustudium in Angriff nahm. Parallel dazu habe ich meine ersten Flugversuche als Gleitschirmpilot gewagt. Kurz vor meinem Studienabschluss kam das Grounding, und damit verschwand bei mir die Möglichkeit, eine Karriere im Airline-Bereich zu starten. Mit etwas Glück konnte ich dennoch einen Job im Luftfahrtbereich finden und habe als Gleitschirmentwickler und Testpilot bei der deutschen Firma Swing zu arbeiten begonnen. Die Motivation zur Pilotenkarriere blieb mir aber immer im Hinterkopf ... Also habe ich mich nach fünf Jahren der Projektentwicklung auf verschiedenen Gebieten der «Tuchfliegerei» - vom Bergsteigerschirm über den Motorschirm bis hin zum Speedflyer - 2007 für die SWISS-Selektion angemeldet. Glücklicherweise hat alles geklappt, freue ich mich jetzt auf die spannenden Flüge mit euch!  
*Viele Grüsse, Manuel*

## Pensionierungen

### Heinz Zeltner



Eintritt: 1.6.1977  
Pensionierung: 31.7.2010  
Total Flugstunden: ca. 16 000  
Karriere:  
F/O: DC-9, B-747  
CMD: MD-80, A320, A330/340

Abschied und Neuanfang begleiten uns das ganze Leben. So ist es nun nach beinahe 33 Jahren im Cockpit an mir, euch mit einem herzlichen Lebewohl alles Gute zu wünschen. Die vielen Begegnungen mit Menschen in und um die Fliegerei haben mein Leben bereichert. Dafür bin ich dankbar, auch wenn ich den schönsten Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen früher als erhofft habe räumen müssen. «Uf wiederluege» irgendwo, irgendwann ... ich freue mich darauf!  
*Ganz liebe Grüsse, Heinz*

### Jörg Herzig



Eintritt: 1.6.1980  
Pensionierung: 30.6.2010  
Total Flugstunden: 16 529  
Karriere:  
F/E: DC-8 (1981-1984), B-747 (1985-1991)  
F/O: MD-80 (1993-1995), MD-11 (1996-1999), A320/330/340 (2000-2010)

### Thomas Gmür



Pensionierung: 31.7.2010  
Total Flugstunden: Genug!

Mit 55 in eine neue Lebensphase: Ich freue mich!

*Merci und villicht uf Wiederluegä! Thommy*

## Wir trauern

Folgende Mitglieder sind seit der letzten Ausgabe verstorben:

**Flemming Ravn** 3.2.1946 – 24.8.2009  
Captain MD-11, pensioniert am 30.11.2001

**Hendrik F. Brokking** 24.12.1934 – 1.8.2010  
Ehemaliges Mitglied  
Captain DC-10, pensioniert am 31.8.1990

Wir werden den Verstorbenen ein ehrendes Andenken bewahren.

## Termine & Mitteilungen

Vorstandswochen	Diverses	Pensionierten-Stamm
19. - 24.9.10	Strategieseminar mit Spezialisten	28.9.10
25. - 29.10.10		26.10.10
22. - 26.11.10		30.11.10

Der **Copi-Stammtisch** findet im «**Felini**»-Restaurant, **Radisson Blu Hotel, ZRH-Airport**, statt.  
(Schräg gegenüber vom OPS. Zugang durch den Haupteingang, dann scharf links weiter, hinter dem Angels-Wine-Tower gelegen.)

**Zeit: 19 Uhr**

Datum: Einmal pro Monat jeweils am Mittwoch der Vorstandswoche

Der **Pensionierten-Stamm** findet im **Hotel Allegra** (vis-à-vis Bahnhof) in Kloten statt.

**Zeit: ab 14 Uhr**

Datum: Jeweils am letzten Dienstag im Monat (Dezember kein Stamm)



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

**Mind Body Soul**  
Ganzheitliche Gesundheitspraxis

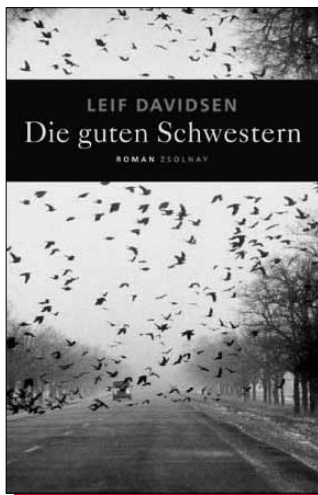
Angela Lemberger (Dipl. Krankenschwester SRK)  
079 323 51 88

Behandlungsorte: Pfäffikon/ZH und Volketswil

**Akupunkt Massage ■ Bioresonanz ■ Body Detox**

## Und überall ist Krieg

Text: Viktor Sturzenegger



Aktuelles in Dänemark. Seit 1999 schreibt er nur noch Bücher, und diese kreisen oft um die Verhältnisse im sich verändernden Ostblock und dessen Beziehung zum Westen, et vice versa.

Im Buch über die guten Schwestern zieht er eine nüchterne Bilanz über die Anpassungswilligkeit und die damit wohl direkt zusammenhängende Bequemlichkeit der Dänen. Zum Beispiel wurden während des Zweiten Weltkriegs mit dem Segen der damaligen Regierung 12 000 Freiwillige zur Waffen-SS eingeteilt, die unter anderem an der Ostfront im sogenannten Freikorps Dänemark dienten. Offiziere behielten unter anderem ihre Pensionsberechtigung, sie wurden auch im staatlichen dänischen Rundfunk angeworben und bei ihrer Verabschiedung mit einer Parade und allen Ehren gefeiert. 3000 davon kamen bei ihrem Kriegseinsatz um. Als deren grosser Held namens «von Schalburg» an der Ostfront fiel, nahmen sowohl das Königshaus als auch die Regierung am Gedenkgottesdienst für ihn teil.

Als die Deutschen auf die Verliererbahn gerieten, kamen auch die einst gefeierten Freiwilligen in Misskredit. Nach dem Krieg wurden sie sogar zu zwei bis vier Jahren Gefängnis verurteilt, weil sie sich für eine fremde Macht hatten anwerben lassen. Keiner wurde wegen Kriegsverbrechen angeklagt, obwohl die SS in Nürnberg kollektiv wegen Verbrechen gegen die Menschlichkeit verurteilt worden war.

Vor diesem Hintergrund erzählt Davidsen die glaubwürdige Story einer dänischen Familie mit dem typischen Namen Pedersen, deren Oberhaupt nach dem Krieg als Bäcker recht erfolgreich tätig war, bis seine SS-Vergangenheit trotz Umzugs in ein abgelegenes Dorf eines Tages aufflog, worauf er kurz darauf verschwand und bald, als Leiche aus den Wassern Hamburgs gefischt, für tot erklärt wurde.

Interessant finde ich das Buch nicht nur wegen der Geschichte, sondern vor allem auch wegen der Art, wie

diese erzählt wird. Es beginnt mit der Ich-Erzählung des jüngeren Bruders der drei Kinder des Dorfbäckers, der als schürzenjagender Professor auf einer Vortragsreise durch die neuen europäischen Staaten mit dieser ihm unbekanntem Vergangenheit seines biologischen Vaters konfrontiert wird, indem er eine Frau kennenlernt, die behauptet, seine Halbschwester zu sein, und ihm zum kürzlichen Tod des gemeinsamen Vaters ihr Beileid ausdrückt.

Per Toftlund, ein einst in Ungnade gefallener, quasi als Bauernopfer einer Agenten-Intrige zur Flughafenpolizei versetzter dänischer Geheimagent, wird von der Geheimdienstchefin wieder mit altem Dienstgrad und Qualifikationen ausgestattet und auf den Fall der Ermordung eines Mitglieds der Reisegruppe des lustigen Professors angesetzt, hinter dem wegen des Abschusses eines Stealth-Bombers durch die Serben während des Krieges im Balkan eine grössere Spionagetätigkeit vermutet wird.

Die Geschichte des Agenten wird zwar in der dritten Person erzählt, ist deshalb aber kaum unpersönlicher. Der Rehabilitierte ist nämlich spät, aber dafür umso intensiver auf dem Weg vom testosterongesteuerten Geheimdienstler zum liebenden Ehemann und Familienvater.

Die Entwicklung des Plots wird durchwachsen von ebenfalls Ich-erzählten Erinnerungen der dänischen Tochter des Bäckers und SS-Offiziers Pedersen, Irma, deren Verhaftung wegen Spionageverdachts sie in Kontakt mit dem neuen/alten Agenten Per Toftlund bringt und beide zu einer durchaus intellektuellen Auseinandersetzung über politische und menschliche Lebensziele und das Verhältnis der Geschlechter führt.

Zu viel zu erzählen wäre schade. Zu sagen ist noch, dass sich das Buch sehr süffig lesen lässt und darüber hinaus äusserst realistische Beschreibungen unserer Lebenssituation im gemeinsamen Europa der kulturellen Vielfalt vermittelt – kurz, die ideale Ferienlektüre, wohin immer es euch treibt (sofern ihr habt ...).

Ich hoffe, ihr findet den Sommer, den ihr euch wünscht!

*Leif Davidsen:*  
*Die guten Schwestern, Wien 2004*  
ISBN 3-552-05289-5

*Text: Peter Tilly*

### iSommer

Der Sommer ist für mich flugtechnisch gesehen nicht die beste Jahreszeit. Mein Wissensstand rast in den heissen Monaten in die Tiefe wie der Aktienkurs von BP nach der Ölkatastrophe im Golf von Mexiko. Die Schuldigen sind schnell identifiziert. Ist Anfang Juli der A330-Check bestanden, gibt es bis Ende Jahr keinen Grund mehr, CrewLink-Offline zu starten. Meine Vorliebe zu Flügen Richtung Tokio verschlimmert die Wissenslücke noch zusätzlich, da sich die Sonne im Sommer über der sibirischen Tundra nie versteckt. Lassen Sie mich das kurz erklären:



Auf langen Legs findet sich zwischen «Tagesanzeiger», «NZZ», «Blick», «WOZ», «Focus», «Stern», «Spiegel», «Süddeutscher», «Gala» und interner Post immer eine kleine Lücke, in der man den kleinen Computer mit dem Namen PaceBlade konsultieren könnte. Fleissige Leute füllen dieses Gerät regelmässig mit wichtigen Informationen, damit die weniger fleissigen diese auch mitbekommen. An und für sich eine gute Idee, aber leider schlecht umgesetzt. Der Teufel steckt wie immer im Detail. Technologisch gesehen ist das Gerät in der Kreidezeit stehen geblieben. Der Bildschirm leuchtet so schwach wie die Sonne im skandinavischen Winter. Das hat dramatische Auswirkungen auf die Operation. Vorausgesetzt, die Dämmerung hat schon eingesetzt und es ist nicht Vollmond, sind die Informationen auf dem Bildschirm nur mit Einschränkungen lesbar. Ist es jedoch hell oder scheint gar die Sonne, dann ist das Teil nur als Beistelltischchen für den Espresso zu gebrauchen. Will der alte Copilot bei Tageslicht die Startgewichtsberechnung machen, muss er sich in den dunklen Crewbunk zurückziehen, sonst sind die Werte kaum zu entziffern. Im Flug geht das nicht, darum schaltet man das PaceBlade gescheiter ab. Und genau das ist das Problem.

Jetzt gibt es seit diesem Frühling eine Lösung, und die heisst iPad. Ein Bildschirm, so hell, dass man bei einem Zusammenbruch des Stromsystems das Cockpit beleuchten und gegebenenfalls sogar dem nächsten Flugplatz MAYDAY morsen könnte. Darum habe ich einmal die vielen schönen Leute, die mit dieser Schiefertafel in Cafés herumsitzen, gefragt, wie gut das neue Gadget sei. Eine Antwort habe ich nie bekommen, denn diese Leute verbringen extrem viel Zeit damit, zu erzählen, dass sie überhaupt keine Zeit hätten. Zum Glück gibt es Apple Stores. Schon nach dem ersten Besuch in einem dieser Männer-Etablissements war ich begeistert. Als dann auf der AEROPERS-Homepage unser digitaler Meister Fey publizierte, wie man die ganzen Dokumente auf die Schiefertafel bringt, war ich verloren.

Da ich verheiratet bin und schon lange keine Computerpauschale mehr den Weg auf mein Konto fand, musste ich bei der Frau einen Kreditantrag stellen. Dabei war taktisches Vorgehen gefragt. Zuerst machte ich auf desinteressiert. Ich redete jeden Tag vom iPad, betonte aber deutlich, dass ich dieses Teil auf keinen Fall kaufen werde. Einige Tage später lenkte ich das Gespräch wieder auf das iWunderding und erwähnte beiläufig, wie sich die begeisterten Kommentare in den Zeitungen häuften. Selbstverständlich spielte ich mein Interesse herunter, schliesslich brauchte ich das Teil wirklich nicht. Geschätzte zwei Wochen später begannen die Vorbereitungen auf die mögliche Eskalation. Falls irgendwann diese digitale Unterlagsscheibe in den eigenen vier Wänden herumliegt, muss die Gattin guter Laune sein. Ich machte auf Frauenversteher, diskutierte viel, hörte gut zu und vernachlässigte meine anderen Spielzeuge wie iPhone, iMac und iPod.

Am vermeintlichen Kauftag erwähnte ich vorsichtig, dass wir zwischen Coop und Tierhandlung noch schnell beim Apple-Shop vorbei müssten. Meine Frau akzeptierte das erstaunlicherweise sofort, und das ganz ohne zu murren. Sie äusserte aber noch den Wunsch, zuerst das Gartencenter zu besuchen. Sie hätte da noch etwas zu erledigen, meinte sie beiläufig. Zum Coop reichte es danach nicht mehr, zur Tierhandlung auch nicht – vom Apple-Shop ganz zu schweigen. Ein netter Angestellter mit grünem Daumen lud im Gartencenter so viel Grünzeug in meinen kleinen Prius, dass das Image des grünen Autos eine ganz neue Bedeutung bekam. Mein Budget für die Wundertafel war Geschichte. Statt eines iPads im Crewbag hatte ich einen neuen iGarten beim Hauseingang.

So fliege ich diesen Herbst wieder mit der gleichen Wissenslücke herum wie vor Jahresfrist. Helfen kann jetzt nur noch die Computerpauschale unserer Firma. Vielleicht kommt sie ja dieses Jahr ...



# Jetzt zu Nationale Suisse wechseln und Notfallset\* abholen!

Ein Besuch im OPC 1 oder an der Obstgartenstrasse 25 lohnt sich.

\*Die ersten 200 Interessenten erhalten ein praktisches Notfallset.

Unser Partner:

**Albatros**

Der Versicherungsspezialist  
im Lufthansa Konzern

die Kunst des Versicherens

**nationale**  
**suisse**

**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](http://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.