



RUNDSCHAU

4 | 2011

SWISS ALPA
Airline Pilots Association

Publikation des Pilotenverbands AEROPERS
SwissALPA – Swiss Airline Pilots Association



**Sozialpartnerschaft • Interview mit Matthias Mölleneu •
Müde sein ist menschlich • Berglaufmeister und Sumpfkönig •
Noctilucent Clouds • Was macht eigentlich ... Dani Moser?**

The President's Voice



Was lange währt ...

Endlich ist es soweit: Seit dem 1. November arbeiten die Airbus-Piloten der Swiss mit einem neuen Gesamtarbeitsvertrag Dies, nachdem der alte Vertrag bis Ende 2009 Gültigkeit hatte, anschliessend um ein weiteres Jahr in die Verlängerung ging, im letzten Moment durch eine dreimonatige Übergangslösung abgelöst wurde und dann trotzdem sieben Monate im sogenannten vertragslosen Zustand folgten. Die Zeitspanne, in der verhandelt wurde, erstreckte sich schlussendlich über mehr als ein Jahr. Unter Berücksichtigung des neuen Vertrags, der zwar substanzuell einige Verbesserungen bringt, aber strukturell keine grossen Innovationen beinhaltet, kann schwerlich von einem effizienten oder optimalen Verhandlungsprozess gesprochen werden. Ob Lehren daraus gezogen wurden, wird sich demnächst zeigen, denn die Piloten von Swiss European beginnen gerade mit ihren GAV-Verhandlungen.

Aber auch wenn die Piloten der Swiss einen neuen Vertrag haben, sind gemäss dem Einigungsamt des Kantons Zürich nicht einfach alle Aufgaben erledigt. Das Amt empfiehlt den Sozialpartnern im Beschluss vom 21. Juni, «... ihre Sozialpartnerschaft als solche kritisch zu überdenken sowie die damit verbundenen Beziehungen zu bearbeiten und zu pflegen, ganz generell und in Bezug auf die Strukturen». Mit dem Inkraftsetzen des GAV sind nicht alle Probleme einfach gelöst, denn der Abschluss eines GAV soll nicht nur der Promotion einer Sozialpartnerschaft nach aussen durch das Management dienen, sondern er muss auch nach innen gelebt werden. Bei einem respektierten Vertrag sind Abweichungen im Voraus einvernehmlich abzusprechen, und sie lassen sich nicht im Nachhinein mit dem Markt und vom Management selbst deklarierten betrieblichen Umständen rechtfertigen. Es wird sich zeigen, dass es dann auch am Engagement, der Motivation, der Loyalität und der Bereitschaft zur Einhaltung des Arbeitsfriedens vonseiten der Piloten nicht mangelt.

Längerfristig werden wir uns auch mit dem Berufsbild des Piloten beschäftigen müssen. Im Hin und Her der Verhandlungen war es erstaunlich, zu sehen, welches Image der Piloten in der Öffentlichkeit vorhanden ist. Erschreckend war, welche Bilder intern verbreitet wurden, von Personen also, die es eigentlich besser wissen müssten. Auch hier haben wir als Verband, aber auch jeder einzelne Captain und First Officer einiges an Arbeit und Aufklärung vor uns. Verzerrte und falsche Berufsbilder werden gerne von unfähigen oder neidischen Personen verbreitet. Sie sind es eigentlich nicht wert, dass auf deren Vergleiche näher eingegangen wird. Bekanntlich höhlt aber steter Tropfen den Stein. Wir tun also gut daran, uns

auch mit den hinterlistigen Argumenten auseinanderzusetzen.

Apotheker und Pilot

Ich muss vorausschicken, dass ich den Beruf des Apothekers nur wenig kenne und diesen hier auch in keiner Weise in ein schlechtes Licht stellen will. Aber dieser Beruf wird gerne aufgeführt, um zu zeigen, wie sich das Berufsbild verändern kann und wie gerade der Apotheker sich damit zurechtgefunden hat. Vor Hunderten von Jahren haben heilkundige Mönche noch Kräuter selber gesucht und gezüchtet, diese vermischt, gemörsert, zu Medikamenten verarbeitet und am Schluss dem Patienten verabreicht. Heute ist der landläufige Apotheker noch Berater und Verkäufer der industriell hergestellten Pharmaka. Das ursprünglich zu seiner Arbeit gehörende Handwerk wurde ausgelagert. Trotzdem konnte er weiter bestehen und sich beruflich positionieren. So ein Werdegang wird von den Verzerrern des Berufsbilds auch dem Piloten prognostiziert, und sie sollten sich deshalb besser neu positionieren und ihren Beruf rechtfertigen.

«Mit dem Inkraftsetzen des GAV sind nicht alle Probleme einfach gelöst. Er muss auch nach innen gelebt werden.»

Mir fehlt da jegliche Analogie der Entwicklung zwischen den beiden Berufen. Konnten sich die Piloten die Arbeit im Cockpit eines Verkehrsflugzeugs früher noch mit einem Funker, einem Navigator und einem Bordtechniker teilen, haben sie heute deren Aufgaben auch noch übernommen. Teilweise tun sie dies unter Zuhilfenahme von zusätzlichen technischen Apparaten, was – wie jeder Computerbenutzer weiss – mit weiteren Tücken verbunden ist. Das Kernhandwerk des Pilotierens ist geblieben, und die neusten fatalen Unfälle zeigen, dass dieses nach wie vor auf hohem Niveau gefragt ist und nicht vernachlässigt werden darf. Also keine Spur von Auslagerung und neuer Definition des Berufs. Im Gegenteil lautet die logische Frage an die Industrie, ob nicht gerade in diesen Beruf viel mehr investiert werden müsste.

Von den Themen bei Vertragsverhandlungen gelangt man also über das Berufsbild zu den Kosten und damit auch wieder zu den Arbeitsbedingungen. Mit anderen Worten: Die Beurteilung unserer Arbeit und unserer Leistung wird mitunter über das Bild, das man sich von unserem Beruf macht, vermittelt. Darum sind die Pflege und die Vermittlung des Berufsbildes oder des Images von uns Piloten für die Zukunft eine nicht zu unterschätzende, wichtige Aufgabe.

Rolf Odermatt
Präsident

Editorial



Die Swiss schreibt weiterhin im Branchenvergleich untypisch gute Zahlen. Wichtige Unternehmensinformationen wie die Veröffentlichung dieses Ergebnisses werden oft auch zum Anlass genommen, um wichtige Veränderungen oder Prozesserneuerungen anzukündigen. Das Moment des Ereignisses

kann dabei helfen, den Start in eine «bessere Zukunft» zu lancieren – gerade nach schwierigen und turbulenten Zeiten.

Die Entstehungsgeschichte unseres neuen GAV war sehr turbulent. Das Ergebnis ist für das Pilotenkorps von derartiger Wichtigkeit, dass in der Zeit der Verunsicherung die Zahl der Gespräche mit der psychologischen Betreuerin des Cockpit-Personals merklich anstieg. Der Vertrag wurde bei einer hohen Stimmbeteiligung sehr deutlich angenommen, was dessen Stellenwert bei den Piloten veranschaulicht. Unser COO Rainer Hiltbrand freut sich darüber und meint: «Der neue GAV bildet eine solide Grundlage für eine tragfähige, konstruktive Sozialpartnerschaft zwischen AEROPERS und Swiss über die kommenden Jahre hinweg.» Das siebenzeilige Kommuniké im Intranet war bis jetzt aber alles, was die Piloten von der Swiss zu lesen bekamen.

Das ist einermassen erstaunlich, wenn man sich an die lange und nervenaufreibende Verhandlungsphase erinnert. Gerade der Begriff Sozialpartnerschaft wurde oft bemüht, wenn der Gegenpartei sture Blockadehaltung vorgeworfen wurde. Jetzt soll laut Hiltbrand eine solide Grundlage für ebendiese Partnerschaft gelegt worden sein. «Und nun?», fragen sich die Angestellten. Wie gedenken die Führungskräfte der Swiss in den Weg zu dieser so oft vermissten Sozialpartnerschaft einzubiegen? Dazu ist nichts zu hören. Das erleichterte Aufatmen nach der Annahme des Vertrags verhallt im leeren Raum. Die Chance für ein wichtiges kommunikatives Zeichen wurde nicht wahrgenommen.

Peter Tilly erläutert in seinem Bericht, wie wichtig Sozialpartnerschaft ist. Gerade nach zähen Verhandlungen seien Zeichen wichtig, die den Willen zum vorbehaltlosen Dialog signalisieren. Er legt allen Beteiligten ans Herz, ihre Rolle in der Partnerschaft kritisch zu hinterfragen. In einem flammenden Appell ruft uns Tilly dazu auf, uns aus dem Widerstand zu lösen. Nichts Schlimmeres könne geschehen, als wenn die Arbeitnehmer im passivem Widerstand verharrten. Der Arbeitgeber wird dazu aufgefordert, den Mitarbeitenden wertschätzend zu begegnen. Schliesslich seien es die Mitarbeiter, die aus dem Rohling «Swiss» einen Diamanten formen. Matthias Mölleney, der frühere Personalchef der Swissair, meint dazu in einem Interview (Seite 8): «So wie wir intern miteinander umgehen, so erlebt uns der Kunde.» Sozialpartnerschaft lebe von Vertrauen, Respekt und dem echten Interesse am Gegenüber. Er spricht damit grundsätzliche Faktoren an, die eine starke, gemeinsame Unternehmenskultur ausmachen.

Kulturelle Aspekte stehen auch für Tom Bolli, den neuen Leiter Flight Safety OS, im Vordergrund. Er beleuchtet in einem Interview «An der Safety geht kein Weg vorbei» die aktuellen Veränderungen, weil viele neue, junge Piloten in die Firma kommen. Er äussert sich auch dazu, dass wir uns im Cockpit mit immer mehr Dingen beschäftigen müssen, die nicht zu unserem Kernauftrag gehören. Dieser «normalization of deviation» möchte er mit seiner schlagkräftigen Safety-Abteilung entgegenwirken. Ausserdem äussert er sich zur Absicht, ein Fatigue Risk Management System einzuführen. Sein Ziel sei es, dass die Piloten bei gleichbleibender Produktivität weniger ermüden. «Müde sein ist menschlich» ist ein Beitrag, der diese Thematik vertieft und den Fokus auf das tägliche Wechselspiel zwischen Wachsamkeit und Müdigkeit richtet. Als Fazit kann gesagt werden, dass in der Fliegerei kein Weg an der Safety und an genügend gutem Schlaf vorbeigeht.

Mit der Hoffnung auf eine bessere Zukunft,

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

Ständige Mitarbeiter

Peter Küng («Civilized thinking»), Captain A330/340
Zbigniew Bankowski («On The Air ...»), Captain A320
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

2700 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 +41 79 261 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: © Swiss International Air Lines / Collage: André Ruth

Redaktionsschluss «Rundschau» 1/2012: 17. Februar 2012

Sozialpartnerschaft

Der Gesamtarbeitsvertrag liegt auf dem Tisch. Jetzt ist der Moment, die Sozialpartnerschaft zwischen Piloten und Management zu überdenken und die Rollen der beiden Parteien kritisch zu hinterfragen. Dabei sind alle Involvierten gefordert.

Text: Peter Tilly

Schreibt man in einer Gewerkschaftszeitung über das Thema Sozialpartnerschaft, bleibt immer ein kleiner Nachgeschmack zurück. Vorschnell wird dem Verfasser oder den Verantwortlichen vorgeworfen, sie würden sich um Managements- anstatt um Gewerkschaftsbelange kümmern.

Doch was ist eigentlich Sozialpartnerschaft? Der Begriff Sozialpartnerschaft bezeichnet ein kooperatives Verhältnis von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden mit dem Ziel, Interessengegensätze durch Konsenspolitik zu lösen und offene Konflikte einzudämmen. Dazu braucht es zwei Partner, die sich akzeptieren, sich ernst nehmen und mehr oder weniger vorbehaltlos aufeinander zugehen.

Doch gerade nach einer verhandlungsintensiven Phase, in der es fast zur Eskalation gekommen ist, sind diese Voraussetzungen nicht immer gegeben. Die Verhandlungen haben Spuren hinterlassen, und diese gilt es ernst zu nehmen. Das ist zwischen Sozialpartnern nicht anders als zwischen Eheleuten. Werden Verletzungen nicht behandelt, können diese langfristig ernsthafte Folgen haben.

Darum lohnt es sich gerade zum heutigen Zeitpunkt, über das Thema Sozialpartnerschaft nachzudenken. Denn ohne Sozialpartnerschaft kann kein Dienstleistungsunternehmen überleben, ohne Sozialpartnerschaft gibt es keine funktionierende Interaktion zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber, und ohne Sozialpartnerschaft gibt es nur Verlierer. Dieser Artikel ist keine Anleitung, wie eine Sozialpartnerschaft zu funktionieren hat, es ist vielmehr ein Denkanstoss, die eigene Rolle und die des Arbeitgebers zu überdenken.

Nicht im «Streit-Modus» verharren

Wir alle haben viel Energie in die Vertragsverhandlungen gesteckt. Sei es direkt an der Front, im Verfassen von kritischen Forumsbeiträgen, als Redner an den Versammlungen oder als schlagfertiger Diskussionspartner an Stammtischen rund um den Globus. Jetzt liegt dieser Gesamtarbeitsvertrag auf dem Tisch, und manche sind mehr, andere weniger und einige gar nicht zufrieden. Dies hat nichts mit falschen Wunschvorstellungen oder übermäßigen Erwartungen zu tun, sondern widerspiegelt den individuellen Wunsch nach Erfüllung der eigenen Forderungen an die Arbeitsbedingungen.

Dass kaum ein AEROPERS-Mitglied hundertprozentig zufrieden ist, liegt in der Natur der Sache. Wichtig ist, dass wir und die Firma den demokratischen Prozess akzeptieren und uns weiterhin für unsere Rechte und unsere Positionen innerhalb der Sozialpartnerschaft einsetzen. Voraussetzung dafür ist, dass wir aus dem «Streit-Modus» herauskommen oder, militärisch gesprochen, ein geordnetes Entladen durchführen. Das ist nicht nur ein Auftrag an die Verhandlungsführer, sondern an jeden Einzelnen, der emotional am Prozess beteiligt war.

Dies ist der Zeitpunkt, wo der Verfasser dieser Zeilen riskiert, dass einige Leser ausklinken. Das wäre im doppelten Sinne schade – denn die Arbeit geht weiter. Beide Seiten müssen und werden auch in Zukunft Zeit und Energie aufwenden, um ihre Ideen und Konzepte durchzusetzen. Wenn wir als Arbeitnehmer in Gedanken noch beim letzten Konflikt stehenbleiben, sind wir für den nächsten nicht gewappnet.

Der fruchtbare Clinch mit dem Arbeitgeber

Wir alle leben mit dem Arbeitgeber in einer Art Ehe. Da gibt es Emotionen und Krach, manchmal gibt es Scherben, und oft wird gelacht. Positive und negative Momente lösen sich ab und bilden das Ganze. Sowohl in einer Ehe als auch in einer Sozialpartnerschaft braucht es Widerstände und Auseinandersetzungen, damit sich die Beziehung weiterentwickeln kann. Dies ist nur möglich, wenn sich beide Seiten auch bewegen. Verharrt eine Partei in einer Position oder – noch schlimmer – akzeptiert diese den ungeliebten Kompromiss nur dem Frieden zuliebe, ist mittel- und langfristig ein Streit vorprogrammiert. Dies endet bei der Ehe im schlimmsten Fall im Rosenkrieg und in der Arbeitswelt mit der inneren Kündigung oder der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Dies gilt es mit aller Kraft zu vermeiden. Mit Fragen über die eigene Rolle in der Sozialpartnerschaft und die Rolle des Gegenübers kann darüber Klarheit geschaffen werden, wie diese in Zukunft gestaltet werden kann.

Die Rolle des Arbeitgebers in der Sozialpartnerschaft

Fehlende Wertschätzung (einmal mehr!) ist mehr als ein modisches Argument der Arbeitnehmer, es ist eine Zeitbombe. Globale Management-Modelle gaukeln einem vor, dass es weltweit gültige Vorgehensweisen gibt, wie Mitarbeiter geführt werden müssen. Das Gegenteil ist der Fall. Wer nicht auf die lokalen Eigenschaften der Menschen eingeht, hat von vorneherein verloren, und zwar auf der ganzen Linie. Was hat dies mit Wertschätzung zu tun? Es ist wichtig, dass der Arbeitgeber den Wert seines Mitarbeiters schätzt. Es ist wichtig, dass der Vor-



	Verbal (Reden)	Non-verbal (Verhalten)
Aktiv (Angriff)	Widerspruch Gegenargument Vorwürfe Drohungen Polemik Sturer Formalismus	Aufregung Unruhe Streit Intrigen Gerüchte Cliquesbildung
Passiv (Flucht)	Ausweichen Schweigen Bagatellisieren Blödeln Ins Lächerliche ziehen Unwichtiges Debattieren	Lustlosigkeit Unaufmerksamkeit Müdigkeit Fernbleiben Innere Emigration Krankheit

Formen des Widerstands (Quelle: EFQM, Mitarbeitermotivation im Wandel, Claudia Brasse).

gesetzte realisiert, welches Potenzial er als Humankapital zur Verfügung hat. Und es ist noch wichtiger, dass Arbeitgeber und Vorgesetzte auch so handeln, dass der Mitarbeiter weiterhin bereit ist, sein Potenzial dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. In unserem Kulturkreis sind es die Arbeitnehmer gewohnt, sich mit der Arbeit zu identifizieren und sich überdurchschnittlich zu engagieren. Es sind die Mitarbeiter, die die Swiss ausmachen. Die Mitarbeiter formen das Image der Firma, und die Mitarbeiter formen aus einem Rohling einen Diamanten. Die Wahrnehmung einer Dienstleistungsfirma in der Öffentlichkeit wird durch die Belegschaft beeinflusst und nicht durch Werbebotschaften.

Was die Arbeitnehmer fordern und benötigen, ist Wertschätzung. Wertschätzung zeigt man als Arbeitgeber, wenn man am Arbeitsleben seiner Untergebenen teilnimmt, sich dafür interessiert. Nicht dass dies unsere Führungsriege nicht täte, aber leider nicht immer in der richtigen Form. Im Postfach überwiegen negative Botschaften, die ihre Berechtigungen durchaus haben: «Zu lang gelandet!», «zu schnell gerollt!», «zu stark gebremst!». Diese Art von Mitteilungen landen unverzüglich in unserer elektronischen Mailbox. Ein «Danke!» ist rar, ein «Gut gemacht!» schon sehr selten. Das demotiviert, man fühlt sich nicht ernst genommen. Zeitdruck genügt an dieser Stelle als Ausrede nicht.

Der Arbeitgeber und die Vorgesetzten müssen sich ihrer Rolle in der Sozialpartnerschaft bewusst sein. Der Arbeitnehmer wird und muss auch nach einem abgeschlossenen GAV mit aller Energie für Verbesserungen kämpfen. Als Vorgesetzter ist es wichtig, das Gegenüber ernst zu nehmen und sogar zu unterstützen. Widerstand hilft dabei, Missstände aufzudecken. Widerstand hilft dabei, das Produkt zu verbessern, und Widerstand erhöht letztendlich auch die Safety. Dies alles macht die Swiss zu einem besseren Partner für die Arbeitnehmer, aber vor allem auch für die Kunden!

Die Rolle des Arbeitnehmers

Von dem dänischen Philosophen Søren Kierkegaard stammt das Zitat: «Verstehen kann man das Leben nur rückwärts. Leben muss man es aber vorwärts.» Vorwärts schauen kann nur, wer bereit ist, die Vergangenheit und – im Speziellen – die Konflikte der Vergangenheit ad acta zu legen. Das ist einfacher geschrieben als umgesetzt!

Während der GAV-Verhandlungen befanden sich die Arbeitnehmer im aktiven Widerstand, wobei man den Widerstand an die Verhandlungsführer und den Vorstand delegierte. Gerade wegen der Delegation dieser Aktivitäten fühlte sich der Arbeitnehmer zuweilen hilflos ausgeliefert. Die vereinbarte Kommunikationssperre in heiklen Phasen der Verhandlungen half nicht gerade dabei, dieses Gefühl abzubauen. Es drohte die Gefahr, in den passiven Widerstand (siehe Grafik) zu fallen. Dieser passive Widerstand führt in eine Negativspirale, aus dem der Einzelne im Extremfall nur mit externer Hilfe wieder herauskommt.

Systematisches Nichtlesen von Mitteilungen aus der Chefetage, des direkten Vorgesetzten oder des AEROPERS-Vorstands gehören genauso in die Kategorie des passiven Widerstands wie die ausschliesslich negative Interpretation jeglicher Mitteilung oder Neuerung. Das sind Alarmzeichen, die es zu beachten gilt. Ziel für jeden von uns müsste es sein, den gewählten Beruf gerne, gut und mit Engagement auszuführen. Hier hilft vielleicht eine kurze Selbstanalyse. Die Auseinandersetzung mit den folgenden Fragen unterstützt uns dabei:

- Wie gehe ich mit Kritik um?
- Welche Einstellung habe ich gegenüber Vertretern der Firma? Sehe ich Vorgesetzte, Vertreter der Geschäftsleitung oder Vertreter der AEROPERS zunächst als Feinde oder als Freunde?
- Erkenne ich zwischen den Zeilen von Bulletins zuerst Positives oder Negatives?
- Fühle ich mich von allen betrogen?
- Beantworte ich Anrufe der Firma?
- Wie steht es um mein emotionales Gleichgewicht?
- Frage ich bei Unklarheiten nach oder gehe ich sofort in Abwehrhaltung?
- Möchte ich noch Jahrzehnte so weiterarbeiten?

Es ist für jeden Einzelnen wichtig, dass er der Negativspirale des passiven Widerstands entfliehen kann. Wir verlangen von unserem Arbeitgeber und unseren Vorgesetzten, dass sie uns ernst nehmen und unsere Anliegen wertungs- und vorbehaltlos beurteilen. Das Gleiche dürfen sie von uns erwarten. Es ist für die erfolgreiche Fortführung der Sozialpartnerschaft von immenser Wichtigkeit, dass wir Arbeitnehmer uns dies durch unseren passiven Widerstand nicht selber verbauen.

Der Weg aus der Negativspirale

Meinungen sind schnell gemacht, Faktensuche dauert etwas länger. Mark Twain sagte treffend: «Eine Lüge ist bereits dreimal um die Ecke gelaufen, bevor die Wahrheit sich die Schuhe anzieht.» Und wir sind Meister des Klatschs und Tratschs! Dies ist nicht etwa eine typisch pilotische Eigenschaft – im Gegenteil. Das ist in grossen Organisationen normal und wurde auch wissenschaftlich untersucht. In den 80er Jahren haben die amerikanischen Organisationsentwickler David Cooperrider und Diana Whitney das kollektive Selbstbild von Organisationen unter die Lupe genommen. Sie sind dabei auf folgende Gesetzmässigkeiten gestossen:

Dieses kollektive Selbstbild entsteht und verfestigt sich, weil die Mitarbeiter einer Organisation ihre Sichtweisen ständig austauschen und miteinander abgleichen: Sie tun es, indem sie Geschichten erzählen. Als «Homo

narrans» erzählen wir uns andauernd Geschichten, in der Kantine, auf den Gängen, auf dem Parkplatz, vor und nach Besprechungen, überall. Manchmal sind diese Geschichten länger, bisweilen kürzer, ab und zu bestehen sie nur aus einem Schlüsselwort oder einem Witz. Viele dieser Geschichten sind Einzelerlebnisse von begrenzter Reichweite; sie werden ein paar Mal erzählt, vielleicht auch ein paar Mal weitererzählt, aber dann ist der Neuigkeitswert weg, und dann werden sie von neuen Geschichten abgelöst und geraten in Vergessenheit. Einige Geschichten hingegen charakterisieren die Selbstwahrnehmung der Organisation so treffend, dass sie sich als «dominierende Geschichten» herauschälen. Sie sind nicht die Realität, sondern die Brille, durch die die Wirklichkeit wahrgenommen wird. Sie sind die ganz spezielle Mythologie der Organisation.

Die Geschichten, die Menschen sich in Organisationen erzählen, können nun inspirierend sein oder sie verschmutzen die Atmosphäre. Aus persönlicher Erfahrung wissen wir es alle: Wir lieben es geradezu, in negativen, «sauren» Geschichten zu schwelgen. Wir blähen sie gerne auf. (...) So entsteht eine verzerrte Realitätswahrnehmung, die nicht vollständig widerspiegelt, was tatsächlich ist, und vor allem nicht, was potenziell auch schon ist. Wenn die negativen Geschichten überwiegen, nehmen wir unsere Organisationen als einen grossen Haufen Unrat wahr, sehen nicht die Preziosen, die darin verborgen sind, und auch nicht das Juwel, das die ganze Organisation sein könnte.

Sind die AEROPERS und die Swiss Juwelen? Und ob! Wir alle haben unseren Verband und unsere Firma zu den Edelsteinen geformt, die sie heute sind. Wir alle haben auch die Geschichten verbreitet, die sie mit Unrat bedeckt haben. Dies ist, wie wir dank der beiden Wissenschaftler wissen, normal. Doch wir dürfen uns nicht darauf beschränken, die negativen Seiten zu verinnerlichen. Im AEROPERS-Forum Luft abzulassen ist legitim. Es dient der Wahrheitsfindung in der Regel aber nur beschränkt, da das Gegenüber zu Vorwürfen und angeprangerten Missständen nicht unmittelbar Stellung beziehen kann. Wir benötigen zur Beurteilung eines Sachverhalts Fakten. Darum ist es auch wichtig, zu wissen, wie wir an die Wahrheiten herankommen. Der Verband und unser Arbeitgeber bieten unzählige Anlaufstellen, die für den Mitarbeiter da sind und uns bei Fragen Auskunft geben. Diese Kanäle gilt es zu nutzen, denn sie sind für uns – und nur für uns – da.

Es gibt einiges zu tun

Es ist an uns allen – Vorgesetzten und Mitarbeitern –, uns für eine funktionierende Sozialpartnerschaft einzusetzen. Nur so erreichen wir den Grad der Zusammenarbeit, der einerseits garantiert, dass unser Arbeitsplatz attraktiv und sicher bleibt, und andererseits die Grundlage dafür bietet, dass die Swiss auch in Zukunft gewinnbringend arbeiten kann – gewinnbringend im Sinne aller Stakeholder, und da gehören die Mitarbeiter explizit dazu.

Wir haben einen neuen GAV abgeschlossen. Damit ist der Prozess zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei Weitem nicht beendet. Wir starten lediglich auf einem neuen Niveau. Wer nicht bereit ist, diesen Prozess mitzugestalten, wird früher oder später unter die Räder geraten. Es darf erwartet werden, dass die Mitarbeiter



Wer nicht genügend vertraut wird kein Vertrauen finden.

ihre Einstellung zum Arbeitgeber und den Vorgesetzten kritisch hinterfragen und sich die Arbeitgeber auch in Zukunft dafür einsetzen, dass den Piloten Bedingungen geboten werden, die ihnen ein langfristiges Engagement im Cockpit ermöglichen. Vorlagen dazu gäbe es genug – zum Beispiel konzernintern bei der Lufthansa. In der Ausgabe 2011 der Nachhaltigkeitszeitschrift «Balance» des Lufthansa-Konzerns schreibt Monika Rühl, Leiterin Change Management und Diversity bei der Lufthansa, zum Thema Tarifpartnerschaft in Deutschland:

«Die Lufthansa beschäftigt ihre Mitarbeiter zu Bedingungen, die ihnen nicht nur während, sondern auch nach ihrem Berufsleben soziale und materielle Sicherheit gewährleisten. Die konzernübergreifende Diversity-Strategie folgt dem Grundsatz «Wertschöpfung durch Wertschätzung» und zielt darauf ab, eine ausgewogene Balance zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den berechtigten sozialen Anliegen der Mitarbeiter herzustellen. Im Kern bedeutet dies, die individuellen Unterschiede in der Belegschaft als Ressource wertzuschätzen, die nicht nur die Kreativität, Motivation und Leistungsbereitschaft des Einzelnen steigert, sondern auch der Innovations- und Wettbewerbskraft des Unternehmens zugutekommt.»

Unmögliches wird möglich

In einer Sozialpartnerschaft haben beide Partner Rechte, Verpflichtungen und auch Wünsche. Nur wer Respekt vor dem anderen zeigt, kann Respekt verlangen. Jeder in der Unternehmung führt und wird geführt. Führung funktioniert aber nur, wenn man Vertrauen zeigt. Vertrauen in das Können des Gegenübers, Vertrauen in die Person und Vertrauen in den Prozess. Ist eines dieser Elemente nicht gegeben, muss interveniert werden – ohne Vorurteile und ohne Vorverurteilungen. Emotionen, gegenseitiger Respekt und Vertrauen sind die Zutaten, die es für eine erfolgreiche Sozialpartnerschaft braucht – und zwar von allen Beteiligten. Sind beide Seiten dazu bereit, kann Unmögliches möglich werden. ●

Interview mit Matthias Möllene

Matthias Möllene ist ein Personalprofi. Über 20 Jahre lang hat er in der Lufthansa und der Swissair auf höchster Stufe als Personalverantwortlicher gearbeitet. Die «Rundschau» stellte ihm Fragen zum Thema Sozialpartnerschaft und Personalführung.

Interview: Peter Tilly

«Rundschau»: Zwischen der AEROPERS und der Swiss haben im vergangenen Jahr Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen stattgefunden. Dabei wurde hart gekämpft und verhandelt. Als der Vertragsentwurf auf dem Tisch lag, wurden die «Waffen» niedergelegt. Darf man einen «Waffenstillstand» nach solch harten Verhandlungen einfach verkünden oder muss dieser begleitet werden?

Matthias Möllene: Das lässt sich von aussen schlecht beurteilen, es kommt vor allem auf die Verletzungen an, die sich Einzelne bei den Auseinandersetzungen eingehandelt haben. Solange die Verhandlungen hart in der Sache, aber fair im Dialog geblieben sind, würde ich mir keine allzu grossen Sorgen machen und denke auch, dass es keine besondere Begleitung braucht. Persönliche Verletzungen müssen aber auf jeden Fall angesprochen und «behandelt» werden.

«RS»: Wenn ein Mitarbeiter im «Kampf-Modus» verbleibt, ist dies nicht ungefährlich. Wie kann man dies erkennen, und wie kommt man aus dieser Situation wieder heraus?

M.M.: Im Modell der organisationalen Energie, das die Universität St. Gallen entwickelt hat, spricht man in diesem Fall von korrosiver Energie. Die kann man zum Beispiel mit einer Befragung messen und entsprechende Massnahmen treffen, damit daraus wieder produktive Energie wird. Ein solcher Prozess sollte aber von einer neutralen Fachperson moderiert werden. Einer meiner früheren Chefs hat dazu gesagt: «Irgendjemand hat das Wasser erfunden, aber es war garantiert kein Fisch ...»

«RS»: Arbeiteten Sie gerne für die Swissair?

M.M.: Sehr gerne, ich war begeistert von dieser faszinierenden Aufgabe, für eine so tolle Firma mit einer solchen Tradition zu arbeiten. Ich bin jeden Morgen, auch nach dem Unfall bei Halifax und in den Tagen des Groundings, motiviert zur Arbeit gegangen, weil ich von der Swissair und ihrer Belegschaft überzeugt war.

«RS»: Haben Sie Ihren Mitarbeitern bei der Swissair die gleiche Frage gestellt?

M.M.: Ja, auch sie reden heute noch sehr positiv über diese Zeit. Ich treffe mich jedes Jahr im November mit meiner ehemaligen HR Crew, und von den damals ungefähr 50 Mitarbeitenden kommen regelmässig mehr als 40 sehr gerne zu diesem Anlass.

«RS»: Besteht in einer grossen Organisation, wie es die Swissair war und die Swiss ist, nicht die Gefahr, dass das Kader ein verzerrtes Bild der Realität zu Gesicht bekommt, weil die mittleren Führungsschichten, in der Literatur manchmal auch «Lähmschicht» genannt, Widerstände bewusst ignorieren und den Frust der Belegschaft beschönigen?

M.M.: Diese Gefahr besteht durchaus. Ich habe selber gemerkt, dass ich, je höher ich in meiner Laufbahn aufgestiegen bin, desto weniger Negatives «von unten» zu

«Der allerwichtigste Erfolgsfaktor ist das gegenseitige Vertrauen.»

hören bekam. Und es ist gar nicht so einfach, sich ein realistisches Bild von der Lage zu verschaffen. Viele GL-Mitglieder in Firmen, die ich kenne, versuchen deswegen, die «Lähmschicht» zu umgehen und den direkten Kontakt zur Basis zu suchen. Das ist aber auch keine gute Lösung. Für mich ist entscheidend, dass über alle Hierarchiestufen ein Klima des gegenseitigen Vertrauens aufgebaut und ständig gepflegt wird – nur dann kann ein realistischer Informationsfluss von oben nach unten und von unten nach oben unter Einbezug des Mittleren Kaders gelingen. Für den Personalchef gilt in ganz besonderer Weise, dass man ihn im Betrieb spüren muss. Das war und ist mir immer extrem wichtig.



Matthias Möllene, der frühere Personalchef der Swissair, hat insgesamt fast 24 Jahre seines Berufslebens in der Airline-Branche verbracht und kennt auch das Thema Sozialpartnerschaft aus eigener Erfahrung bestens. Nach seiner Ausbildung zum Luftverkehrskaufmann hat er bei der Lufthansa zunächst im Verkauf gearbeitet, war danach aber die meiste Zeit in unterschiedlichen Führungsfunktionen des Personal-Managements tätig. Unter anderem war er von 1992 bis 1994 Mitglied des Sanierungsteams, das den erfolgreichen Turnaround der Lufthansa gesteuert hat. 1998, wenige Monate vor dem tragischen Unfall bei Halifax, kam er als Personalchef zur Swissair. Nach dem Grounding musste er sich sozusagen selber kündigen und die Swissair verlassen. Anschliessend war er noch in zwei weiteren internationalen Schweizer Konzernen als oberster Personalchef tätig, bevor er 2006 die Beratungsfirma peopleXpert gmbh gründete, die er seitdem gemeinsam mit seiner Frau Regine führt. Daneben leitet Matthias Möllene das Center für Personal-Management und Führung an der Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ) und ist Präsident der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (ZGP).

«RS»: Wie definieren Sie Sozialpartnerschaft?

M.M.: Für mich geht es in der Sozialpartnerschaft um ein gemeinsames und vertrauensvolles Gestalten von Bedingungen, unter denen die Führungskräfte und alle Mitarbeitenden sich für den Erfolg des Unternehmens einsetzen können (und wollen). Kernthema ist Gerechtigkeit, denn genau das ist das Ziel einer funktionierenden Sozialpartnerschaft. Der Begriff der Gerechtigkeit ist aber schon für sich alleine problematisch, denn man kann Gerechtigkeit philosophisch korrekt auf zwei Arten definieren, die beide richtig, aber nicht miteinander kompatibel sind. Man kann sagen, Gerechtigkeit hiesse «jedem das Gleiche». Man kann aber auch definieren, dass Gerechtigkeit «jedem das Seine» bedeute. Beide Definitionen sind richtig, aber nur selten miteinander zu vereinen. In der betrieblichen Realität kommen immer beide Definitionen vor, und es wäre unsinnig, sich auf eine davon festzulegen. Professionelles Personal-Management und Sozialpartnerschaft sind gefordert, um die je nach Situation angemessene Balance zwischen diesen beiden Gerechtigkeitsdefinitionen immer wieder neu zu finden.

«RS»: Was sind für einen Personalchef Zeichen, dass die Sozialpartnerschaft nicht mehr reibungslos funktioniert?

M.M.: Jedes Zeichen von Misstrauen, egal von welcher Seite, ist ein Alarmzeichen, das im Sinne eines Frühwarnsystems ernst genommen werden muss. Spätestens wenn es keine Einzelfälle mehr sind, muss das Problem offen angesprochen werden. Ein gutes Messinstrument ist auch die kritische Selbstreflexion, denn ich bin von der positiven und negativen Wirkung des eigenen Vorbilds überzeugt. Ich habe früher bei der Swissair immer gesagt: «So, wie wir intern miteinander umgehen, so erlebt uns der Kunde.» Davon bin ich auch heute noch überzeugt. Das heisst aber in der Konsequenz auch, dass ich, wenn es mit der Selbstreflexion nicht klappen sollte, spätestens dann hochgradig alarmiert sein muss, wenn es negative Kundenreaktionen über das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt. Dann stimmt nach meiner Erfahrung immer auch etwas in der Sozialpartnerschaft nicht, aber wenn diese Alarmglocke an der Kundenfront ertönt, ist es in der Regel schon kurz vor zwölf.

«RS»: Was kann oder muss ein Personalchef unternehmen, wenn der angestaute Frust einer Berufsgruppe störend wirkt oder gar den Betrieb behindert?

M.M.: Da helfen eigentlich nur der Dialog und die offene Information. Wenn sich Frust angestaut hat, gibt es normalerweise eine Ursache dafür. Die muss beseitigt oder zumindest thematisiert werden. Nicht für alles, was Frust auslöst, gibt es eine Wunschlösung, das ist klar. Aber man muss ganz offen und ehrlich darüber reden und Optionen ausloten, die Verbesserungen bringen könnten. Gleichzeitig muss aber offen und nachvollziehbar definiert werden, wo die Grenzen der Toleranz sind und was passiert, wenn diese unter Umständen sogar systematisch überschritten werden. Eine vertrauensvoll gelebte Sozialpartnerschaft hilft ungemein, dass solche Grenzen auch respektiert werden.

«RS»: Was sind die Erfolgsfaktoren einer funktionierenden Sozialpartnerschaft?

M.M.: Der allerwichtigste Erfolgsfaktor ist das gegenseitige Vertrauen, und dieses Vertrauen entsteht nur dann, wenn man sich füreinander interessiert. Jeder Arbeitnehmervertreter und jede Arbeitnehmervertreterin kann von mir als Personalchef zu Recht erwarten, dass ich mich für die Situation und die Anliegen der Belegschaft ernsthaft interessiere, und zwar nicht nur mit dem Kopf, sondern auch mit dem Herzen. Umgekehrt erwarte ich aber auch, dass sich die Arbeitnehmervertreter für meine Situation und die der Unternehmensleitung interessieren und

versuchen, die Welt auch einmal aus meiner Perspektive zu sehen. Ein weiterer, ganz wichtiger Erfolgsfaktor ist der Erfolg, so komisch das klingt. Wenn die Sozialpartnerschaft dem Unternehmen zum Erfolg verhilft, hilft das auch den Sozialpartnern. Das gilt aber nur dann, wenn Erfolg oder auch Misserfolg des Unternehmens nicht dazu missbraucht werden, alte Rechnungen aus den letzten Verhandlungen wieder aus der Mottenkiste zu holen und einen neuen Versuch zu starten, bei der anderen Seite das durchzusetzen, was in den vorangegangenen Verhandlungen nicht gelungen ist.

«RS»: Was sind die typischen Fehler, die zur Unruhe in einer Sozialpartnerschaft führen?

M.M.: Auf Arbeitgeberseite ist, neben dem Nichteinhalten von Vereinbarungen, einer der typischsten Fehler das zu frühe Nachgeben gegenüber Zeitdruck. Geschäftsleitungen sind heute überall auf der Welt unter hohem Druck von verschiedenen Seiten, schnell die richtigen Entscheidungen treffen zu müssen. Der Entscheid, die Sozialpartner einzubinden, kostet Zeit, die man nicht zu haben glaubt. Die Konflikte, die hinterher daraus entstehen, dass Sozialpartner übergangen wurden, kosten aber in der Regel mehr Zeit und Energie, als wenn man sie trotz des Zeitdrucks vernünftig einbezogen hätte. Auf Arbeitnehmerseite ist der typischste Fehler der, dass die Arbeitnehmervertretung nicht genügend Rückhalt in der Belegschaft hat. Gerade hier in der Schweiz bin ich dafür schon stark kritisiert worden, aber ich bin nach wie vor der Meinung, dass eine starke und sehr kompetent besetzte Arbeitnehmervertretung nicht nur für die Mitarbeitenden, sondern auch für die Geschäftsleitung und somit für das ganze Unternehmen sehr wertvoll ist.

«RS»: Vielen Dank für das Interview.

Dieses Interview wurde schriftlich geführt. •

Müde sein ist menschlich

Wachsamkeit, Müdigkeit und Schlaf begleiten uns täglich. Schichtarbeit und Nachtflüge stören die natürlichen Verhältnisse und verhindern, dass wir uns richtig erholen. Neuartige Rechenmodelle versuchen, das Wechselspiel zwischen Arbeit und Erholung abzubilden, um eine Aussage über die Erschöpfung von Piloten machen zu können.

Text: Jürg Ledermann

In der kommerziellen Luftfahrt werden die Einsatzzeiten der Besatzungen durch verschiedene Limitationen und Vorschriften (Duty Time, Block Time, Rest Minima etc.) geregelt. Ursprünglich waren diese Flight Time Limitations (FTL) ein einfaches Regelwerk. In der Vergangenheit wurden sie schleichend weiterentwickelt und mussten verschiedenen Trends angepasst werden: steigendem ökonomischen Druck, Einsatzmöglichkeiten von Flugzeugen neuerer Generation oder Erkenntnissen aus wissenschaftlichen Untersuchungen. Es entstand ein kompliziertes und nur mit Mühe durchschaubares Werk von Vorschriften, das erstens die Produktivität der Besatzungen und zweitens die Wettbewerbsfähigkeit der Airline ganz direkt beeinflusst. Drittens dienen diese Vorschriften auch dem Schutz der Piloten. Es soll verhindert werden, dass sie in einem Zustand im Cockpit sitzen, in dem sie nicht mehr fähig sind, ihrer Arbeit wachsam (alert) und mit voller Aufmerksamkeit (alertness) nachzukommen. Vorfälle und Unfälle, bei denen Fatigue eine Rolle spielte, liessen die Illusion platzen, dass Flüge – quasi per definitionem – dann sicher sind, solange sie im Rahmen der gängigen FTL durchgeführt werden.

Die Diskussion um die Erschöpfung der Piloten findet weltweit seit langer Zeit statt. Das Risiko der arbeitsbedingten Ermüdung (Fatigue) soll mit neuen Methoden und Systemen besser fassbar werden. Die Hoffnungen liegen dabei auf dem Fatigue Risk Management System (FRMS), mit dem die Auswirkungen der Flugoperation auf die Piloten besser überwacht und gesteuert werden sollen.

Arbeit und Erholung

Manuela Durussel, Flight Safety Manager OSF, hat in ihrem Bericht im «Swiss Safety Letter 02/2011» bereits eine Einführung zu diesem Thema gegeben. Im Juli dieses Jahres erschien zudem die Broschüre «FRMS Implementation Guide for Operators», die als Richtlinie dienen soll, wenn eine Fluggesellschaft ein Fatigue Risk Management System einführen will. Das Besondere daran ist, dass sie von den drei wichtigsten Partnern in der kommerziellen Luftfahrt produziert und unterschrieben wurde: der Aufsichtsbehörde ICAO, der Pilotenvertretung IFALPA und der Vertretung der Airlines IATA.

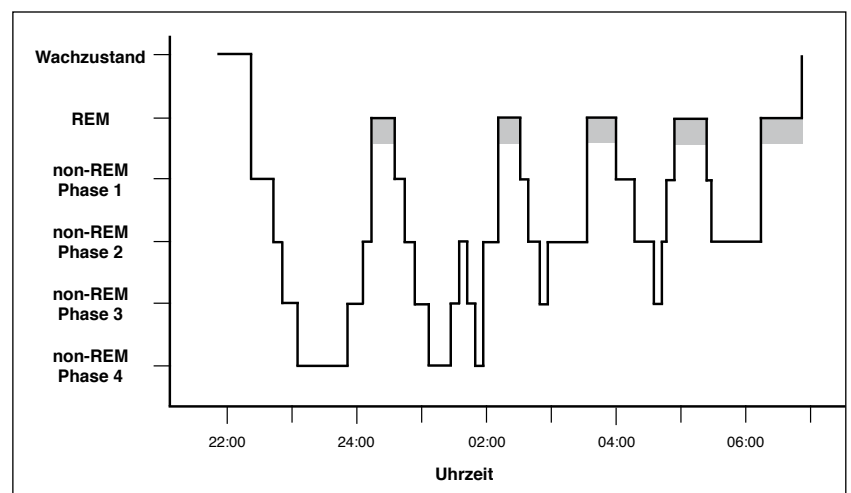
Die Autoren gehen zunächst der Frage nach, was Fatigue ist und woher sie kommt. Sie behelfen sich dabei der Definition der ICAO (siehe Kasten). Sie stellen fest, dass ein Pilot unter Fatigue leidet, wenn er im Verhältnis zu seiner Erholung zu lange wach und aktiv ist. Es besteht dann ein Ungleichgewicht zwischen den körperli-

chen und mentalen Aktivitäten im Wachzustand und der Erholung von diesen Aktivitäten. Sie halten weiter fest, dass Erholung nur im Schlaf erfolgen kann. Fatigue kann demnach verringert werden, wenn die Aktivitäten im Wachzustand reduziert werden oder wenn die Erholung – also der Schlaf – vergrößert oder verbessert wird. Dabei rücken zwei Forschungsgebiete in den Fokus. Das ist zum einen die Schlafforschung und sind im Speziellen die Effekte, die sich einstellen, wenn man zu wenig Schlaf hat. Das andere Forschungsgebiet betrifft den circadianen Rhythmus und unsere innere biologische Uhr. Diese Elemente steuern täglich unsere Schläfrigkeit und lassen in uns das untrügliche bleierne Gefühl aufkommen. Sie bestimmen auch die Fähigkeit für mentale und körperliche Aktivität und die Anstrengung, die es dafür benötigt. Nicht zuletzt hängt von ihnen auch ab, ob wir einschlafen und am Schlafen bleiben können.

Zur Bedeutung des Schlafs stellen die Autoren fest, dass Schlaf kein Gut ist, das gegen Arbeitszeit eingetauscht werden kann: «Sleep is not a tradable commodity.»

Schlafphasen und Zyklus

Schlaf läuft in verschiedenen grundsätzlichen Phasen ab, die sich während einer Nacht in unterschiedlicher Intensität wiederholen (siehe Grafik). Zunächst sinkt eine Person in einen eher leichten Schlaf, aus dem sie gut wieder geweckt werden kann (non-REM-Phasen 1 und 2). Anschliessend sinkt sie in den Tiefschlaf, der zur Regeneration wichtig ist (non-REM-Phasen 3 und 4). Aus dem Tiefschlaf aufzuwachen ist nicht einfach, weil das Gehirn Zeit braucht, um wieder auf Touren zu kommen. Dabei können sich Gefühle der Desorientierung oder Trunkenheit einstellen. Um diese Effekte beim Aufwachen zu vermeiden, sollten ein kurzer Mittagsschlaf oder der Controlled Rest im Cockpit nicht länger als 40 Minuten dauern. Ein Abtauchen in die Tiefschlafphasen kann so umgangen werden. Nach dem Tiefschlaf folgt



Vereinfachte Grafik des Schlafzyklus eines jungen Erwachsenen.

die Phase des Rapid Eye Movement (REM). Hier ist das Hirn sehr aktiv, und Träume spielen sich ab. Das zeigt sich mit raschen Augenbewegungen unter den geschlossenen Lidern. Wir können uns an Träume erinnern, wenn wir aus dieser Phase aufwachen.

Ein kompletter Schlafzyklus dauert rund 90 Minuten und wird gegen Ende der Schlafdauer kürzer. Der Tiefschlaf ist zu Beginn länger, wogegen die REM-Phasen gegen Ende der Schlafdauer länger werden. Für die Erholung sind alle Phasen des Schlafzyklus nötig, sowohl genügend Tiefschlaf wie auch genügend REM-Phasen. Je länger jemand wach ist, desto grösser wird sein Bedürfnis nach Schlaf. Der Aufbau dieses Schlafdrucks wird gesteuert vom sogenannten homöostatischen Prozess.

Bei starkem Schlafmangel sind mindestens zwei Nächte nötig, um sich komplett zu erholen. In diesem Fall überwiegt in der ersten Nacht der Anteil an Tiefschlaf. Eine Nacht ist somit zu kurz, um auch noch genügend REM-Schlaf unterzubringen. In der zweiten Nacht wird deshalb eher weniger Tiefschlaf, dafür umso mehr REM-Schlaf stattfinden.

Schlafqualität

Für die Qualität des Schlafs und folglich für eine gute Erholung ist es wichtig, dass die verschiedenen Phasen ohne Unterbruch durchgeschlafen werden können. Ein Hotel in ruhiger Umgebung oder mit guter Schallisolation ist ebenso wichtig wie Hotelpersonal, das die «don't disturb»-Zeichen respektiert. Dazu gehört auch, dass sich die Zimmer in ruhigen Bereichen des Hotels befinden. Die Crew-Disposition sollte abends nicht mehr anrufen dürfen, um darüber zu informieren, dass am nächsten Tag frühmorgens ein Flug aus der Standby geplant worden sei. Ein solcher Anruf kann sehr störend sein. Wer weiss denn schon, wann ein Crew Member zu Bett geht, um seine Schlafbedürfnisse zu decken? Die Minimum Rest Time vor einem Einsatz ist von allen beteiligten Stellen unbedingt zu respektieren – sei es zu Hause oder im Nightstop.

Im Crew Bunk des Flugzeugs oder beim Controlled Rest im Cockpit ist der Schlaf weniger tief und wird aus verschiedenen Gründen eher unterbrochen. Trotzdem zeigen Untersuchungen, dass er genügend Erholung bietet, um anschliessend eine bessere Alertness und eine schnellere Reaktionsfähigkeit zu haben.

Mit dem Älterwerden verändern sich auch die Schlafgewohnheiten. Sind die jungen Erwachsenen eher «Eulen», die später ins Bett gehen und länger ausschlafen, so gehen ältere Menschen eher früher ins Bett und stehen als «Lerchen» auch früher auf. Zudem belegen Studien, dass ältere Piloten mehr Zeit benötigen, um einzuschlafen, weniger Schlaf bekommen und der Schlaf häufiger unterbrochen wird.

Schlafstörungen können ganz unterschiedliche Gründe und Formen haben. Gerade für Piloten bedeuten sie eine ernst zu nehmende Problematik, weil erstens die Erholung stark leidet und zweitens der Zeitpunkt und die Dauer der Ruhezeit meist nicht selber bestimmt werden können, sondern vom Einsatz vorgegeben sind.

Circadianer Rhythmus – unsere innere Uhr

Dass wir in der Nacht schlafen, ist keine Erfindung neuzeitlicher sozialer Konventionen. Der Rhythmus entstand in der Evolution als Anpassung an den von der Erdrotation vorgegebenen Tagesablauf. Wir haben eine



Menschen können unkontrolliert in den Mikroschlaf fallen. Dann nehmen sie weder über die Ohren noch die Augen äussere Reize auf.

innere Uhr, die einen 24-Stunden-Rhythmus ungefähr vorgibt. Organe und Abläufe im Körper werden von dieser inneren Uhr beeinflusst. Um die Uhr im 24-Stunden-Takt zu halten, sind äussere Reize notwendig. Vor allem das Sonnenlicht ist ein wichtiger Taktgeber. Daneben helfen auch die wiederkehrenden Tagesaktivitäten, wobei der Wecker am Morgen einen ersten, wichtigen Impuls gibt.

Zur «Zeitmessung» dieser inneren Uhr bietet sich die Körpertemperatur an. Sie schwankt während des 24-Stunden-Tages um rund ein Grad. Am tiefsten ist sie während des Schlafs kurz bevor die stärkste REM-Phase beginnt. Die Körpertemperatur beginnt also bereits vor dem Aufwachen wieder anzusteigen, um den Körper auf die bevorstehende Aktivität vorzubereiten. Gegen Ende des Schlafzyklus lässt der circadiane Rhythmus einen «internen Weckruf» erfolgen, der uns veranlasst, selber aufzuwachen. Das geschieht rund drei Stunden nach dem Temperatur-Tiefpunkt. Weitere drei Stunden später ist der interne Druck, aufzuwachen, am grössten. Dann ist es schwierig, einzuschlafen oder am Schlafen zu bleiben.

Mit jeder Stunde, die wir im Wachzustand verbringen, erhöht der homöostatische Prozess den Schlafdruck. Gerade in der Siesta-Zeit können wir daher eine ausgeprägte Müdigkeit erleben, die sich mit einem kurzen Mittagsschlaf aber gut abbauen lässt. Gegen den frühen Abend – rund sechs bis acht Stunden vor dem Tiefpunkt der Körpertemperatur – wirkt der circadiane Rhythmus gegen den weiter zunehmenden Schlafdruck. In dieser Phase können Menschen nur sehr schwer Schlaf finden. Eine kurze Zeit später – rund fünf Stunden vor dem Temperatur-Tiefpunkt – beginnt normalerweise der Schlaf, während dem der Schlafdruck wieder abgebaut wird.

Schichtarbeit und Jetlag

Wir erleben in 24 Stunden also zwei Phasen mit hoher Schläfrigkeit und dazwischen Phasen mit hoher Alert-

ness. Die meisten Menschen spüren die erste Schläfrigkeit am Nachmittag zwischen 15 und 17 Uhr. Die zweite Phase verschlafen wir meistens, da sie zwischen 3 und 5 Uhr morgens stattfindet. Diese Phase wird als Window of Circadian Low (WOCL) bezeichnet, wo auch die Körpertemperatur am tiefsten ist.

Als Schichtarbeit bezeichnen die Autoren des «FRMS Implementation Guide» jede Arbeit, für die ein Besatzungsmitglied dann wach sein muss, wenn es nach seiner circadianen Uhrzeit eigentlich am Schlafen wäre. Nehmen wir an, dass wir normalerweise um 8 Uhr morgens aufstehen. Nehmen wir weiter an, dass wir während einer Kurzstreckenrotation bei vier Früheinsätzen in Folge jeweils um 5 Uhr morgens aufstehen müssen. In diesem Fall häufen wir ein grosses Schlafdefizit an, weil wir an jedem dieser Tage eigentlich länger geschlafen hätten. Dieses Defizit lässt sich nur in den Freitagen nach der Rotation abbauen. Denn in den vier Tagen Frühschicht wird unsere innere Uhr – wie bei der Anpassung an eine weiter im Osten gelegene Zeitzone – kontinuierlich vorgestellt. Haben wir am letzten Tag, wie oft üblich, eine Spätschicht, dann haben wir schlaf- und ermüdungstechnisch gesehen drei Probleme: Erstens schleppen wir ein beachtliches Schlafdefizit mit uns in den Flugeinsatz; zweitens können wir am fünften Tag nicht so ausschlafen, wie wir uns das vielleicht wünschen, da uns der ebenfalls nach vorne verschobene «innere Wecker» aufwachen lässt; und drittens arbeiten wir dann für unsere nach vorne gestellte innere Uhr bis tief in die Nacht hinein. Dabei nähern wir uns dem ebenfalls nach vorne gerückte WOCL, wo unsere Leistungsfähigkeit auf den Tiefpunkt sinkt.

Beim Überqueren von Zeitzonen stellt sich das gleiche Phänomen ein – wenn auch in einer stärker ausgeprägten Form. Die Anpassung in westlicher Richtung geschieht schneller als gegen Osten, weil die innere Uhr üblicherweise einen Tagesrhythmus hat, der etwas länger als 24 Stunden dauert. Bei grossen Sprüngen, zum Beispiel über neun Zeitzonen hinweg von Zürich in östlicher Richtung nach Tokio, kann es geschehen, dass die innere Uhr die Anpassung über den «falschen» Weg – also über 18 Zeitzonen in westlicher Richtung – vornehmen will. Da können unsere Organe und ihr wichtiges Zusammenspiel völlig ausser Takt geraten.

Speziell in der Heimat ist es wichtig, die innere Uhr möglichst schnell wieder an die ursprüngliche Zeitzone anzupassen. Da helfen die Exposition ans Tageslicht und ein Tagesablauf, der der dortigen Zeitzone entspricht, inklusive Aufstehen, Essen, Aktivitäten und Ruhephasen.

Schlafmangel

Die wichtigsten Faktoren, die zu Fatigue führen, sind also die Schlafdauer und -qualität, die verstrichene Zeit seit dem Aufwachen, die Arbeitslänge und -intensität sowie die Uhrzeit der inneren Uhr und der circadiane Rhythmus.

Schlafmangel stellt sich im Flugdienst eigentlich automatisch ein. Auf der Kurzstrecke geschieht dies wie oben beschrieben im Schichtbetrieb, auf der Langstrecke durch den Jetlag und die Nachtflüge, während der

wir wach sind und die innere Uhr das WOCL durchläuft. Auf der Langstrecke sind wir auch häufig mit dem Phänomen konfrontiert, dass wir sehr lange Wachzeiten durchstehen müssen – speziell dann, wenn die Besatzung nicht mit zusätzlichem Cockpit-Personal aufgestockt (enlarged) ist.

Es wurden Laborversuche durchgeführt, bei denen den Probanden jede Nacht eine oder zwei Schlafstunden gestrichen wurden. Dadurch bauten sie ein Schlafdefizit auf. Sieben Nächte mit je sieben Schlafstunden führten bereits zu einer deutlichen Verlangsamung der Reaktionszeit. Dazu gesellten sich die üblichen Symptome: das Gefühl von Schläfrigkeit; Probleme, aufmerksam zu bleiben; eine tiefere Schwelle, um gereizt zu reagieren; schlechtere Koordinationsfähigkeit; langsames Denken; das Hängenbleiben an Teilen eines Problems und damit der Verlust der Gesamtübersicht (situational awareness); weniger kreative Lösungsfindung und schlechtere Lernfähigkeit.

Der Zustand derjenigen, die pro Nacht nur fünf Stunden schlafen konnten, verschlechterte sich noch schneller. Der Schlafdruck nimmt über die Tage ständig zu, was zu sogenanntem Mikroschlaf führen kann: Menschen fallen unkontrolliert für kurze Zeit in den Schlaf. Ihr Hirn schaltet sich ab und nimmt weder über die Ohren noch die Augen äussere Reize auf.

In den ersten Tagen mit grossem Schlafmangel können Menschen ihren Zustand beurteilen. Im weiteren Verlauf können sie keine Veränderung mehr feststellen, obwohl sich ihr Zustand weiter verschlechtert. Die Aussagen über ihren Zustand und ihre Fähigkeiten, in einem Cockpit zu funktionieren, werden immer unzuverlässiger. Gerade komplizierte Hirntätigkeiten wie etwa das Fällen von Entscheidungen oder das Kommunizieren sind als Erstes betroffen. Chronischer Schlafmangel führt zu bleibenden körperlichen Schäden wie dem Diabetes-Typ 2 oder der Erkrankung der Herzkranzgefässe.

Die schlimmsten fünf Prozent

Aufgrund von neuen Untersuchungen aus der Schlaforschung und über die arbeitsbedingte Ermüdung entstanden Rechenmodelle, die nach Einbezug der oben beschriebenen Parameter eine allgemeine Aussage über den Erschöpfungsgrad und die Alertness von Besatzungsmitgliedern ermöglichen. Die Firma Jeppesen bietet in ihrer Crew-Planungs-Software das Boeing Alertness Model (BAM) an, das die Belastung der Besatzungen bestimmt und anhand einer Grafik veranschaulicht (für iPhone und iPad als «Crew Alert» im «iTunes App Store» erhältlich). Manuela Durussel erwähnte in ihrem Bericht, dass die Swiss der Firma Jeppesen den Auftrag gegeben hat, Swiss-Einsätze Anhand des BAM zu analysieren.

Die chinesische Aufsichtsbehörde CAAC veranlasste eine ähnliche Studie, in der die chinesischen FTL mit anderen bekannten Regelwerken verglichen wurden, darunter die europäischen JAR, die US-amerikanischen FAR und neuen NPRM sowie die britischen CAP. Als Basis diente der Kurzstreckeneinsatz von A320-Besatzungen einer Fluggesellschaft des jeweiligen Landes. Es erstaunt nicht, dass diejenigen Regelwerke, die den Einsatz mit





Die ausgeprägte Müdigkeit in der Siesta-Zeit lässt sich mit einem kurzen Mittagsschlaf gut abbauen.

strikteren Regeln einschränken, eine eher höhere Alertness der Besatzungen gewähren. Dafür bewirken sie aber auch eine tiefere Produktivität der Piloten. Dabei zeigt sich, dass die Flugpläne der Gesellschaften eine wichtige Rolle spielen. Nachtflüge oder Flüge, die an den Randstunden frühmorgens und spätabends geplant sind, bewirken immer eine tiefe Alertness.

Mit diesen Erkenntnissen wurde eine Planung der Flüge mit Hilfe leicht veränderter und neuer FTL-Grenzen vorgenommen. Es konnten Einsätze erstellt werden, bei denen die Piloten aufgrund der BAM-Auswertung besser gegen Fatigue geschützt wurden, ohne dass deren Produktivität geopfert worden wäre. Im Fokus standen primär diejenigen fünf Prozent der Einsätze, die zu den tiefsten Alertness-Werten geführt hatten. Als Richtwert wurde definiert, dass die Alertness bei keinem Flug mehr unter den Wert von 1500 Punkten auf der CAS-Skala fallen sollte. Die Common Alertness Scale (CAS) des Boeing Alertness Model (BAM) reicht von 0 bis zu 10 000 Punkten.

Bei der Planung der Einsätze mit Hilfe des BAM konnten Einsätze erstellt werden, bei denen die Alertness generell höher ausfiel. Versprochen wird vom Hersteller eine Verbesserung um rund 500 Punkte, womit eine grosse Anzahl Flüge mit einer Alertness um einen Wert von 5000 CAS-Punkten stattfinden sollte. Ein gewichtigeres Argument im Verkaufsköcher von Boeing und Jeppesen ist allerdings die Aussicht auf eine mögliche

markante Produktivitätssteigerung der Piloten bei der Crew-Planung mit ihren Produkten.

Offene Fragen

So vielversprechend die Aussagen über die höhere Alertness auch sind, so ist doch anzumerken, dass diese Studien von derselben Firma durchgeführt wurden, die ihr Produkt auf dem Markt verkaufen will. Der Köder einer versprochenen Produktivitätssteigerung zählt viel im Wettbewerb um eine möglichst tiefe Kostenstruktur. Aber es liegen hier erst theoretische Computerauswertungen vor, die in der Praxis noch nicht validiert wurden. Es sind zunächst generelle Aussagen, die das Verhalten einer Gruppe von Menschen zu beschreiben versuchen. Wo sind aber die Grenzen des einzelnen Piloten, dessen Leistungsfähigkeit noch von ganz anderen Faktoren beeinflusst wird? Und wenn schon von Grenzen die Rede ist: Wo werden diese gesetzt und wie ist das Vorgehen beim Überschreiten derselben? Und ist das System gegen Missbrauch gesichert?

Die Zukunft wird zeigen, welcher der verschiedenen möglichen Wege im Kampf gegen Fatigue beschränkt wird: Anpassung der heutigen FTL, Ablösung der heutigen FTL oder eines Teils davon durch ein FRMS, Planung und Überwachung der Flugoperation oder eines Teils davon mittels BAM.

Die weiteren Schritte bei der Einführung eines Fatigue Risk Management Systems bedürfen einer tiefen und vertrauensvollen Zusammenarbeit der Aufsichtsbehörde, der Fluggesellschaft und der Arbeitnehmervertreter. Alle Beteiligten betreten Neuland, das viel Positives in Aussicht stellt, wo aber auch Gefahren lauern. Die AEROPERS wird diese Entwicklung aufmerksam verfolgen und mitgestalten.

Eines bleibt dabei sicher: Der menschliche Körper kann sich nur mit genügend gutem Schlaf erholen. •

Definition Fatigue

Die ICAO definiert Fatigue wie folgt: «A physiological state of reduced mental or physical performance capability resulting from sleep loss or extended wakefulness, circadian phase, or workload (mental and/or physical activity) that can impair a crew member's alertness and ability to safely operate an aircraft or perform safety related duties.»

Werbung

KREUTZER Aviation Services GmbH
Flugschule: PPL CPL IR ACR Sphair
www.kreutzer-aviation.ch

F-air
Flight Operations Ltd
Charter: DA40 DA20 PA28
www.f-air.ch

Flughafen St.Gallen-Altenrhein
In der Ostschweiz zu Hause und Freude am VFR fliegen?
Wir haben die richtigen Flugzeuge mit fairen Charterpreisen und unkomplizierten Bedingungen!
Für das F-air Team, René Krumm (071 891 42 29)

«An der Safety geht kein Weg vorbei»

Der neue Leiter der Abteilung Flight Safety der Swiss, Tom Bolli, wünscht sich in einem Interview, dass wir unseren hohen Anspruch an einen «true aviator» auch an die nächste Generation Piloten weitergeben. Bolli will uns dabei mit einer kompetenten und wirkungsvollen Safety-Abteilung unterstützen.

Interview: Jürg Ledermann

«Rundschau»: Tom, Du bist seit August der neue Chef der Abteilung Flight Safety OS. Wie geht es Dir? Wie hast Du Dich eingelebt?

Tom Bolli: Es war ein sehr intensiver «Kaltstart» mit einer kurzen Einführungsphase durch meinen Vorgänger Marco Müller. Es geht mir gut, und ich habe grosse Freude an dieser neuen Stelle. Nach meiner Zeit als CEO von Swiss Aviation Training (SAT) flog ich vier Jahre ohne Nebenbeschäftigung und hatte Lust, mich wieder stärker innerhalb der Swiss zu engagieren. Ich fand hier ein sehr motiviertes Team vor. Es gibt viel zu lernen, und ich hinterfrage das eine oder andere. Die Stelle ist mit viel Arbeit verbunden, und ich bin erstaunt, mit welchem kleinem Team diese Abteilung auskommt.

«RS»: Für eine Organisation kann es ja ein Vorteil sein, dass Abläufe, die sich mit den Jahren eingeschliften haben, mal wieder quer durchdacht werden.

T.B.: Eine Schwäche von Organisationen ist es, dass man zu lange – auch mit einer gewissen Betriebsblindheit – im System arbeitet. Es ist ganz wichtig, dass man sich in einem bestimmten Rhythmus Zeit nimmt, um nachzudenken. Wir sind daran, dies jetzt auch bei OS zu tun.

«RS»: Wirst Du weiterhin als Instruktor arbeiten?

T.B.: Nein. Ich habe alle Instruktor-Funktionen schweren Herzens aufgegeben. Ich habe diese Tätigkeit sehr gerne ausgeführt. In meiner jetzigen Position möchte ich aber unabhängig sein und bevorzuge hier eine klare Gewaltentrennung. Es soll möglich sein, dass Kollegen auch an mich herantreten, wenn sie mit der Instruktion ein Problem haben.

«RS»: Was sind die Themen, mit denen Du Dich aktuell befasst?

T.B.: Ein bedeutendes Thema ist der Abschluss der Einführung unseres firmenweiten Safety Management Systems (SMS) mit dem neuen Swiss Reporting System als zentralem Element, das im nächsten Frühling die allermeisten Reporting-Systeme inklusive der OR/ASR ersetzen wird. Zum SMS gehört ebenfalls das Fatigue Risk Management System (FRMS; weitere Details im Kasten).

In einem dreimonatigen Rhythmus tagt zudem das Swiss Safety Board. Dort treffen sich unter der Leitung des COO die obersten Führungsebenen der Flight Operation, Technik und Ground Operation. Auch Swiss World Cargo ist einbezogen. OS präsentiert die Sicherheitslage in unserer Operation, setzt Schwerpunkte, informiert über Industrietrends, nimmt Aufträge entgegen und verteilt Aufgaben. So schaffen wir eine verbindliche Safety Awareness im oberen Management.

Last, but not least sind einige Stellen bei OS neu zu besetzen, beispielsweise aufgrund anstehender Pensionierungen im für uns Piloten sehr wichtigen Flight Data Monitoring.

«RS»: Was beschäftigt Dich auf der emotionalen Seite am meisten?

T.B.: Ich möchte die kulturelle Veränderung im Cockpit thematisieren. Wir flogen während Jahren mit Cockpit-Besetzungen, bei denen der Captain wusste, dass der First Officer auch schon jahrelange Erfahrung hat. Auch in unserer Operation, mit dem Verständnis für weite Leitplanken, konnte der Captain sich darauf verlassen, dass die Dinge wie gewohnt erledigt werden und dass es «verhebt».

Wir sind nun in einem gewaltigen Wachstum. Seit gut drei Jahren ist die Kurzstrecke betroffen, und jetzt merken wir es auch auf der Langstrecke. Wir haben im Cockpit zum Teil eine grosse Spannweite zwischen Kollegen, die kurz vor der Pensionierung stehen, und ganz jungen Piloten. Diese suchen teilweise noch nach Ori-



Tom Bolli wuchs in der Flughafenregion auf, besuchte dort die Schulen und schloss diese mit der Matura Typ B ab (altsprachlich mit Latein). Anschliessend schnupperte er während zwei Semestern an der ETH in der Abteilung für Elektrotechnik Studentenluft.

Die fliegerische Laufbahn begann er 1981 als Miliz-Militärpilot und flog den Hunter und den Tiger. Bis heute ist er Fluglehrer auf PC-7.

1983 trat er in die Swissair ein. Als First Officer flog er auf DC-9-32, Fokker 100 und Airbus 310. Im Flottenbüro der A310 waltete er als stellvertretender Flottenchef. 1998 absolvierte er das Upgrading auf der A320 und flog ab 2000 auch die A330. Seit 2009 fliegt Tom als Captain die A330 und die A340 im MFF. Seit 2004 ist er zudem Fluglehrer und Senior Examiner. Von 1997 bis 2002 war er Pilot und Manager Flight Operation Europe der South African Historic Flight (DC-4).

Seine nicht-pilotische Karriere begann 1990 mit der Gründung der ELITE Simulation Solutions Ltd., die sich erfolgreich auf Hard- und Software-Produkte auf dem Gebiet der Flugsimulation spezialisiert hat. Tom amtierte zu Beginn als Geschäftsführer und war bis 2003 Präsident des Verwaltungsrats. Zwischen 2004 und 2006 vertiefte er seine betriebswirtschaftlichen Kenntnisse mit einem MBA-Studium in Aviation Management in Kanada. Von 2005 bis 2007 war er Präsident und CEO der Swiss Aviation Training (SAT).

Tom wohnt in Rüti-Winkel und hat zwei erwachsene Kinder.

entierung, wollen wissen, wo die Mittellinie ist und wie «man» arbeitet. Bei diesem Lernprozess bekommen sie meines Erachtens teilweise zu wenig Unterstützung. Es ist aber auch eine neue Generation von Menschen, die teilweise in einem anderen Wertesystem aufgewachsen sind. Ich möchte das nicht qualifizieren. Es ist vielmehr eine Tatsache. Wir müssen nun lernen, damit umzugehen. Diese Generation wird die Airline in 15 Jahren ja hauptsächlich betreiben. Andere Airlines, die ein grosses Wachstum haben, und solche, die Piloten aus verschiedenen Kulturkreisen anstellen, arbeiten mit eiserner Disziplin auf der Centerline. Das Take-off Briefing ist dann bezüglich Wording im Detail vorgeschrieben. Die Situational Awareness, die bei uns im Vordergrund steht, hat dort einen anderen Stellenwert. Ich fände es aus verschiedenen Gründen nicht optimal, wenn wir von unserer Philosophie der «weiten Leitplanken» zu einer engen Disziplin-Philosophie wechseln würden. Diesen Schritt macht man nur einmal - eine Umkehr ist fast ausgeschlossen.

Also müssen nun die erfahrenen Piloten die Verantwortung für die Ausbildung und Anleitung der jungen Kollegen übernehmen, damit das Mindset in den Swiss-Cockpits weiterhin Bestand hält. Dazu gehört auch ein kritischer Blick in den Spiegel: Habe ich mir eventuell über die Jahre Nachlässigkeiten oder «Mödeli» angewöhnt, die eigentlich in den Flight Procedures nicht oder anders vorgesehen sind? Trainiere oder verlange ich von den Jungen nun Dinge, die sie verunsichern, weil sie es anders gelernt haben? Auch die Jungen benötigen da die Erfahrung und die Bereitschaft, mit dieser Situation umzugehen.

In dieser Human-Aspects-Thematik können wir ab dem nächsten Jahr eine Zusammenarbeit auf höchstem Niveau mit der NASA beginnen. Darüber bin ich sehr froh, weil das Thema uns weiterhin stark beschäftigt wird. Mit dem Safety Management System bewegen wir uns in einem Regelkreis. Die Safety-Abteilung bekommt durch ihre Sensoren (Flugdatenauswertung, Rapporte etc.) ein Bild. Abweichungen werden festgestellt und Korrekturmassnahmen vorgeschlagen. Diese werden in der Zusammenarbeit mit den Kollegen der Trainingsabteilung umgesetzt. So soll auch die Arbeit mit der NASA rasch zu Ergebnissen führen, die im Training verwendet werden können.

«RS»: Welche Trends sind aus Sicht der Safety zu beobachten, beunruhigende oder besorgniserregende?

T.B.: Es sind zwei Dinge, die der Safety schon länger aufgefallen sind. Das eine ist die «normalization of deviation». Wir gewöhnen uns an Abläufe und Umstände, die nicht korrekt sind, und tun nichts dagegen. Wir beobachten dies bei der Arbeitsbelastung der Cockpit-Besatzungen. Da wird ihnen eine zusätzliche Arbeit übertragen. Nach einer gewissen Zeit scheint das normal zu sein, und dann kommt etwas Weiteres dazu. Das führt zum nächsten Thema: zum Zeitdruck bei den Startvorbereitungen. Dieser führt zu einer spürbaren Anhäufung sogenannter «pre-take-off errors». Das sind Themen aus der täglichen Operation, die mich am meisten beschäftigen. Hier darf nichts mehr dazukommen, und wir versuchen mit verschiedenen Ansätzen, für

eine Entlastung zu sorgen. Dazu gehört beispielsweise die bevorstehende Verschiebung des Setzens der Flaps vor dem Start in die Checkliste «After Engine Start/Push Back».

«RS»: Ein Beispiel für einen Anstifter zur Ablenkung am Boden ist der neue «PR/PA-Guide 2011», der uns zu allen möglichen Aktivitäten und Dienstleistungen ermuntert. War die Abteilung Safety bei dessen Entstehung beteiligt?

T.B.: Meines Wissens nicht. Grundsätzlich unterstütze ich den Grundgedanken dieses Guides, und es wurde gute Arbeit geleistet. Wir haben jedoch Reaktionen von Passagieren, darunter auch Fachleuten, die sagen, dass wir am Boden zu viel Passenger Address (PA) machen. Zum Beispiel hatte ich einen Briefwechsel mit einem ehemaligen Safety-Verantwortlichen einer englischen Fluggesellschaft, der sich sehr über das lange PA des Captains beklagt hat. Er habe sogar Call-outs des RAAS gehört. Auch hier geht es um den Umgang mit dem Thema. Wir wollen PAs am Boden nicht einfach verbieten, sondern wollen den Blick für die Relevanz, die zeitlichen Möglichkeiten und die Safety schärfen. Der Swiss-Pilot hat nun mal nicht nur die Funktion eines reinen «airplane drivers», sondern übernimmt eine sehr anspruchsvolle, zentrale Rolle bei der Entstehung des Produkts «Flug». Auch die vom Briefschreiber monierte Anwesenheit des Captains beim Einsteigen der Passagiere hat in meinen Augen nützliche, sicherheitsrelevante Aspekte: Bei dieser Gelegenheit sehe ich einen Teil des Publikums, bekomme Eindrücke von der Stimmung an Bord und kann mich direkt mit dem Maître de Cabine (M/C) austauschen. Einmal mehr haben wir weite Leitplanken, und es geht darum, mit Augenmass und Vernunft den «safety first»-Gedanken zu leben.

«RS»: Safety und Security werden oft verwechselt. Eigentlich sollten die zwei Stellen miteinander zusammenarbeiten, kommen sich aber im täglichen Betrieb oft in die Quere. Übertriebene Security verärgert und belastet Besatzungen, ist oft ein Grund für Verspätungen und führt auch zum erwähnten Zeitdruck im Flugzeug, was sich wiederum negativ auf die Safety auswirken kann. Du bist nun der Chef dieser beiden Fachbereiche. Versuchst Du hier Einfluss zu nehmen oder nimmst Du das einfach als gegeben hin?

T.B.: Das ist extrem spannend. Weltweit gibt es fast jede Woche einen Flugunfall. Das wird kurzzeitig zur Kenntnis genommen, als unumgängliche Begleiterscheinung akzeptiert, man versucht daraus zu lernen - und die Welt dreht sich weiter. Wird aber auf einem Flughafen im Security-Bereich eine Schwachstelle entdeckt, werden in einem teilweise unverständlichen Mass Vorschriften erlassen, die das System erheblich belasten.

Zum Verständnis ist es wichtig, zu erkennen, dass in beiden Bereichen von Risiko-Management die Rede ist. Ein Start auf einer schneebedeckten Piste zum Beispiel bringt objektiv gesehen ein viel höheres Safety-Risiko mit sich als ein Gegenstand, der beim Aircraft Security Search (A.S.S.) an Bord nicht gefunden wurde. In beiden Bereichen gibt es Vorschriften,

die wir als Compliance-Regeln einhalten müssen. Die Safety entsteht aber erst durch die Kultur, die wir leben. Bei der Security kennen wir noch keine solche Kultur. Da werden wir rigoros an der Befolgung der strikten Vorschriften gemessen. Wir sind beim A.S.S., der Zutrittskontrolle zum Flugzeug und beim Schliessen der Türen stark unter Druck. Da hat der Regulator ganz unterschiedlich Wahrnehmungen, was darin gipfelt, dass Security-Belange uns bei Safety-relevanten Tätigkeiten behindern. Meine Abteilung kämpft an verschiedenen Fronten dafür, dass auch die Anliegen der Security in einem vernünftigen Rahmen verfolgt werden können.

«RS»: Auch das Zählen der Passagiere beim Einsteigen belastet den M/C auf Kurzstreckenflügen und lenkt von der sicherheitsrelevanten Aufsicht ab (zu viel Handgepäck, Tanken beim Boarding, usw.). Doch ist der Passenger Count noch nötig? Im Schengen-Bereich durchlaufen alle Koffer und Passagiere das Screening. Rein sicherheitstechnisch ist es also eine unnötige Arbeit. Wann wird er abgeschafft?

T.B.: Die Notwendigkeit des Headcounts wird bei der Swiss in regelmässigen Abständen hinterfragt. Es ist richtig, dass dieser gemäss BAZL-Vorgaben nicht mehr zwingend vorgeschrieben ist, jedoch nur, wenn die Wege vom Gate bis zum Flugzeug gesichert sind. Auf unserer Homebase sind die Jetty-Türen zurzeit nicht gesichert, zudem besteht im Jetty die Möglichkeit, sich in Richtung Arrival Gate zu verstecken.

Falls ein Passagier am Gate «durchschlüpft» (im dümmsten Fall noch am falschen Gate), würde dies ohne Headcount erst viel später bemerkt, sodass erst später mit einem allfälligen Gepäckaustausch begonnen würde, was wiederum zu einer grösseren durchschnittlichen Verspätung führt. Aufgrund dieser und weiterer Faktoren wurde entschieden, den Headcount vorläufig beizubehalten.

«RS»: Du hast Dich vertieft mit dem Thema «Risiko-Management in High Reliability Organizations» beschäftigt. Welche Organisationen waren das? Was war der Anlass für diese Studien?

T.B.: Das war im Bereich der Feuerwehr und der Polizei und in einem gewissen Mass auch noch in der Medizin. Es geht um Organisationen, deren Teams unter hohem Druck richtig funktionieren müssen. Wir sind in der Aviatik ein grosses Stück voraus – beispielsweise was die Kultur von Debriefings betrifft. Als ich CEO der SAT war, hatten wir die Idee, uns auf dem Gebiet Crew Ressource Management (CRM) auch akademisch fitter zu machen. Denn die Forschung bringt neue Resultate, wie zum Beispiel mit kleinen Fehlern in der Normal Operation umzugehen ist. Häufig lösen Besatzungen ein Problem hervorragend, stolpern aber dann, wenn es darum geht, den Faden der Normal Operation wieder aufzunehmen.

«RS»: Du schreibst in Deiner Grussbotschaft im «Safety Letter 2/2011», dass Du «auch die betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge unseres Geschäfts umfassend kennst». Woher stammen diese Kenntnisse?

T.B.: Ich habe mit der Gründung und dem Betrieb der Firma Elite Simulation Solutions (Hard- und Software-Produkte auf dem Gebiet der Flugsimulation) erste Erfahrungen in der Geschäftswelt gemacht. In Montréal

absolvierte ich in den Jahren 2004 bis 2006 ein MBA-Studium in Aviation Management. Eine weitere gute Erfahrung war die Tätigkeit als CEO der SAT.

«RS»: In welcher Form sind diese Kenntnisse für Deine Aufgabe von Vorteil?

T.B.: Ich kann die Situationsbeurteilung meiner Kollegen und Vorgesetzten in der Geschäftsleitung dadurch besser verstehen. Ich kenne ihre Gedankengänge und die kritischen Elemente, wenn ich Anträge formuliere. Wenn wir mögliche Wetlease- oder Codeshare-Partner der Swiss bezüglich Safety-Standards beurteilen, liegt es in der Natur der Sache, dass wir manchmal in der Opposition stehen, da diese Carriers für ein gut ausgebautes

«Ich möchte mit meinem Team effizient arbeiten und Wirkung zeigen.»

Netzwerk wichtig sind. Dann geht es darum, realistisch und intelligent zu argumentieren. Der Blick in andere Airlines zeigt, dass fundamentalistisch agierende Safety Officers heute meist weniger Wirkung erzielen. Dies wäre auch nicht mein Verständnis.

«RS»: Auf der einen Seite willst Du uns bei der Arbeit «an der Front täglich bei der Schaffung kompromissloser Sicherheit» unterstützen. Im nächsten Satz deutest Du an, dass es aufgrund von Wirtschaftlichkeits-Überlegungen zu Meinungsverschiedenheit und Konflikten kommen werde und nur so ein Fortschritt möglich sei. Welche Ideen und Gedanken hattest Du beim Schreiben dieser Zeilen?

T.B.: Als Pilot sollten wir bei allen unseren Handlungen die Sicherheit an die erste Stelle setzen. Das System selber – also die Swiss, und das tönt vielleicht unpopulär – muss zuerst Geld verdienen. Dies soll sie aber mit der benötigten Sicherheit tun. Mit diesen beiden Polen leuchten wir das Spannungsfeld aus.

Wir wollen aus unserer Abteilung heraus erreichen, dass die Leute so denken und dass das System sicher bleibt. Wir machen nicht Safety. Safety wird an der Front täglich von den einzelnen Mitarbeitern gemacht. Die Verantwortung liegt bei den Linienstellen. Aus OS beeinflusst wir die Kultur, wie mit der Safety umgegangen wird.

Ich würde heute das Wort «kompromisslos» an dieser Stelle nicht mehr gebrauchen. Denn wenn wir so dächten, müssten wir den Flugbetrieb im Winter einstellen.

«RS»: Wohin steuert die Flight Safety unter dem stetig wachsenden Druck der Rendite-Überlegungen?

T.B.: Die Swiss steuert auf ein anspruchsvolles 2012 zu. Budgets verschiedener Abteilungen wurden zurückgewiesen und mussten überarbeitet werden. Uns wurde im Gegensatz dazu sogar ein Aufbau einer Stelle für das NASA-Projekt bewilligt. Der Stellenwert der Abteilung OS wird meiner Meinung nach richtig wahrgenommen. Es ist mir daher eine Verpflichtung, mit meinem Team effizient zu arbeiten und Wirkung zu zeigen.

«RS»: Die Fatigue-Umfrage verdeutlicht die Tragweite des Problems bei den Swiss-Piloten. Welche Massnahmen werden ergriffen, um Gegensteuer zu geben?

T.B.: Das ist eines der Kernprobleme, vor allem auf der Kurzstrecke. Die beiden Aspekte Workload und Müdigkeit sind ein grosses Thema. Die unbefriedigenden Ferien- und Planungssituationen beeinflussen die Wahrnehmung zusätzlich. Wüssten wir Piloten, dass wir alle zwei, drei Monate eine Pause erwarten können, die fix da ist und worauf wir uns verlassen und freuen können, dann wäre die Problematik der Arbeitsbelastung auch kleiner.

Die Ausgangslage wird sich in der näheren Zukunft leider nicht ändern. Die Swiss stellt so viele junge Piloten an wie möglich – mehr geht nicht. Gleichzeitig wächst die Swiss, und mit dem neuen GAV unterstützen wir die Swiss bei diesem Wachstum. Auch ein neues Planungssystem kann mit zu knappen Ressourcen keine Wunder vollbringen. Allerdings können wir versuchen, die schlimmsten Rotationen zu entschärfen.

«RS»: Die Swiss hat Jeppesen damit beauftragt, Einsätze anhand eines FRMS (Fatigue Risk Management System) zu analysieren. Sind Ergebnisse vorhanden?

T.B.: In der Industrie findet ein Paradigmenwechsel statt. Bei der Planung von Einsätzen geht man weg von strikten Flight Time Limitations (FTL) und hin zu einer offeneren Betrachtung unter Berücksichtigung der firmenspezifischen und lokalen Eigenheiten. Heute kann es sein, dass Einsätze zwar legal, aber nicht sinnvoll sind. Andererseits könnten sich Einsätze als sinnvoll anbieten, die aber nach dem momentanen Regelwerk nicht geplant werden dürfen. Aufgrund solcher Überlegungen wurden vor Kurzem an sich legale Rotationen unserer thailändischen Flight Attendants durch einen zusätzlichen Freitag innerhalb der Rotation entschärft.

«RS»: Wird bei der Swiss ein FRMS installiert, um die JAR FTL (oder in Zukunft die EASA FTL) partiell oder gänzlich abzulösen?

T.B.: Ein FRMS funktioniert nur, wenn allen Beteiligten, also der Regulator, die Unternehmung und die Personalvertreter, eng zusammenarbeiten. Meine grosse Hoffnung liegt darin, dass wir nach der Einführung des neuen GAV gemeinsam und möglichst unpolitisch an der Sache arbeiten können.

Allerdings ist zu betonen, dass FRMS nicht einfach nur eine andere Form der Planung bedeutet. Es ist ein Philosophiewechsel, der alle betrifft. Die Arbeitnehmer sind in einen Regelkreis eingebunden und sollen beispielsweise ihre Ruhephasen dann auch als solche benutzen, ohne «nebenbei noch schnell» einen Berg zu besteigen.

«RS»: Jeppesen und Boeing versprechen, dass bei der Planung mit Hilfe ihres FRMS die Faktoren, die zu Fatigue führen, erstmals genügend berücksichtigt werden. Gleichzeitig könne die Produktivität beispielsweise der Kurzstreckenpiloten im Vergleich zur Planung mit den JAR FTL um über 20 Prozent gesteigert werden. Die Industrie scheint den Deckmantel der Flight Safety für Produktivitätssteigerungen zu benutzen. Wo siehst Du Potenzial für Effizienzsteigerungen?

T.B.: Nun, da will jemand sein Produkt verkaufen. Unser Ziel muss darin liegen, die Produktivität zu erhalten oder vielleicht tendenziell zu

verbessern. Ich sehe den Benefit aber ganz klar darin, dass die Piloten weniger müde sein werden. In der Vergangenheit nahmen einzelne Führungskräfte in den Unternehmen noch eine blockierende Haltung ein. Wenn sie hören, dass von Müdigkeit der Angestellten die Rede ist, befürchten sie, dass mit jeder Massnahme die Produktivität sinken wird. Mit Rainer Hiltbrand haben wir aber einen COO, der dieser Thematik aufgeschlossen gegenübersteht.

«RS»: Es wird auch bei der Anwendung neuer Systeme Grenzen geben. Wo werden sie gesetzt, und was geschieht bei einer Unterschreitung?

T.B.: Das sind Fragen, die in enger Zusammenarbeit mit den Personalverbänden geklärt werden sollen. Wir müssen in dieser Thematik auch noch viel Erfahrung und statistisches Material sammeln. Es kann sein, dass wir in der zukünftigen Zusammenarbeit mit der NASA eine Studie zur Erfassung der Müdigkeit der Piloten zum Beispiel beim Top of Descent machen. Es gibt keine Lösung, die für alle gleich gilt. Wir haben uns entschieden, mit Jeppesen und dem Boeing Alertness Model (BAM) zu arbeiten. Dieses Rechenmodell muss nun aber noch an unsere Verhältnisse angepasst und die daraus resultierenden Erkenntnisse müssen genau ausgewertet werden.

«RS»: Ist das Format «OSF Monthly Review» so noch zeitgemäss? Für Piloten wünschenswert wäre die Möglichkeit, auf eine Datenbank zugreifen zu können. Bereitet sich ein Pilot beispielsweise auf die Destination New York vor, könnte er alle Rapporte und Vorfälle, die an diesem Flughafen passiert sind, einsehen und sich gezielter vorbereiten.

T.B.: Das ist ein interessanter Ansatz. Wir sind allerdings erst mit einem grossen IT-Aufwand dabei, die anderen operationell tätigen Bereiche der Swiss in



Tom Bolli 2003 am Steuer einer DC-4 über Frankreich.

unser neues Reporting Tool (SRS) zu integrieren. So wollen wir eine Safety-Übersicht der operativen Swiss bekommen. Inwiefern wir diese Erkenntnisse oder Teile daraus direkt zugänglich machen, ist offen. Wichtige Bestandteile unserer Safety-Kultur sind das «share the experience» und die absolute Vertraulichkeit der Rapporte. Wir wollen mit dem neuen und einfacheren System eine höhere Anzahl Rapporte erzielen, daraus eine klarere Aussage über den Safety-Stand machen und damit die Möglichkeit haben, die richtigen Schlüsse zu ziehen.

«RS»: Das Thema Vertraulichkeit taucht auf, wenn man sich bewusst wird, welche Flugzeugdaten automatisch gesendet werden und wie schlecht das Übertragungssystem verschlüsselt ist.

T.B.: Das wurde beim Absturz der Air-France-Maschine ganz deutlich. Auch die Triebwerke unserer A330-300 können «life» überwacht werden. Der Bombardier C-Series wird hier noch weitere Möglichkeiten bieten. Im Sinne der Flight Safety dürfen wir diese technischen Möglichkeiten nicht behindern. Ich bin aber sehr daran interessiert, dass dies so geschieht, dass die Crew anonymisiert wird. Es soll nicht möglich sein, die technischen Daten mit Personen zu verknüpfen, um daraus auch im schlimmsten Fall disziplinarisch vorgehen zu können. Ich bin im Gespräch mit der IPG und der AEROPERS, um unsere in diesem Sinne veraltete Datenschutzvereinbarung neu zu formulieren.

«RS»: Das Problem des mangelnden Platzes in den Crew-Bussen ist erkannt. Leider könne dagegen nichts gemacht werden, so das Feedback von verantwortlicher Stelle. Wir meinen: Man kann doch! Würde das Gepäck wieder wie früher von der Belademansschaft vor den OPS-Eingang gebracht, wäre ein Transport einer 15-köpfigen Besatzung auch mit kleinen Bussen möglich. Das kostet und bedingt, dass die Koffer vor dem OPS kurzzeitig deponiert werden dürften. Wer stellt sich dagegen quer: die Finanzabteilung, die Security oder gar beide?

T.B.: Das ist ebenfalls ein Thema auf meiner Agenda, und es macht mir Bauchweh. Ihr habt diese unbefriedigende Situation in der letzten «Rundschau» sehr differenziert geschildert. Es gibt leider keinen Quick-fix. Wir werden die Trennwand des Gepäckgestells auf der Passagierseite polstern lassen. Zusätzlich wurde eine Aufstockung bei der Kapazität der Busse bewilligt, sodass in Zukunft bei der morgendlichen Ankunft der hauptsächlich betroffenen Langstreckenmaschinen für den Weg ins OPS jeweils zwei Busse gleichzeitig am Flugzeug vorfahren werden.

Ansonsten bleibt uns nichts anderes übrig, als – wie es schön als Koffer-Tetris beschrieben wurde – das Gepäck möglichst gut zu verstauen und Safety-bewusst vorzugehen. Die baulichen Restriktionen beim OPS sind zu gross und bedürfen eines langen Planungshorizonts. Selbst die von Euch vorgeschlagene Variante mit separatem Gepäcktransport würde am Platzproblem scheitern. Es kommen ja frühmorgens gleich mehrere Maschinen kurz hintereinander an. Das gäbe einen zu grossen Koffer- und Blumenschachtelberg.

«RS»: Kannst Du die Notbremse ziehen, wenn etwas in die komplett falsche Richtung läuft (z.B. zu hohe

Tom Bolli gibt über zwei aktuelle Themen detailliert Auskunft

- Nach einem Jahrzehnt zunehmender Audit-Belastung erkennen die Regulators (für uns das BAZL), dass sie die Unternehmungen nicht im Detail kontrollieren können. Wie kehren nun zu dem zurück, was wir eigentlich früher hatten: die Kompetenz des Überwachens geht vermehrt zurück an die Unternehmen. Die Aufsicht wechselt von «compliance based» zu «performance based». Dieser Prozess wurde von der ICAO angestossen und erlaubt es, unseren Betrieb mit seinen Eigenheiten selber zu überwachen. Der Regulator kontrolliert hauptsächlich das jeweilige Safety Management System. Da es sich um eine einmalige Chance handelt, wollen wir diesen Prozess richtig durchführen. Dazu haben wir ein System mit Safety-Satelliten in den verschiedenen Bereichen der Firma eingerichtet. Auch die Bodenorganisation, die Fracht und die Technik sind massgeblich an der Schaffung der Safety beteiligt. In diesen Organisationen untersteht mir nun je eine Fachperson in Safety-Fragen, obwohl sie dort in der Linienorganisation einem anderen Chef untersteht.
- Es gibt ein komplett neues Swiss-Reporting-System (SRS), an dem der operationell tätige Teil der Unternehmung beteiligt ist. Aus dem Bereich OC sind die OR und die ASR für uns wichtig. Seit den 90er Jahren ist es etwa der fünfte Anlauf, so etwas auf die Beine zu stellen. Es wurde aufgrund der Komplexität bis jetzt aber nicht verwirklicht. Das System soll bei der Erfassung sehr einfach sein (Web-based, Pilots Hardware, M/C iPads). Die Rapporte sollen zeitverzugslos an die richtigen Stellen gelangen, und falls erwünscht, soll dann auch eine Beantwortung erfolgen. Der hauptsächliche Sinn ist aber, dass es uns und den Führungskräften aussagekräftige Auswertungen ermöglicht, die Trends und Schwerpunkte erkennen lassen. Wir wollen damit die Anzahl Rapporte pro Flug steigern, um ein klareres Bild von dem zu bekommen, was an der Front läuft. An viele Dinge, die eigentlich nicht in Ordnung sind, haben wir uns gewöhnt, und wir rapportieren sie nicht, weil es zu umständlich ist. Wir wollen den Trend zur «normalisierten Abweichung» stoppen und wieder zurück zur Centerline steuern.

Belastung der Besatzungen und daraus resultierende Fehler)?

T.B.: Ja, das kann ich. Ich kann mich ohne Rücksicht auf den üblichen Melde- und Dienstweg direkt an den CEO oder den Verwaltungsrat wenden. Ich versuche in meiner Rolle allerdings, nicht zu stark im Tagesgeschäft involviert zu sein, sondern eher ein Gefühl dafür zu bekommen, wie stark das System belastet ist. So kann ich schon frühzeitig im Gespräch auf Trends aufmerksam machen und Korrekturen vorschlagen.

Ich möchte die Abteilung OS als kompetent und wirkungsorientiert positionieren, um gegen innen und aussen zu zeigen, dass an der Safety kein Weg vorbeigeht. Wir wollen erreichen, dass der Safety-Gedanke in der gesamten Swiss zum täglichen Gedankengut gehört.

«RS»: Die pilotischen Flying Skills stehen am Pranger. Bei mehreren Unfällen zeigte es sich, dass Piloten ihr Flugzeug nach Systemausfällen nicht mehr unter Kontrolle bringen konnten. Wie wertest Du diese Vorfälle?

T.B.: Das sind ganz starke Indikatoren für einen Trend in unserer Branche, von denen ich mich als ehemaliger CEO der SAT nicht ausnehmen möchte. Wir führten damals den Kurs Multicrew Pilot License (MPL) ein, bei dem der Regulator nur eine sehr kleine Stundenzahl reales Fliegen forderte. Wir nutzten diese Möglichkeiten zur Reduktion zwar bei Weitem nicht aus, aber man muss sich fragen, ob dadurch eventuell Defizite im aviatischen Grundverständnis entstanden sind. Aber wie können wir das ändern? Bringen ein paar Akro-Stunden etwas oder ist es sinnvoll, im Simulator etwas zu trainieren, wofür er gar nicht richtig programmiert wurde? Machen wir dann nicht eventuell sogar Negativ-Training? Ich bin überzeugt, dass wir diese Themen im Rahmen des üblichen Trainings unterbringen müssen und dort den Fokus noch verstärkter auf die Manual Flying Skills legen müssen.

Die heutigen Flugzeuge ermöglichen einen Flugbetrieb, den ich mit einer damaligen MD-80 nicht hätte bewältigen wollen. Die moderne Technologie unterstützt unsere Arbeit in der Normal Operation sehr stark. Die Abnormal Operation wird dadurch umso anspruchsvoller.

Der Umgang mit den Erkenntnissen aus diesen Vorfällen hängt meiner Meinung nach auch mit unserem Rollenverständnis und Selbstbewusstsein als Piloten dieser Airline zusammen. Ich denke, dass wir auch mal bereit sein müssen, zu zeigen, was wir können. Wir haben in diesem Jahr einen Check zusammengestellt, der etwas schwieriger war, als während anderer Jahre üblich. Mit einem Check, der nur das gesetzliche Minimum abdeckt, halten wir uns nicht an den Grundsatz, Best Practice zu verfolgen. Wenn wir im Vergleich zu anderen Piloten einen höheren Anspruch haben, dann gehört es dazu, dies auch im Simulator zu zeigen.

Wir Piloten sind die Last Line of Defense. Der Mensch baut Systeme, die seine Arbeit einfacher machen. Um diese Systeme sicher betreiben zu können, sind wir Menschen gefordert. So stehen wir am Anfang und am Ende dieser Kette. Das macht unsere tägliche Arbeit so faszinierend, und es ist eine enorme Herausforderung. Wir sind gut darin, was wir machen. Ich wünsche mir, dass wir dieses Niveau und unseren hohen Anspruch an einen «true aviator» auch an die nächste Generation Piloten weitergeben können.

«RS»: Wir danken ganz herzlich für dieses interessante Gespräch. •

Werbung



Standorte:
Flugplatz Sitterdorf
Flughafen Zürich-Kloten

Flugschule

www.helisitterdorf.ch

hs

helisitterdorf.ch
Flug buchen 071 422 60 00

Berglaufmeister und Sumpfkönig

Schweizer Meister im Berglauf, «Strongman» und Sieger des Flughafenlaufs – die Erfolgsliste des First Officers Christian Mathys ist noch viel länger. Die «Rundschau» hat den schnellen Airbus-Piloten zwischen zwei Trainings befragt.

Interview: Peter Tilly

Eine charmante Layouterin innerhalb des «Rundschau»-Teams hat mir anlässlich des Redaktionsfests mit einem Augenzwinkern vorgeworfen, dass ich meine Interviews nur wegen der dazugehörigen Mahlzeiten mache. Ich wollte ihr das Gegenteil beweisen, und Christian Mathys gab mir den Steilpass dazu. Mit seinem Schweizer-Meister-Titel im Berglauf und den unzähligen Siegen an Stadt- und Strassenläufen beeindruckte er das «Rundschau»-Team. Da ich vor 21 Jahren und der gleichen Anzahl Kilogramm einmal den Alpine-Marathon in Davos absolviert habe, schien ich prädestiniert dazu, den quirligen Kollegen zu befragen. Der ursprüngliche Plan war, das Interview im leichten Laufschrift zu absolvieren. Nach der Recherchearbeit entschied ich mich, ein schriftliches Interview zu führen. Die Layouterin hatte recht ...

«Rundschau»: Herzliche Gratulation zum Schweizer-Meister-Titel! War der Bergauftitel 2011 Dein erster in Deiner Karriere?

Christian Mathys: Vielen Dank! Im Orientierungslauf (OL) konnte ich schon 13 Mal einen solchen Erfolg feiern. Darunter neun Titel in Einzelwettkämpfen und vier davon im Team. Diese Siege errang ich in meiner Jugend- und Juniorenzeit, also nicht in der Elite-Kategorie. Der jetzige Erfolg ist somit der erste, der alle Alterskategorien einschliesst, und ist deshalb eine Premiere für mich. Es war auch mein erster Meistertitel ausserhalb des Orientierungslaufs.

«RS»: Bei der Recherche für diesen Artikel habe ich das Streckenprofil des Belchenlaufs, der dieses Jahr als Meisterschaftsstrecke diente, eingehend studiert. Der Start ist mitten in Olten auf 420 Metern über Meer und das Ziel in Allerheiligenberg auf 880 Metern Höhe. Dazwischen gilt es noch den Belchen zu überwinden, dessen höchster Punkt fast 1100 Meter über dem Meeresspiegel liegt. Man kann getrost von einem Berg- und Tallauf reden. Liegt Dir das?

C.M.: Ja, das hat mir an der Schweizer Meisterschaft (SM) auch zum Sieg verholpen. In der konstanten Steigung auf den ersten 5,5 Kilometern duellierte ich mich noch mit dem späteren Zweitplatzierten. Doch als es dann bergab ging, konnte ich wegziehen. Unwegsames Gelände liegt mir sehr, vor allem, wenn es dazu noch bergab geht. An der diesjährigen Berglauf-SM war also ein Allrounder gefragt. Das Anforderungsprofil war an diesem Tag wie auf mich zugeschnitten.

«RS»: Du bist jetzt Schweizer Meister, erscheinst aber auf keiner Kaderliste des Schweizerischen Leichtathletikverbands. Verzichtest Du bewusst auf internationale Wettkämpfe im Schweizer Trikot oder fristest der Berglauf ein Stiefmutterdasein innerhalb des Verbands?

C.M.: Die Schweiz an internationalen Wettkämpfen zu vertreten wäre super. Dafür müsste ich zuerst selektiert werden. Da 2011 mein erstes wirklich erfolgreiches Jahr im Laufsport ist, sehe ich der Zukunft gelassen entgegen. Die internationalen Wettkämpfe, und hoffentlich auch Resultate, kommen sicherlich bald. In meiner Juniorenzeit war ich bereits im OL-Nationalkader und nahm auch an internationalen Titelkämpfen teil. Damals konnte ich mit dem Sieg am Sprint-Junioren-Europacup in London mein bestes Resultat im Orientierungslauf feiern.

«RS»: Dich als reinen Berglaufspezialisten zu betiteln würde Deinen Resultaten in den vergangenen Jahren nicht gerecht werden. Du beendest Strassenläufe in den vordersten Rängen, läufst sowohl Langdistanz- als auch Kurzdistanz-OL und betätigst Dich auf der Panzerpiste Thun als Spezialist für unwegsames Gelände. In welcher Disziplin siehst Du bei Dir das grösste Potenzial?

C.M.: Gute Frage. Ich würde sagen, am ehesten bei Spezialwettkämpfen wie dem «Fisherman's Friend StrongmanRun». Doch ist dieser leider weder olympisch, noch wüsste ich von offiziellen Schweizer oder Weltmeisterschaften. In meiner zweiten Wahl, dem Sprint-OL, werden immerhin schon Weltmeisterschaften ausgetragen. Diese finden meist in urbanem Gelände statt und verlangen läuferische Höchstleistungen. Der Sprint-OL



Der Zieleinlauf als Schweizer Meister im Berglauf.

führt in der Regel über eine Distanz von ungefähr fünf Kilometern. Mit meiner kürzlich gelaufenen Bestzeit über fünf Kilometer (14:47 Minuten) befinde ich mich im Bereich der OL-Weltbesten.

Ja, dieser «Fisherman's Friend StrongmanRun»... Natürlich bin ich beim Recherchieren für diesen Artikel auf den abenteuerlichen Lauf gestossen. Zuerst auf der Rangliste 2011 erschien der Name Christian Mathys. Ob es sich beim Sieger um «unseren» Christian handelte, erkannte ich auf dem Siegerbild nicht auf den ersten Blick. Ein komplett verschmutzter junger Mann lächelte in die Kamera und wirkte kaum erschöpft. Eigentlich ein Wunder, denn Christian absolvierte einen 16 Kilometer langen Parcours auf der Panzerpiste in Thun, der die Kampfbahn in der Grenadierschule in Isonne wie einen Sonntagsspaziergang aussehen lässt. Bilder und Videos können unter strongmanrun.ch betrachtet werden.

«RS»: Zurück zu Thun. Den Schweizer-Meister-Titel im Berglauf haben schon viele vor Dir gewonnen, Strongman dürfen sich in der Schweiz nur zwei Personen nennen. Was hat für Dich einen höheren Stellenwert und was hat mehr Spass gemacht?

C.M.: Für mich hat der Schweizer-Meister-Titel den höheren Stellenwert, weil es sich um eine offizielle Meisterschaft handelt. Der Fisherman's Friend StrongmanRun hat grossen Spass gemacht, doch an das unbeschreibliche Gefühl, das ich gegen Ende der Berglauf-SM verspürte, kommt der Sieg in Thun nicht heran.

«RS»: Beim Fisherman's Friend StrongmanRun 2011 hast Du während 16 Kilometern 40 Hindernisse über- und unterquert, dabei viel Dreck geschluckt und Bekanntschaft mit Streckenteilen wie dem «Moskito Valley», der «Eigernordwand» und dem «Jungle» gemacht. Trotzdem komme ich, wenn ich richtig gerechnet habe, auf eine Durchschnittsgeschwindigkeit von 4:14 Minuten pro Kilometer. Das scheint mir fast übermenschlich!

C.M.: Ja, das ist schnell, deshalb habe ich auch gewonnen (lacht). Mein Erfolgsrezept war, das Tempo an den Hindernissen den Umständen entsprechend möglichst hoch zu halten. Meine Taktik funktionierte recht gut, doch bei den Wasserhindernissen hatte ich meine Mühe. Auf der ersten Runde versank ich beinahe in den «Everglades», beim zweiten Rundendurchgang wählte ich zum Glück die bessere, jedoch schmutzigere Route durch den Sumpf statt durchs Wasser. Allerdings ist bei solchen Spezialläufen bei der Berechnung des Kilometerschnitts Vorsicht geboten. Denn meistens sind die Strecken nicht auf den Meter genau ausgemessen. So rapportierte zum Beispiel die GPS-Uhr meines Kollegen eine Distanz von 16,4 Kilometern.

«RS»: Solche Grenzläufe fordern ihren Tribut. Der Körper kann so eine Leistung nicht von heute auf morgen verdauen. Trotzdem bist Du eine Woche später an den Strassenlaufmeisterschaften über 10 Kilometer gestartet und hast in der Elite-Kategorie den 9. Platz erreicht. Fehlte Dir bei diesem Titelrennen nicht die Spritzigkeit?



Christian Mathys ist Jahrgang 1987 und in Bütigen bei Biel aufgewachsen. Nach der Matura studierte er zwei Jahre Mathematik und Physik an der Universität Bern. Als Absolvent des Pilotenkurses 1/08 trat er im Juli 2009 in die Swiss ein und fliegt zurzeit als First Officer auf der A320-Flotte. Christian ist mit den Laufschuhen auf die Welt gekommen und feierte die ersten grossen nationalen und internationalen Erfolge im Orientierungslauf. Heute trifft man Christian an verschiedensten Laufveranstaltungen auf den vordersten Positionen an. Seinen bisher wichtigsten Sieg errang er 2011 an der Berglauf-Schweizer-Meisterschaft.

C.M.: Man sieht, ich werde hier von einem Kenner interviewt. An der 10-Kilometer-Schweizer-Meisterschaft hatte ich mir definitiv mehr erhofft. Vor allem die Zeit entsprach nicht den Trainingsresultaten. Diesem Risiko war ich mir im Vorfeld bewusst. Aber im Nachhinein bin ich froh, am Fisherman's Friend StrongmanRun teilgenommen zu haben.

«RS»: Wenn ich mich im Spiegel betrachte, sehe ich den Beweis, dass nicht jeder die richtigen Gene zum Hochleistungsläufer hat. Du scheinst in dieser Beziehung familiär belastet zu sein. Deine Mutter war im Orientierungslauf national und international erfolgreich, Deine Schwester erscheint auf der Kaderliste des Schweizerischen OL-Verband und Dein Bruder gab sich am Greifenseelauf 2009 nur von Christian Belz geschlagen. Wer mit so viel Talent gesegnet ist, hat sicher hochgesteckte Ziele. Was hast Du Dir für die Zukunft noch alles vorgenommen?

C.M.: Zuerst einmal möchte ich meine persönlichen Bestzeiten verbessern. Eine Medaille an internationalen Titelkämpfen ist und bleibt mein Ziel, die Disziplin lasse ich noch offen. An Spezialwettkämpfen ganz vorne dabei zu sein bleibt jedoch weiterhin ein Ziel. Auch Ausgefallenes habe ich noch vor. Im Dezember versuchen wir mit einem Zwölferteam den Weltrekord im 24-Stunden-Dauerlauf auf einem Laufband zu knacken. Dabei muss jeder Läufer in «seiner Schicht» im Schnitt etwa 36 Kilometer zurücklegen.

«Der Fisherman's Friend StrongmanRun hat grossen Spass gemacht.»

«RS»: Talent alleine genügt nicht. Es steckt auch unglaublich viel und hartes Training dahinter. Seit ich auf der Kurzstrecke fliege, bin ich froh, dass ich ein minimales Sportpensum absolvieren kann. Wie bringst Du Flugpläne, Wettkämpfe und Trainings aneinander vorbei?

C.M.: Leider gehen die Wettkämpfe und der Flugplan nicht immer wunschgemäss aneinander vorbei. Es ist schwierig, für alle meine Wettkämpfe frei zu erhalten, denn diese finden grösstenteils an Wochenenden statt. Deshalb muss ich für die wichtigsten Anlässe jeweils vier Tage Ferien eingeben. Mit den Trainings funktioniert es besser. Die Arbeit im Cockpit ist zum Glück nicht laktatbildender, sondern mentaler Natur. Somit ergänzen sich



Der Parcours in Thun war kein Spaziergang.

die Lauftrainings und die Arbeit zu einer harmonisierenden Einheit. Des Weiteren versuche ich meine Zeit möglichst zu optimieren. Ich wohne zum Beispiel nur gerade fünf Minuten vom Flughafen entfernt. So kann ich auch während des Reservedienstes ein Lauftraining absolvieren.

«RS»: Im Trainingsbereich arbeitest Du mit RunningCoach.ch zusammen. Hinter RunningCoach.ch stehen Markus Ryffel, Christian Belz und Viktor Röthlin. Inwiefern können Dir die ehemaligen und aktiven Spitzenathleten helfen, Dein Training mit diesen schwierigen Rahmenbedingungen zu optimieren?

C.M.: RunningCoach.ch zeigt mir auf, welche Trainings wirklich lohnend sind und in welcher Geschwindigkeit ich diese absolvieren muss. Somit verschwende ich nicht meine Zeit mit «falschen» Trainings. Ich denke RunningCoach.ch und der Kauf einer GPS-Uhr haben mir diese gewaltige Leistungsentwicklung im laufenden Jahr ermöglicht.

«RS»: Du bist schneller als die meisten, steigst praktisch lautlos, hinterlässt einen kleinen CO₂-Fussabdruck, lässt, wenn Du bis zum Hals im Dreck steckst, den Kopf nicht hängen und lächelst stets dazu. Kurz: Du wärst der ideale Botschafter unserer Swiss! Konntest Du unseren Arbeitgeber schon als Sponsor gewinnen?

C.M.: Seit ich bei der Swiss angestellt bin, hatte ich bisher leider zu wenig Unterstützungswürdiges vorzuweisen. So war ich zum Beispiel nur bis zum Beginn der Pilotenausbildung im Junioren-OL-Nationalkader. Erst in diesem Jahr bin ich endlich wieder an die Schweizer Spitze zurückgekehrt, wenn auch in einer anderen Sportart. Um zur Frage zurückzukehren: Meine Sponsoring-Anfrage ist bei der Swiss in Bearbeitung.

«RS»: Christian, ich danke Dir ganz herzlich für das Interview und freue mich sowohl auf neue Siegerbilder von Dir als auch auf gemeinsame Flüge. Wir drücken Dir die Daumen für Deine nächsten Läufe!

C.M.: Vielen Dank. Es freut mich, dass mein sportliches Engagement in der «Rundschau» gewürdigt wird.

Nach dem Interview ziehe ich mit schlechtem Gewissen die Laufschuhe an und jogge meine Standardrunde im Wald hinter unserer Wohnung. Ganze 6,4 Kilometer und 180 Höhenmeter. Bis anhin war ich stolz, in 46 Minuten wieder zu Hause zu sein.

Heute weiss ich, dass ich am Fisherman's Friend StrongmanRun in Thun von Christian überrundet worden wäre. Ich kaufe mir jetzt Stöcke, ich saddle um auf Nordic Walking ... ●



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

Mind Body Soul
Ganzheitliche Gesundheitspraxis

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

Akupunkt Massage ■ Bioresonanz ■ Body Detox

The swisser, the better

Die Swiss werde jetzt noch swisser, war im internen Personalblatt kürzlich zu lesen, und das tönt ja noch viel herziger und heimeliger (swissertütsch für: putziger und behaglicher), wenn es aus dem berufenen Mund von Marketingfachleuten kommt, die Holger, Jürgen oder Jochen heissen. Swissness ist das Gebot der Stunde, Swiss Made das ultimative Verkaufsargument, auch wenn bloss die Zeiger der Armbanduhr irgendwo in Jura-Nähe auf chinesische Werke geschraubt werden.

Ist es überhaupt noch Swissness, wenn ein Schweizer Pilot mit einem österreichischen Kollegen in einem Flugzeug französischer Bauart für eine deutsche Airline Group japanische Passagiere an eine amerikanische Destination fliegt? Es liegt mir jetzt allerdings fern, hier ins globalisierungsfeindliche Jagdhorn jener Volkspartei stossen zu wollen, die die Swissness für ihre eigenen populistischen Zwecke gepachtet hat und welcher jeder internationale Flugplatz ein Gräuel sein muss, weil da so viele wildfremde Leute zusammenkommen mit so verschiedenen Religionen und so viel Multikulti und so komischem Essverhalten. Obwohl: Unser Berufskollege H., der es immerhin bis zum Abgeordneten (wenn auch nur von einer winzigen Exklave an der nördlichsten Peripherie unseres Landes) dieser fundamentaleidgenössischen Partei in Bern gebracht hat, setzt sich als inoffizieller Flugverkehrsminister wacker ein für Flughafenausbau, Anflüge aus allen Richtungen zu allen Tageszeiten und für den Kauf von schönen, neuen, teuren Kampfflugzeugen aus dem benachbarten nördlichen Ausland, weil eventuell mit deren Hilfe oder besser gesagt mit Hilfe dieses milliardenschweren Kuhhandels dann quasi söihäfelisöiteckeli (swissertütsch für: eine Hand wäscht die andere) die dichtbesiedelte Gross-Agglomeration Hohentengen wieder wie früher auch frühmorgens ganz süüferli (vorsichtig) im Leerlauf überflogen werden dürfte.

Wenn wir schon beim Leerlauf sind: Diese ganze hochgelobte Swiss Democracy ist ja gut und recht, aber



jetzt hab' ich dann langsam genug Abstimmungsformulare ausgefüllt für dieses Jahr. Nach all den Initiativen und Gesetzesänderungen für und gegen Verkehrssicherheit, Waffengewalt, Finanzausgleich, Sozialhilfe, Hauswirtschaftliche Fortbildung, Steuergesetze mit drei Stichfragen (schlimmer als der Winterops-eQuestionnaire!), Polizei- und Einkaufszentren, Ja zur Mundart im Chindsgi und Nein zum Sterbetourismus, neuen GAV, Nationalratswahl und Stände-

ratswahl und noch einmal Ständeratswahl, weil jener alte Mann aus obgenannter Partei einfach nicht aufhören kann. Und jetzt Ende Jahr noch diese nebulöse Pistenausbauverhinderungsvorlage mit Gegenvorschlag und Stichentscheid als Ausdruck des latenten Religionskriegs zwischen Süd- und Ostanfluggegnern; dazu, wie passend: die Initiativen «Für faire Ferien» (Flugreisen?) und «Stau weg!». Da bin ich schon mal dezidiert dafür.

Haben wir eigentlich nicht genau aus dem Grund unsere Volks- und Verbandsvertreter gewählt, dass die in unserem Sinne entscheiden und auswählen? Dass wir in Ruhe gelassen werden mit der ganzen öden Abstimmungspropaganda und nicht ständig mit Entscheidungen belästigt werden, von denen wir keinen Deut verstehen? Wenigstens ist der neue GAV mit einem richtiggehenden Volksdemokratie-Resultat angenommen worden, weil unsere Vertreter das super gemacht haben. Die paar vehementen Opponenten und chronischen Forums-Lamentatoren werden sich bestimmt um die vakant werdenden Vorstandsposten reissen. Das gibt dann eine Kampfwahl!

Neuer Vertrag, neues Logo (alea iacta est ad acta: der Würfel vom Tyler Dosé ist endgültig gefallen), neue Werbesprüche, sorry: core values, neue Namens-täfel, bald neue Kreditkarten, neue Flugzeuge, neue Destinationen, neues PBS; irgendwann dann vielleicht noch neue Paceblades und neue Krawatten. Swiss, Swisser, Swissehr. Wenn das nicht schöne Weihnachten gibt. Swisser die Glocken nie klingen!

pk2@bluemail.ch

WINGS
AIRLINE BAR & LOUNGE

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

www.Swissair-kinderhilfe.ch

www.wings-lounge.ch

Let your soul fly

Rotationsabsprachen bei der Swiss

Aus einzelnen Flügen werden Pairings, aus Pairings die uns bekannten Rotationen. Andreas Umiker erklärt, wie dies geschieht, wo die Probleme bei diesen Vorgängen liegen und welchen Einfluss die AEROPERS darauf hat.

*Text: Andreas Umiker,
Vorstandsmitglied, Leiter Ressort Flight Operations*

Die Planungsabteilung OP der Swiss hat den Auftrag, die Flüge, welche die Netzwerkabteilung in einer bestimmten Periode durchführen will, mit der nötigen Anzahl Crew Member zu bestücken. Diese Aufgabe tönt auf den ersten Blick simpel, ist aber eine komplexe und zeitaufwändige Angelegenheit, bei der die AEROPERS in gewissen Phasen Mitbestimmungsrechte hat. In der Folge soll ein Teil des Prozesses, die Entwicklung und Absprache der Rotationen, genauer beleuchtet werden. Da die Abläufe für Shorthaul und Longhaul nicht gleich sind, werde ich den Artikel in diese beiden Bereiche unterteilen.

Shorthaul

Täglich übermittelt das Netzwerk der Planungsabteilung die vorgesehenen Flüge elektronisch in Form einer nach IATA-Standard aufgebauten Textdatei, ein sogenanntes SSIM-File. Die Informationen können direkt in den Pairing Optimizer geladen werden. Diese Software der Firma Jeppesen (bis Anfang 2011 von Adopt, dem Hersteller unseres PBS) hat den Auftrag, aus den einzelnen Flügen sogenannte Pairings zu erstellen. Ein Pairing ist eine Kombination von Flügen mit der Homebase als Ausgangs- und Endflughafen, die bei der Swiss maximal vier Tage lang sein darf. Dabei müssen sämtliche Vorschriften aus den Flight Duty Regulations (FDR), aber auch andere Auflagen operationeller oder kommerzieller Herkunft berücksichtigt werden. Der Bediener der Software hat dabei die Möglichkeit, Limitationen und Auflagen hinzuzufügen, die weitergehen als die FDR. Als Beispiel sei hier Folgendes erwähnt: Es ist wenig sinnvoll, wenn ein Tageseinsatz bereits mit der maximalen Flight Duty Period (MFDP) geplant wird, weil bei der kleinsten Verspätung bereits das Potenzial für operationelle Unregelmässigkeiten entstehen würde. Darum beschränkt die Swiss das System in der Ausnutzung der MFDP und zwingt es, alle Pairings mit Reserve zu planen. Diese Reserve ist abhängig von Personalbestand und Produk-

tion nicht immer gleich gross. Sie bewegt sich aber üblicherweise im Bereich von 25 Minuten. Zusätzlich hat der Planer die Möglichkeit, Pairings selber zu konstruieren und dem System vorzugeben. Als Resultat gibt der Optimizer die Pairings in folgender Form heraus:

Jeweils zwei Monate vor dem Beginn einer neuen Planungsperiode erhält der Optimizer den Auftrag, einen ersten Satz von Pairings zu erstellen. Etwa zwei Wochen später, nachdem die Daten aus dem Netzwerk genauer geworden sind und der Planer die Pairings bereits mehrfach überarbeitet hat, erhält die AEROPERS (AP) alle Pairings des betreffenden Planungsmonats als PDF-Datei. Damit kommen die FDR-Spezialisten der AP ins Spiel. Im Controlling werden die Daten in ein von unserem Mitarbeiter Andy Klöti programmiertes Tool eingelesen und auf Herz und Nieren geprüft. Das Tool erlaubt es, die Pairings auf das Überschreiten von vielen, beliebig festzulegenden Werten zu prüfen. Ein Beispiel: Wir suchen alle Pairings, die weniger als 15 Stunden Rest Period aufweisen? Es genügt, den gewünschten Grenzwert einzustellen, danach einen Schalter zu drücken, und das Tool generiert in Sekundenschnelle eine Zusammenfassung aller betroffenen Pairings. Auf diese Weise werden innert kürzester Zeit alle kritischen Pairings übersichtlich dargestellt und nach Art der Überschreitung geordnet. Danach beginnt die Feinarbeit. Es muss betont werden, dass die Pairings der Swiss allesamt grundsätzlich FDR-konform zusammengestellt sind. Ausnahmen sind speziell gekennzeichnet und beschränken sich auf Charterflüge, die gemäss FDR unter Einhaltung gewisser Auflagen möglich sind. Es geht also jetzt darum, Pairings zu finden, die zwar FDR-konform, aber in ihrer Kombination aus unserer Sicht dennoch nicht tragbar sind. Diese Pairings werden am monatlich stattfindenden EPM (Einsatz- und Planungsmeeting Swiss - AEROPERS, eine Unterabteilung des Monatsgremiums [MG]) besprochen, und es wird versucht, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Oft kann ein bemängeltes Pairing durch einen Alternativvorschlag der Swiss ersetzt werden. Gemäss Vertrag müssen Beschlüsse im EPM einvernehmlich gefasst werden, das heisst, dass die AEROPERS ein Veto-

Operates: Only on Thu 01DEC2011								
Day	Flight	Departure-Arrival	Start utc	End utc	Block	A/C	Cnx	Meal
		Briefing		14:40				
1 Th	LX 656	ZRH-CDG	15:40	16:55	1h15	321	0h40	
1 Th	LX 657	CDG-ZRH	17:35	18:50	1h15	321	0h45	
1 Th	LX 1842	ZRH-ATH	19:35	22:10	2h35	321		
		Debriefing		22:40				
		Briefing		12:45				
2 Fr	LX 1823	ATH-GVA	13:45	16:40	2h55	320	0h40	
2 Fr	LX 1946	GVA-BCN	17:20	18:45	1h25	320	0h40	
2 Fr	LX 1947	BCN-GVA	19:25	20:55	1h30	320		
		Debriefing		21:25				
		Briefing		13:05				
3 Sa	DHLX 2813	GVA-ZRH	14:05	15:00	-	320*	1h20	
3 Sa	LX 1956	ZRH-BCN	16:20	18:05	1h45	321	0h45	
3 Sa	LX 1957	BCN-ZRH	18:50	20:40	1h50	321		
		Debriefing		21:10				

Duty Summary	
Duty period	8h00 (16h00)
Block	5h05
Rest	14h05 (10h50)
FDP	7h30 (11h25)
Night duty	NA
Rest comp	0h00
Meal	MB
Duty period	8h40 (16h00)
Block	5h50
Rest	15h40 (10h40)
FDP	8h10 (11h45)
Night duty	NA
Rest comp	0h00
Meal	None
Duty period	8h05 (16h00)
Block	3h35
Rest	0h00 (0h00)
FDP	7h35 (12h00)
Night duty	NA
Rest comp	0h00
Meal	MB

Trip Summary	
Crew:	1/1/0/0/0/0/0/0/0/0
Homebase:	ZRH
Duty period:	24h45
Block Time:	14h30
Trip Days:	3
TAFB:	54h30
FDP time:	23h15
Night duty:	NA
Freedays:	1.50
Categories	
Flights	8
Time diff	2h00

recht hat. Die Vertreter beider Seiten haben hier jeden Monat die schwierige Aufgabe, einen tragfähigen Kompromiss in Form von produktiven, aber belastungsmässig auch erträglichen Kombinationen zu finden. Häufig unterstützen uns die ebenfalls am EPM anwesenden Vertreter des Reassignments und der Flottenführung in unseren Bemühungen, die Spitzenbelastungen zu entschärfen. Zu strenge oder verspätungsanfällige Kombinationen bewirken bei beiden genannten Swiss-Stellen Zusatzaufwand und sollten darum auch aus deren Sicht vermieden werden. Gelegentlich wird ein sehr strenges Pairing

aus Produktivitätsgründen schlussendlich trotzdem genehmigt, jedoch mit besonderen Auflagen entschärft, zum Beispiel durch die Gewährung eines zusätzlichen Freitages oder mit der Planung als freigestellte Rotation. Wird im EPM keine Einigung erzielt, müssen die strittigen Punkte am MG, das einen Tag später stattfindet, besprochen werden. Wird auch dort keine Lösung gefunden, bestünde gemäss den gültigen Vereinbarungen theoretisch die Möglichkeit, noch einen Schritt weiter zu gehen und das Steuergremium anzurufen. In der Praxis findet diese Variante aus terminlichen Gründen für die SH-Pairings kaum Anwendung. Bis ein Steuergremium nur schon personell bestimmt wäre, sind die betroffenen Pairings bereits abgeflogen und vergangen.

Ein paar Zahlen zur Aufteilung der Pairings (alle Werte vom November 2011, nur A320-Familie, immer 1 CMD und 1 F/O):

1 day pairings	720
2 day pairings	423
3 day pairings	82
4 day pairings	80

Die Anzahl geplanter Landungen pro Tageinsatz gliedert sich wie folgt:

1 landing/day	25
2 landings/day	496
3 landings/day	1214
4 landings/day	334
5 landings/day	1
(Durchschnitt 2,86 landings/day)	

Die durchschnittliche Arbeitsbelastung der Pairings aus dem Optimizer liegt für Shorthaul im November 2011 bei 5:00 Blockstunden oder 7:44 Flight Duty Period pro Einsatztag.

Vom Pairing zum fertigen Einsatz

Der zweite, für uns Besatzungen entscheidende Schritt ist der Zusammenbau der abgesprochenen Pairings zu Rotationen und schliesslich zu ganzen Einsätzen. Dies geschieht im Rostering Optimizer mit dem uns wohlbekannten Teil PBS (Preferential Bidding System) der Firma Adopt, das seit mehr als zehn Jahren mehr schlecht als recht funktioniert und unser Leben entscheidend beeinflusst. Ich verzichte an dieser Stelle auf Details. Das System wird schon bald ausgedient haben und durch ein neues, modernes Planungstool ersetzt.

Die Problemstellung wird allerdings auch für das neue System dieselbe sein: Bei knappen Beständen und unzähligen Pre-Assignments (vorgängig von Hand bereits gesetzte Flüge oder andere Dienste) die Pairings möglichst effizient zu verteilen.

Ein wesentlicher Teil der Beanstandungen seitens der Crews hat ihren Ursprung nicht im Pairing Optimizer, sondern im PBS. Pairings, die für sich alleine betrachtet machbar erscheinen, können bei unglücklicher Kombination mit anderen Pairings zu kritischen Übermüdungssituationen führen. Der täglich stattfindende Thessaloniki-Nachtflug ist zwar anstrengend, wird aber erst wirklich heikel, wenn er mit einem anderen, strengen Pairing kombiniert wird, das die Besatzung zwingt, jeden Tag sehr früh aufzustehen oder bis spät in die Nacht zu arbeiten. Unser PBS ist nicht dazu in der Lage, solche kritischen Kombinationen zu verhindern, es

kennt lediglich die nackten Limitationen aus den FDR und kann Übermüdungsrisiken nicht abschätzen. Systeme, die diese Aufgabe bewältigen könnten, heissen Fatigue Risk Management Systems (FRMS) und sind auf dem Software-Markt verfügbar, vom Gesetzgeber aber nicht vorgeschrieben. Diskussionen dazu sind auf europäischer Ebene im Gange. Ob und wann die Swiss allenfalls auch freiwillig ein FRMS einführt, wird firmenintern unter der Leitung der Safety-Abteilung OS gegenwärtig ebenfalls diskutiert.

Longhaul

Im Gegensatz zur Kurzstrecke werden die Langstrecken-Pairings saisonal abgesprochen, jeweils im Januar für den Sommerflugplan und im August für den Winterflugplan. Die Pairings werden manuell zusammengestellt und dem Monatsgremium zur Beurteilung vorgelegt. Der Umweg über den Pairing Optimizer ist nicht nötig, da das Netzwerk viel einfacher aufgebaut ist als auf der Kurzstrecke. Zudem sind FDR-bedingt mit Ausnahme des Kairo- und des Tel-Aviv-Flugs keine Kombinationen möglich. Ein Pairing ist in den meisten Fällen auch bereits eine in sich abgeschlossene Rotation. Die Diskussionen am MG beschränken sich darum auf die Frage nach einer oder zwei Übernachtungen an der Destination sowie auf die Anzahl der zu gewährenden Freitage. Auch im neuen Vertrag ist die alte Formel für die Berechnung der nötigen Ruhezeit enthalten, sodass die minimale Anzahl Übernachtungen gegeben ist. Strenge Flüge wie zum Beispiel nach Miami können entschärft werden, indem eine zusätzliche Nacht an der Destination geplant wird. Für die Anzahl Freitage nach der Rotation haben wir nach wie vor keine verbindliche Formel, was bedeutet, dass jede neue Rotation zwangsläufig zu langwierigen Verhandlungen am MG führt. Weil beide Faktoren – Anzahl Übernachtungen und Anzahl Freitage – einen direkten und massiven Einfluss auf die Produktivität des Pilotenkorps haben, mussten neue Rotationen in der Vergangenheit häufig wegen Nichteinigung im MG an die übergeordnete Stufe delegiert werden. Auch der Weg über das Steuergremium und die Schlichtungskommission führte teilweise zu keiner Lösung (Beispiel Bangkok mit drei Freitagen anstatt der von der AEROPERS geforderten vier). Als letzter Schritt bliebe für beide Parteien noch die Anrufung des Gerichts, womit der ganze Prozess bei offenem Ausgang mehrere Jahre in Anspruch nehmen würde und die betreffende Rotation unter Umständen bereits nicht mehr oder in anderer Form geflogen würde. Im vorher erwähnten Bangkok-Beispiel wurde wegen der laufenden GAV-Verhandlungen auf die Anrufung des Gerichts verzichtet und die Lösung ins FDR-Verhandlungsergebnis integriert.

Für die Zukunft streben wir in diesem Zusammenhang eine klare Lösung mit einer verbindlichen Formel an. Wir sind bestrebt, diese in das Projekt «New FDR» einzubauen. Das Projekt wurde im GAV11 festgeschrieben und wird uns mit Bestimmtheit längere Zeit beschäftigen. Bis zu seiner Umsetzung bleibt uns nichts anderes übrig, als Freitage-Regelungen bei neuen Rotationen auf dem Verhandlungsweg zu suchen. Ich wage zu hoffen, dass das erklärte Ziel einer wiederbelebten, echten Sozialpartnerschaft erreicht werden kann und uns bei kommenden Rotationsverhandlungen zugutekommen wird. ●

Was macht eigentlich ... Dani Moser?

Vom Langstreckenkapitän zum Stadtammann von Brugg. Bereits zwei Jahre steht Dani Moser der Stadt am Wasserschloss vor. Wie es sich anfühlt, CMD B-5200 zu sein, erzählt er der «Rundschau» im folgenden Interview.

Interview: Peter Tilly

Mit grosser Vorfreude bestieg ich die S12 nach 5200 Brugg. Dani habe ich zum letzten Mal in Thailand gesehen, als wir zusammen den Turnaround nach Singapur flogen. Er war damals CMD A330/340, heute ist er CMD B-5200. Seit zwei Jahren amtet er als Stadtammann in Brugg. Stadtammann tönt nicht so klangvoll wie Stadtpräsident, bedeutet aber letztendlich das Gleiche. Dieses Understatement ist sowohl typisch für Brugg als auch typisch für Dani. Die S12 traf um 11.53 Uhr im Bahnhof Brugg ein, und der Chef persönlich begrüsst mich an den Gleisen. Der Leser wird es anhand der Uhrzeit ahnen - wir steuerten schnurstracks auf das nächste Wirtshaus zu.

«Rundschau»: Wenn man mit dem Chef durch das schmucke Städtchen Brugg läuft, wird man von allen Seiten gegrüsst. Kannst Du als Stadtammann noch in Ruhe durch die Gässchen schlendern?

Dani Moser: Ich werde oft angesprochen und begrüsst. Dies ist für mich aber keine Belastung, sondern eine Bereicherung. Die Nähe zum Bürger ist für einen Stadtammann wichtig und wertvoll.

«RS»: Mit dem Wechsel vom einfachen Bürger zum Obersten der Stadt verändern sich auch automatisch die Ansprüche verschiedenster Interessengruppen an Deine Person. Kann man sich in dieser Position noch treu bleiben?

D.M.: Ja, man muss sich treu bleiben, sonst ist der Job nicht machbar.

«RS»: Du hast den Schleudersitz im Militär mit dem Schleudersitz in der Politik vertauscht. Während Du denjenigen im Hunter selber ziehen musstest, versuchen das in der Politik andere für Dich zu machen. Hast Du Angst, dass im Stadthaus jemand laut «eject!» ruft?

D.M.: Mich der Wahl als Stadtammann zu stellen fiel mir nicht leicht. Ich wusste, dass ein allfälliger Abschied von der Fliegerei endgültig ist und ich nur für vier Jahre gewählt bin. An meinem 51. Geburtstag haben mich die Brugger Stimmbürgerinnen und Stimmbürger als ihren Stadtammann gewählt. In zwei Jahren muss ich mich wieder einer Wahl stellen, dann werde ich 55 sein. Falls ich nicht wiedergewählt werde, was ich natürlich nicht hoffe, bricht keine Welt zusammen. Denn es wird ein Leben nach der Politik geben, wie es ein Leben nach der Fliegerei gibt.

«RS»: Ein Partei- und Amtskollege von Dir, Josef Büttler aus Spreitenbach AG, hat kürzlich seinen Rücktritt erklärt, weil er Opfer von Anschlägen und Drohungen gegen seine Familie geworden ist. Hast Du Bedenken, dass so etwas in Brugg auch passieren könnte?

D.M.: Mich bedrückt es sehr, dass ein Amtsträger dermassen in den Fokus eines frustrierten Bürgers gerät.

Obwohl solche Fälle glücklicherweise selten sind, können sie leider nie ganz verhindert oder ausgeschlossen werden.

«RS»: Wie ist der politische Umgangston in Brugg?

D.M.: In Brugg geht man anständig miteinander um, was natürlich nicht heisst, dass nicht heftig diskutiert wird.

«RS»: Dein Aufgabengebiet ist laut Homepage der Gemeinde sehr lang. Neben der Verwaltung bist Du auch für die Wirtschaft, die Stadtentwicklung, die Sicherheit und die Information und Kommunikation zuständig. Wie viele Wochenstunden wendest Du für Dein Amt auf?

D.M.: Die Rolle als Stadtammann kennt keine definierte Pause. Ich bin ein Brugger Fan, lebe hier und übe mein Amt mit Freude aus. Da zählt man nicht die Stunden. Die Trennlinie zwischen Privatem und Geschäftlichem ist schwierig zu ziehen. Interessanter ist die Frage, wie viele Stunden ich in der Woche für meine Bedürfnisse reserviere. Diese Zahl ist leider im Moment eindeutig zu tief.

«RS»: In Brugg wollen alle etwas von Dir. Kommen dann noch ehemalige Kollegen vorbei und stellen viele Fragen, bleibt die Arbeit zwangsläufig liegen. Wie organisierst Du Dich?

D.M.: Mein Stabschef managt den Terminkalender. Ich setze mir ganz bewusst Blöcke, die für mich reserviert sind. Die einen für Strategie und Reflektion, die andern nenne ich spasseshalber auch PUM-Blöcke. PUM steht für Post, Unterschrift und Mail. Gerade die elektronische Mailbox bereitet mir zuweilen Sorgenfalten. Die Mailflut entwickelt sich gelegentlich zu einem Tsunami. Nur der Schaden hält sich dabei zum Glück in Grenzen.



Dani Moser ist 1958 geboren und in Untersiggenthal aufgewachsen. Nach der Maschinenmechanikerlehre bei der BBC trat er in die Militärpilotenschule ein. Im Jahr 1981 wurde er als Militärpilot brevetiert und flog in der Staffel 15 auf dem Hunter und später dem PC-9. 1982 trat Dani

in die Swissair ein und flog als First Officer auf der MD-80, der DC-10 und der MD-11. Nach den Douglas-Jahren als First Officer folgten die Kapitänsjahre auf den Airbus-Typen A320, A330 und A340, wo er auch als Instruktor tätig war. Im Herbst 2009 wurde Dani Moser zum Stadtammann von Brugg gewählt und trat dieses Vollzeitamt am 1.1.2010 an. Dani ist verheiratet, hat vier erwachsene Kinder und lebt in Brugg am Ufer der Aare.

Wir haben uns vom Restaurant Römerturm längst zur Amtsstube von Dani aufgemacht. Der Risotto liegt angenehm im Magen und der Rotwein aus dem südlichen Nachbarland gibt den Beinen die notwendige Schwere. Ich mache es mir am grossen Sitzungstisch bequem und blicke zwischen zwei Airbus-Modellen hindurch auf die Altstadt von Brugg. Die Einwohner wirken zufrieden, von Stadtzürcher Hektik ist nichts zu spüren.

«RS»: Die SP hat nach den Wahlen 2009 in ihrem Parteiorgan geschrieben: «Die Wahl von (...) und dem neuen Stadtammann Dani Moser verspricht einen echten Neuanfang in Brugg. (...) Das Brugger Stimmvolk hat deklariert, dass es an neuzeitlichen Lösungen, über Partei- und Gemeindegrenzen hinaus, interessiert ist. Transparenz, Ehrlichkeit und Offenheit stehen im Vordergrund.» Da wurdest Du weit über die Parteigrenzen hinweg als Hoffnungsträger wahrgenommen. Konntest Du die Erwartungen an Deine Person in den ersten zwei Amtsjahren erfüllen?

D.M.: Den hohen Selbstanspruch, den ich an mich als Captain hatte, brachte ich auch in meine neue Aufgabe hinein. Ich denke, dass ich sehr kritisch mit mir selber bin und hinterfrage meine Arbeit und Entscheide regelmässig, vielleicht auch zu oft. Wir sind in Brugg auf dem richtigen Weg, doch es gibt noch einiges zu tun. Ich strebe einen Kulturwandel an. Alle Erwartungen werde ich aber nicht erfüllen können.

«RS»: Im Ressort Stadtentwicklung hast Du einen Coup gelandet! In Deiner Amtszeit hast Du die Abstimmung zum Ausbau der Fachhochschule gewonnen und im Frühjahr den Grundstein für den Campus gelegt. Wenn der 190 Millionen teure Bau 2013 bezugsbereit ist, werden die Aktivitäten der Fachhochschule Nordwestschweiz in Brugg-Windisch konzentriert. Erwartet werden 3000 Studierende und 1000 Dozenten beziehungsweise Mitarbeiter. Das verändert den Charakter einer Stadt nachhaltig. Hast Du keinen Respekt davor?

D.M.: Den Coup hat das Stimmvolk gelandet. Ich habe einfach zusammen mit einem Komitee als Motivator für unseren Standort gewirkt – aber natürlich mit TOGA-Thrust! Der Campus wird Brugg massiv beeinflussen, das ist klar. Seitens des Stadtrats sind wir aber darauf vorbereitet. Wir gaben unter anderem an der Fachhochschule Brugg-Windisch eine Bachelor-Arbeit in Auftrag, die die Bedürfnisse der Studenten an die Stadt Brugg aufzeigen sollte. Diese Erkenntnisse werden vom Stadtrat ernst genommen und grösstenteils auch umgesetzt. Weiter Arbeiten wir mit Hochdruck daran, Studentenwohnraum für einen Teil der bald 3000 Studierenden zu schaffen. Auch der öffentliche Verkehr wird durch die neue Studentenzahl beeinflusst. Bahnunterführungen müssen ausgebaut und Busparkplätze vergrössert werden.

«RS»: Während sich Zürich schon Jahre um ein neues Kongresszentrum bemüht, fahren in Brugg bereits die Bagger auf. In den oben erwähnten Campus der Fachhochschule Nordwestschweiz wird der sogenannte

Campussaal integriert, ein Kongresszentrum von ansehnlicher Grösse. 1:0 für Brugg! Da werden sich die Kollegen am Zürichsee die Haare raufen!

D.M.: Vielleicht, aber bei diesem Projekt geht es nicht um einen Städtewettkampf, sondern um die Bedürfnisse der Stadt und Region Brugg. Mit dem Campussaal erhält Brugg einen modernen Kongresssaal für mehrere hundert Personen. Der politische Kampf für dieses Kongresszentrum war hart, doch die Stimmbürger haben verstanden, dass der Bildungsstandort Brugg durch ein modernes Kongresszentrum in dieser Grösse massiv aufgewertet wird. Was jetzt noch fehlt, sind genügend Hotelbetten in der Region Brugg.

«RS»: Zürich liegt 24 Zug- und 35 Autominuten von Brugg entfernt. Von Zürich-Oerlikon nach Zürich-Wollichhofen dauert es länger mit dem öffentlichen Verkehr. Dennoch scheint Brugg für die Zürcher Welten von der

Metropole an der Limmat entfernt. Brugg ist attraktiv, bietet eine hohe Lebensqualität, ist exzellent an den öffentlichen Verkehr angebunden und hat eine beneidenswerte Bildungs- und Sportinfrastruktur. Hat der Stadtam-

mann Respekt vor dem Siedlungsdruck aus der Stadt mit all seinen negativen Folgen?

D.M.: Wir spüren in Brugg diesen Siedlungsdruck von Zürich her, er ist aber noch nicht sehr stark. In Brugg und den umliegenden Gemeinden entsteht in den nächsten Monaten viel neuer und qualitativ guter Wohnraum. Als Stadtammann darf ich nicht nur zufrieden sein, dass die Bevölkerung wächst, ich muss die neuen Bürgerinnen und Bürger auch abholen und sie zum Mitmachen innerhalb des Gemeindelebens motivieren.

«RS»: Was beschäftigt den Stadtammann im Moment am meisten?

D.M.: Ich kann jetzt nicht ein spezielles Projekt oder ein Problem benennen. Sowohl grosse als auch kleine Projekte und Sorgen haben das Recht, seriös behandelt zu werden. Mir liegt die Zusammenarbeit mit den Gemeinden um Brugg herum am Herzen. Wir bilden zusammen eine Region und nutzen dieses Potenzial noch zu wenig. Weiter beschäftigen mich der private und der öffentliche Verkehr in und um Brugg herum sehr stark.

«RS»: Was bereitet Dir am meisten Freude an Deiner Aufgabe?

D.M.: Es ist die Vielseitigkeit! Obwohl ich schon seit 1993 in der Brugger Politik mitwirke und mich im Einwohnerrat engagiert habe, war ich überrascht, was eine Gemeinde tagtäglich leistet und welche Dienstleistungen geboten werden. Ich lerne unglaublich viel und geniesse den Kontakt mit der Bevölkerung. Dies ist eine echte Horizonterweiterung!

«RS»: Und was am wenigsten?

D.M.: Der überfüllte Terminkalender!

«RS»: Anlässlich Deiner Wahl hast Du in einem Interview erklärt, dass der Unterschied zwischen dem Job als Langstreckenkapitän und dem des Stadtammanns

gar nicht so gross sei. Ich zitiere: «Natürlich, geht es doch bei beidem um eine professionelle Dienstleistung für bezahlende Kunden. Es geht ums Vorausschauen und um sorgfältiges Planen. Einen Kurs abstecken und ihn dann auch einschlagen. Aber auch um stetes kritisches Hinterfragen der momentanen Situation und dabei immer versuchen, den berühmten Schritt voraus zu sein. Motivieren, informieren und erklären wie auch regelmässiges Pulsfühlen bei Kunden und der Crew sind ebenso nötig wie angemessene und frühe Kurskorrekturen. Ein eifriger Funkkontakt mit den anderen hilft, Kollisionen zu vermeiden sowie Turbulenzen und Gewitterzonen auszuweichen. Und schliesslich geht es natürlich auch darum, gemeinsam ans definierte Ziel zu gelangen. Ein Ziel, das sogar hinter dem Horizont liegen kann.»

Wie hat die Verwaltung auf den neuen Führungsstil reagiert?

D.M.: Ich habe viele positive und natürlich auch ein paar negative Feedbacks bekommen. Wir wissen aus der Fliegerei, wie wichtig solche Rückmeldungen sind. Doch dazu braucht es eine Feedback-Kultur, und die musste ich an einigen Stellen zuerst einführen. Ich führe, indem ich Vertrauen schenke. Ich will, dass die Leute entscheiden und selbstständig sind. Das wird von vielen geschätzt, einige sind damit teilweise überfordert. Mir ist der Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen sehr wichtig. Das wird mehrheitlich positiv aufgenommen.

«RS»: Als Politiker wird Dich auch der Flugverkehr beschäftigen. Die Stadt Brugg trat unter Deinem Vor-

gänger dem Verein «gekröpfter Nordanflug NEIN» bei. Nicht dass ich für diesen Anflug viel Sympathie hege, aber der Verein argumentiert ähnlich emotional wie andere Fluglärmgegner-Organisationen rund um den Flughafen Kloten. Kannst Du mit Deiner Fachkompetenz etwas dazu beitragen, dass auch im Aargau wieder sachlicher über das Thema Flugverkehr diskutiert wird?

D.M.: Ich habe von dieser Mitgliedschaft erfahren, als die Einladung zur Generalversammlung auf dem Pult lag. Wichtiger als ein Verein ist die politische Arbeit. 30 Gemeinden mit total 50 000 Einwohnern sind im Regionalverband «Brugg Regio» organisiert. Ich wurde angefragt, ob ich innerhalb dieses Gemeindeverbands als Sachverständiger das Dossier Luftfahrt übernehmen würde. Die Kollegen wählten mich, obwohl ich vor der Abstimmung klarmachte, dass ich konsequent für den Luftverkehr und den Flughafen Zürich eintreten würde.

«RS»: Du bist ein ausgezeichnete Kommunikator. Sicher ein Glücksfall für Brugg, dass Du auch das Ressort Kommunikation und Information betreust. In meiner neuen Funktion als CMD A320 bin ich mit vielen jungen First Officer unterwegs, die sich rund um den Flughafen niederlassen und ihren Platz in der Region suchen. Mach mal einen Werbespot für Brugg!

D.M.: Brugg ist eine noch unentdeckte Perle. Wir sind von Natur umgeben, bieten ein breites Kulturangebot und sind dabei verkehrstechnisch super erschlossen. Das Vereinsleben ist vielfältig und die Sportmöglichkeiten sind fast unendlich. In Brugg fliesst alles zusammen!



Der «Büro-Throttle», wenn es schneller gehen muss.

«RS»: Zurück zu Deiner Person. Laut Deiner Homepage bist Du 1993 Parteimitglied der FDP geworden. Was war der Auslöser, dass Du dich politisch organisiert hast?

D.M.: Erstens komme ich aus einer politischen Familie. Und zweitens habe ich den Grundsatz: Wenn ich in einer Gemeinschaft lebe, will ich mich auch engagieren.

«RS»: Verspürst Du Lust, in die nationale Politik einzusteigen?

D.M.: Nein. Auf Gemeindeebene wird Sachpolitik betrieben. Wenn wir ein Schulhaus brauchen, wird verhandelt, ob eines gebaut wird. Es liegt in der Natur der Sache, dass die verschiedenen Parteien und Interessensgruppen über Details streiten, doch letztendlich geht

«Der überfüllte Terminkalender gefällt mir am wenigsten.»

es um das Schulhaus. Auf kantonaler und nationaler Ebene geht es mehr um Sieg oder Niederlage, um das Wahlergebnis, um Parteidoktrin und die gute Presse. Sachpolitik ist auf diesen Ebenen schwierig, wenn nicht unmöglich. Das interessiert mich nicht, schliesslich sehe ich mich eigentlich nicht als Politiker, sondern als Gestalter.

«RS»: Auf Deiner Homepage, die übrigens sehr schön gestaltet ist, aber leider wie bei vielen Politikern kaum aktualisiert wird, steht viel über Dich und Deine Hobbys. Wassersport und Jazzmusik bezeichnest Du als Deine liebsten Freizeitbeschäftigungen. Findest Du überhaupt noch Zeit dafür?

D.M.: Leider viel zu wenig. Mindestens einmal im Jahr greife ich aber noch zum Instrument, wenn die «Pädazapfegogestreich-Jazzband» am heiligsten Fest der Brugger, dem Jugendfest, auftritt.

«RS»: Die Fliegerei stand viele Jahre im Mittelpunkt Deines Lebens. Hast Du noch Kontakt zur Aviatik?

D.M.: Ja klar! Ich pflege den Kontakt zu meinen ehemaligen Fliegerkollegen und Staffelfreunden. Und natürlich lese ich regelmässig die «Rundschau». Auch politisch bleibe ich an der Aviatik dran. Als Stadtmann und ehemaliger Pilot kann ich viel Aufklärung betreiben und Einfluss nehmen. Am Steuerknüppel bin ich allerdings nicht mehr anzutreffen.

«RS»: Du entstammst einer Fliegerfamilie. Dein Vater und Dein Bruder waren wie Du Militärpiloten und verdienten ihre Brötchen später bei der Swissair. Hast du die Aviatik-Gene an Deine vier Kinder weitergegeben?

D.M.: Vielleicht schon, aber es hat sich noch nichts gerührt ...

Es klopft an der Tür, der Chef der Regionalpolizei steht vor dem Büro. Nicht ein Fehlverhalten meinerseits ist der Grund für den hohen Besuch, sondern eine Sitzung, die Dani meinetwegen schon eine halbe Stunde nach hinten geschoben hat. Ich verabschiede mich und verlasse das Stadthaus mit grossem Respekt. Etwas zu gemütlich schlendere ich gedankenversunken zum Bahnhof mit dem Ergebnis, dass mir die S12 nach Dietikon vor der Nase abgefahren ist. Ich nehme die Gelegenheit wahr und schaue mich noch etwas im schmucken Städtchen Brugg um. Dabei passiere ich einige Plätze, über die mir Dani in den letzten Stunden einiges erzählt hat. Über alte Häuser, Kulturbeizen und Grossbaustellen kannte der Stadtmann viele Geschichten. Doch etwas ärgerte ihn besonders, nämlich die Unterführung in die Nachbarstadt Windisch. Dass Dani viel an der Zusammenarbeit zwischen den Gemeinden um Brugg liegt, hat er im Interview mehrfach betont. Die Mauer mit der grössten Symbolik steht aber noch immer. Eine der beiden Bahnunterführungen endet beim Gleis 1 mitten unter der Erde. Ob Windisch und Brugg beim Bau des unterirdischen Durchgangs absichtlich nicht verbunden wurden, kann ich nicht beurteilen. Doch Dani hat sich als Ziel gesetzt, solche Mauern zwischen den Nachbarn abzureissen. Es wird ihm gelingen, davon bin ich überzeugt. ●





Oktober 2011

Kontinuität ist entscheidend!

Liebe Spenderinnen und Spender

Wir unterstützen unsere Projekte meistens mit gleich bleibenden Franken-Beträgen. Für einmal hat daher der starke Franken positive Auswirkungen.

In den letzten Jahren sind vor allem in der Dritten Welt die Grundnahrungskosten erheblich gestiegen. Dies hat vielfältige Gründe wie z.B. die Währungsentwicklungen und natürlich auch die Spekulationen mit Rohstoffen.

Je nachdem, woher die Entwicklungsgelder kommen, hat diese Situation massive negative Konsequenzen, und die Preiserhöhungen können von den Bedürftigen kaum aufgefangen werden.

Die westliche Welt scheint in ihren Schulden zu ersticken. Die EU ist hauptsächlich mit sich selber beschäftigt. Da ist die Gefahr gross, dass die Budgets für Entwicklungshilfe gekürzt werden und viele Anliegen der Ärmsten dieser Welt auf der Strecke bleiben!

Umso wichtiger ist es jetzt, bereits einmal unterstützte Kinder nicht im Stich zu lassen!

Bildung und Schulen kann man nicht einfach stoppen und je nach verfügbaren Mitteln wieder starten. Schulen brauchen stetigen Aufbau. Lehrer und Betreuer wollen ausgebildet werden. Unterbrüche in der Bildung haben verheerende Folgen. Meistens gibt es für Kinder, die einmal die Schule verlassen mussten, keinen Weg zurück.

Bildung und Schulen brauchen **Kontinuität**. Nur so können Kinder letztendlich den Schritt in ein selbständiges und menschenwürdiges Leben wagen.

Liebe Spenderinnen und Spender: dank Ihrer Loyalität und grosszügigen Unterstützung haben wir vielen benachteiligten Kindern bis jetzt diese **Kontinuität** garantieren können. Dafür wollen wir auch weiterhin sorgen.

Für Ihre Spenden danken wir Ihnen allen recht herzlich.

Mit freundlichen Grüssen

Ihr Stiftungsrat:

Robert Amgwerd, Alain Antille, Erika Barkai, Roland Bentele, Hansjörg Boksberger, François Clavadetscher, Silvia Ditzler, Rainer Fröhlich, Susanne Grau, Pierrette Homberger, Marcel Hungerbühler, Martin Junger, Rosmarie Königs, Werner Krummenacher, Bernhard Looser, Armin Lüthy, Myrta Meichtry, Margrit Messmer, Matthias Meuwly, Matthias Moelleney, Ursula Rosenberger, Claudia Ruggaber, Fernand Schmid, Walter Vollenweider, Evi Zumsteg



Noctilucent Clouds

Nachleuchtende Wolken können zwischen 50 und 65 Grad geografischer Breite beobachtet werden. Kleinste Wasserkristalle in grosser Höhe werden in der Dämmerung von unten beschienen. Woher das Wasser stammt, ist noch nicht ganz geklärt.

Eric van Duijn, Captain A330/340

Das kosmische Staunen scheint der Mehrheit der Erdbevölkerung abhandengekommen zu sein. Wo man früher nach dem Eindunkeln oft in den Nachthimmel schaute und sich an kleinen und kleinsten Variationen der Natur ergötzte, wird man heute abends mit elektronischer Kost vollgepumpt. Dieses Verhalten prägt auch die Aviatik von heute: Die Fensterverdunkelung der ganzen Kabine muss runter, Spielverderber werden mit verächtlichen Blicken bestraft. Und während sich so mancher einen Hollywood-Streifen im Dunkeln auf dem Heimflug von West nach Ost «reinzieht», entgeht ihm oder ihr ein Naturschauspiel erster Güte.

Filigran und atemberaubend

Wer in den Monaten Juli oder August das Glück hatte, nach Sonnenuntergang oder in der Morgendämmerung in einem Flugzeug zu sitzen – also auf dem Heimweg über dem Atlantik zum Beispiel –, der konnte mit etwas Geduld vom Fenster aus nachleuchtende Wolken, zu Neudeutsch «Noctilucent Clouds», beobachten. Allerdings erscheint dieses Phänomen meist nur auf geografischen Breiten zwischen 50 bis 65 Grad Nord (oder ebenso Richtung Süd im Winterhalbjahr). Um den Äquator trifft man diese Eiskristallwolken selten an. «Na und?», werden Sie sich fragen, «Wolken gehören zum Fluggeschäft wie Eis zum Urlaub!» Doch diese zarten Gebilde sind ganz spezieller Natur. Wer genau hinschaut, wird erkennen, dass unter dem Flügel, natürlich in stockfinstere Nacht gehüllt, die von Reinhardt May beschriebenen Störenfriede des Flugbetriebs den Globus umhüllen, während weit oberhalb der Maschine ein leuchtender Streifen auftaucht. Ein sanft gerippter Teppich dehnt sich aus, an den Enden wie von Wind zerzaust, transparent und leuchtend, filigran in Konstruktion und doch von intensiver, neonartiger Lumineszenz. Ein atemberaubender,

majestätischer und gleichzeitig verwirrender Anblick, wenn man sich bewusst wird, wie weit oben sich dieser Schleier da ausbreitet.

Ganz klein und weit weg

Die mit Satelliten und Laser vermessene Höhe dieser Wolken beträgt zwischen 70 und 80 Kilometer. Sie befinden sich tief in der Mesosphäre und damit weit ausserhalb der Region, in der sich das Wetter abspielt. Das Gebilde ist nicht zu verwechseln mit dem Nordlicht, das viel unsteter flackert und Form sowie Farbe ständig ändert. Und auch seine Ursache und Komposition ist gänzlich anderer Natur. Es handelt sich tatsächlich um Wasserkristalle von etwa hundert Nanometer Durchmesser. Ihr Wassergehalt ist allerdings hundert Millionen Mal geringer als die Luft in der Sahara. Diese Kristalle werden von Restlicht bei Sonnenunter- oder -aufgang von unten beleuchtet. Normalerweise enthält die Mesosphäre keine Wassermoleküle, da diese von der Ultraviolett-Strahlung der Sonne abgebaut werden. Man vermutet, dass das vermehrte Auftauchen der Noctilucent Clouds mit der Sonnenaktivität in Zusammenhang steht. Das Schwanken des Zyklus war in den letzten Jahren auffällig, das Auftreten jeweils um ein Jahr dem solaren Zyklus nachgehend. Rätselhaft bleibt vorerst, woher die Feuchtigkeit kommt: Die Erklärungsversuche reichen von Vulkanausbrüchen über Space-Shuttle-Starts bis zur Klimaveränderung – gesicherte Erkenntnisse fehlen. Das Erscheinen dieses Naturschauspiels wurde erstmals 1883 erwähnt, einem Jahr, in dem sich die Blicke himmelwärts wandten, weil der Staub der Explosion des Vulkans Krakatau in der Stratosphäre spektakuläre Sonnenuntergänge auf der ganzen Welt hervorzauberte.

Seither wird das Erscheinen immer öfter gemeldet, pro Jahr gegen tausend Mal: Man kann gespannt auf den ersten Film zu diesem Thema warten. Dann braucht endlich niemand mehr die Verdunkelung hochzuschieben. ●



Noctilucent Cloud über dem Atlantik. Aufnahme vom 11. Juli 2011 auf 53 Grad nördlicher Breite (© Eric van Duijn).

Flugdienstuntauglichkeits-Versicherung für Piloten

Die Arbeit im Cockpit ist in vielerlei Hinsicht eine besondere Tätigkeit. So ist das Risiko einer Erwerbsunfähigkeit infolge eines Loss of Licence erheblich höher als eine Erwerbsunfähigkeit in einem anderen Tätigkeitsfeld. Dieses spezielle Risiko ist in einer herkömmlichen Erwerbsunfähigkeits-Versicherung nicht berücksichtigt und deshalb auch nicht versichert. Der Abschluss einer Flugdienstuntauglichkeits-Versicherung bietet somit professionellen Schutz für Piloten.

Text: Vinzenz Frick, Spezialist Versicherungen

Auf den richtigen Zeitpunkt kommt es an

Jede Versicherung ist dann am effektivsten, wenn sie gut auf die individuellen Lebensumstände und weitere Parameter abgestimmt ist. Hierzu gehört auch der Faktor Zeit. Wenn es um die Absicherung der Flugdienstuntauglichkeit (FDU) geht, ist jetzt der Zeitpunkt dafür. Entscheidend dabei ist, dass die FDU-Versicherung bezüglich der Vorsorge auf den im GAV2011 vorhandenen Deckungen aufbaut. Nun, da die GAV-Verhandlungen erfolgreich abgeschlossen sind, ist somit auch der Moment für die Erwägung einer solchen Versicherung für Piloten.

AEROPERS empfiehlt Nationale Suisse und eine Prüfung

In Deutschland bietet Albatros, der Versicherungsbroker im Lufthansa-Konzern, den Piloten schon seit Langem eine Versicherung gegen die Folgen eines Loss of Licence (LOL) an. Albatros hatte den Wunsch, dieses Angebot auch den in der Schweiz wohnhaften Piloten des Konzerns anbieten zu können. Dies konnte im Rahmen der Partnerschaft mit Nationale Suisse und in enger Zusammenarbeit mit der AEROPERS realisiert werden.

Mit der FDU-Versicherung können die im GAV2011 vorhandenen Deckungen sinnvoll ergänzt werden. Diese sichert die Lohnfortzahlung in Form von periodischen Rentenzahlungen bis zum Erreichen des Pensionierungsalters.

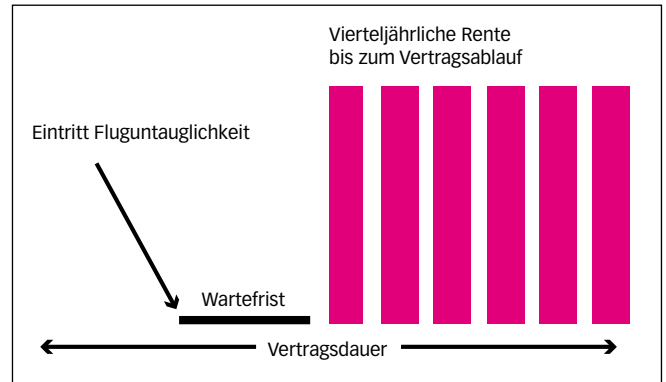
Weil die Bedürfnisse von Pilot zu Pilot variieren, ist eine sorgfältige Prüfung der Situation vor dem Abschluss der Versicherung unumgänglich. Massgebliche Faktoren dabei sind zum Beispiel das Alter, der Familienstand sowie die aktuelle finanzielle Situation.

Die AEROPERS empfiehlt seinen Mitgliedern deshalb, die Absicherung des Risikos Flugdienstuntauglichkeit individuell zu prüfen beziehungsweise durch Spezialisten prüfen zu lassen. Dabei steht den Piloten sowohl der AEROPERS-Versicherungsspezialist Vinzenz Frick (vfrick@sunrise.ch) als auch das Team des Belegschafts-Service Swiss von Nationale Suisse (swiss@nationalesuisse.ch, Büro im OPC 1) beratend zur Seite.

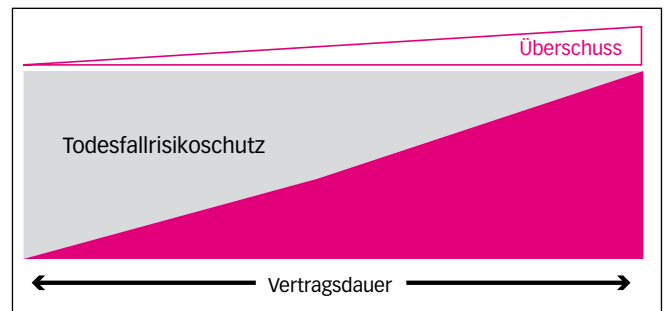
Die grundsätzliche Frage

Die Absicherung der FDU dreht sich um einen zentralen Punkt: Welche finanzielle Unterstützung erhalte ich bei einem LOL? Doch was genau ist versichert? Eine Übersicht:

- Lohnausfall in Form einer Rente nach einer festgelegten Wartezeit
- Prämienbefreiung bei FDU nach einer festgelegten Wartezeit



Grafik Flugdienstuntauglichkeit.



Grafik Erlebens-/Todesfall.

- Ein Erlebensfall- und ein Todesfallkapital in Form einer gemischten Versicherung.

Steuern sparen und gleichzeitig vorsorgen

Mit dem Angebot der Nationale Suisse können auf elegante Weise gleich zwei Vorteile genutzt werden:

1. Piloten profitieren von den verschiedenen steuerlichen Vorteilen, je nachdem, ob sie sich für die gebundene Vorsorge (Säule 3a) oder die freie Vorsorge (Säule 3b) entscheiden. Der Staat unterstützt Versicherungslösungen auch mit attraktiven Steuervorteilen
 - in der gebundenen Vorsorge (Säule 3a) durch die Möglichkeit, Prämien bis zu einem gesetzlich festgelegten Maximalbetrag vom steuerbaren Einkommen abziehen zu können
 - in der freien Vorsorge (Säule 3b) unter anderem dadurch, dass ein möglicher Wertzuwachs (Überschussanteile) bei Vertragsablauf keine zusätzlichen Steuern auslöst.
2. Vorsorge durch Lohnfortzahlung (Sicherung des gewohnten Lebensstandards), im Todesfall für die Hinterbliebenen oder für das Alter durch Generierung von zusätzlichem Sparkapital als Ergänzung zu AHV und Pensionskasse.

Ein wichtiger Vorteil einer Versicherungslösung Vorsorge 3a

Die Kombination der FDU-Versicherung mit einer 3a-Police bietet den folgenden Vorteil: Im Unterschied zum Sparen mit «3a» bei einer Bank kann bei Vorsorgepolissen eine Prämienbefreiung infolge Erwerbsunfähigkeit eingeschlossen werden. Nationale Suisse bezahlt in diesem Fall nach Ablauf der vertraglichen Wartezeit die Prämien weiter – und der Versicherte erreicht sein Vorsorgeziel dennoch.

Das Vermögen ist zwar gebunden, in bestimmten Lebenssituationen aber dennoch verfügbar:

- bei Erwerb oder Bau von selbst genutztem Wohneigentum
- bei Amortisation eines Hypothekendarlehens
- bei Einkauf in eine Pensionskasse
- bei Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit
- beim Auswandern
- bei Bezug einer vollen Invalidenrente
- oder generell fünf Jahre oder weniger vor der ordentlichen Pensionierung.

Beratung

Lassen Sie sich zu diesem Produkt durch die Versicherungsspezialisten von Nationale Suisse beraten. Im persönlichen Gespräch erarbeiten wir individuell Ihre optimale Vorsorgelösung.

Nationale Suisse

Belegschafts-Service SWISS
Operation Center 1, Büro D1 0-218,
(rechts neben dem MC-Briefing Room im EG)

Tel. +41 44 564 24 24

Fax: +41 44 564 24 93

E-Mail: swiss@nationalesuisse.ch

www.nationalesuisse.ch/swiss

Lückenbüsser

2500 schenkt er mir, 2500 Zeichen. Es hat eine Lücke, wo keine hingehört. Die Lücke muss weg. Eine Ode auf die Lücke, verfasst von einem Lückenbüsser.

Text: Peter Tilly

In der Fliegerei findet man kaum Lücken. Am Morgen beginnt es mit dem vollen Parkhaus, an der Destination endet es mit dem besetzten Standplatz. Nirgends hat es Lücken, überall muss gewartet werden. Keine Lücken am Security Check, keine Lücke beim Warten auf den Crewbus, keine Lücke bei den Slots, keine Lücke beim Enteisen, keine Lücke auf meiner Flughöhe und keine Lücke in der Wolkendecke. Gerne reden Verantwortliche von einem lückenlosen Betrieb, aber als Betroffener kann ich Ihnen versichern, dass dies ganz und gar kein optimaler Zustand ist!

Tolerierten wir früher noch frostige Lücken auf der glatten Flügeloberfläche, wurde uns das auch noch genommen. Airbus möchte das nicht. Folglich muss auf eine Lücke bei den Abspritzgeräten mit dem schrulligen Namen «Elephant» gewartet werden. Arbeitslücken – auch Ferien genannt – sind eine weitere Spezies einer Lücke, die in der Fliegerei möglichst vermieden wird. Die lückenlose Produktivität auf Kosten der lückenlosen Erholung.

Dabei hätten Lücken doch durchaus etwas Spannendes an sich. Gedächtnislücken helfen, Unangenehmes zu vergessen, und Zahnlücken dienen in Piratenfilmen noch heute als Mode-Accessoires. Lücken auf dem Bankkonto ermöglichen neue Lebensmodelle, und Lücken im Terminkalender bringen Musse. Mut zur Lücke! – vielleicht die neue Bewegung nach der erfolglosen Besetzung des Paradeplatzes. Auch Wissenslücken sind normal, falls sie nicht zufällig das Spezialgebiet des

Instruktors betreffen. Selbst Bestandeslücken gehören trotz Dementi zahlreicher Stellen zu den normalen Erscheinungen in der helvetischen Luftfahrtgeschichte. Dies wiederum ist eine Lückenart, die es schnellstens zu schliessen gilt. Eine lückenlose Aufklärung dieses Phänomens ist in Bearbeitung, die Lösung folgt leider erst in ein paar Jahren.

Meine Lücke schliesst sich allmählich. Mit diesem Wort habe ich 2300 der 2500 Zeichen zu Papier gebracht. Wieder ist eine Lücke geschlossen, wieder ein Chef zufrieden. In der kommenden Redaktionssitzung versuche ich, eine leere Seite in der nächsten «Rundschau»-Ausgabe durchzubringen. Mut zur Lücke! Ich finde, als schreibender Gewerkschafter steht mir das zu. •



Text: Viktor Sturzenegger

Zum Jahresabschluss habe ich wieder einmal keine «Aufträge» der Redaktion zur Besprechung eingesandter Bücher. Ausser der Bitte von Antoine Richard, F/O A320, der mich auf ein Buch seines Onkels aufmerksam gemacht hat, handelt es sich also um eigene Leidenschaften. Zuerst aber ...

Kriegsbetrachtung

Hitler und der Attentäter von Oslo hatten gemeinsam, dass sie ihre Vorhaben und Gedanken vorab publizierten und in beiden Fällen anfangs nicht ernstgenommen wurden. Mag die Dimension beider Schicksale sich auch dramatisch unterscheiden, ist die Konsequenz die gleiche. Doch wer kann entscheiden, welche publizierten Äusserungen sich nachträglich für die Gesellschaft manifest auswirken werden und welche Hirngespinnste unschädlich im Sand der Geschichte versickern?

Beim Lesen erkannte ich im Licht der sorgfältig von Hans Richard recherchierten Darstellung agierender Charaktere des Zweiten Weltkriegs, wieso die Wortwahl des möglichen neuen Bundeskanzlers, wenn er sein Verhältnis zur schweizerischen Eigenart formuliert, mir zutiefst missfällt. Zumal er immerhin schon die Kavallerie und nicht mehr nur die Lörracher Feuerwehr aufbieten würde. Gaukeln wir uns heute wohl, wie damals viele, eine allzu grosse Stärke deutschen Denkens und Handelns vor? Und wie steht es darum in der Wirtschaft?

Doch zum Buch: Präzise zeigt Hans Richard darin auf, wie Entscheidungen Hitlers aufgrund erster «Blitz»-Erfolge seiner Wehrmacht, namentlich der Luftwaffe, im Jahr 1940 sein Schicksal besiegelten. Wohl selbst an Goebbels' Propaganda-Informationen glaubend oder glauben wollend, verschloss er die Augen vor den grossen deutschen Verlusten. Allein in den Sommermonaten 1940 verloren sie über 2000 Flugzeuge, mehr als 1100 Piloten und weitere Bord-Crews im Luftkampf oder durch Flak-Beschuss, während die Alliierten in der gleichen Zeit zwar ähnliche Verluste erlitten, sie aber durch eine leistungsfähige Rüstung praktisch kompensieren konnten. Die Deutschen verfügten anfänglich über einen genügenden Pilotenbestand für ihre kriegswichtigen Jägerstaffeln, während die Briten wenig geübte Piloten in zweiwöchigen «Crash-courses» für ihre Kampfflugzeuge ausbilden mussten, um eine für die Deutschen eindrückliche Waffenstärke zu suggerieren. Dies führte wegen der mangelhaften Luftkampfausbildung zu anfänglich hohen Verlusten. Richards detaillierte Beschreibung der britischen Luftabwehr-Organisation spart nicht mit Lob für die wichtige Rolle der Frauen in den Leitzentralen und an Beobachtungsposten im Landesinnern. Durch zeitgerechte Information über den Standort und die Flugrichtung einfliegender deutscher Verbände ermöglichten sie gezielte Angriffe der britischen Jäger auf die deutschen Bomber ohne grossen Kontakt mit den gefährlichen deutschen Jägern.

Man merkt Richards Ausführungen über den Aufbau der britischen Luftabwehr an, dass er über grosses Fachwissen aus eigener Tätigkeit im Aufbau neuer Schweizer Luftabwehrsysteme verfügt. Er fasst sich aber für Laien genügend kurz, um das Interesse an der beschriebenen Entwicklung des Kriegsverlaufs nicht erlahmen zu lassen.

Interessant ist, wie Fehleinschätzungen auf beiden Seiten, vor allem jene der durch Hybris geschlagenen Deutschen, den Kriegsverlauf schon im September 1940 prägten und den Ausgang des Zweiten Weltkriegs gesamthaft massgeblich beeinflussten. Bedenklich stimmt, dass konkrete Pläne eines deutschen Angriffs auf die Schweiz bestanden, die ohne den grossen Widerstand der Briten im Luftkampf um England und Hitlers Fixierung auf einen Angriff Russlands zur gleichen Zeit wahrscheinlich realisiert worden wären. Auch wenn die Deutschen aufgrund der Erkenntnisse Richards wohl den Krieg sowieso verloren hätten, wäre dies doch ein für die Schweiz nachhaltiges und einschneidendes Ereignis gewesen. Wir hätten wohl auch, wie unsere Nachbarstaaten, in allen Dörfern Mahnmale für die einheimischen Gefallenen und nach Ende des Krieges längere Zeit damit verbracht, die Wunden zu heilen. Daran ändert nichts, dass General Guisan die schweizerischen Einsatzkräfte, geschickt die Topographie ausnützend, positioniert hatte und eine deutsche Lufthoheit mit den ihnen zur Verfügung stehenden Menschen und Maschinen keineswegs einfach erlangt worden wäre.

Durchaus glaubhaft beleuchtet er auch zweifelhafte Aktionen der Schweiz, seien sie politischer oder militärischer Natur. So erhält auch die Sprengung der gekaperten Me110 in Dübendorf im Zusammenhang mit dem «Tausch» durch ein Dutzend brandneue Me109 G-6 im Mai 1944 eine zwingende Logik.

Interessant sind die Tagebuch-Aufzeichnungen von Josef Goebel, die, mit Hans Richards Kommentaren versehen, einen Einblick in die nationalsozialistische Gesinnung geben. Alles in allem ein kurzweiliger Einblick in eine wichtige Phase des Zweiten Weltkriegs.

... und als Nächstes:

Hakan Nessers einsame Leistung

Einsamkeit ist ein weltumspannendes Thema, das sich in der Arbeit vieler Kulturschaffender widerspiegelt. Sie findet ihren Ausdruck in Plastiken, Bildern, Gedichten, Biographien und in wohl jeder Form künstlerischen Schaffens.

Eine einsame Figur, die mich von früher Kindheit an mit ihren eindringlichen Liedern begleitet hat, war Edith Piaf. Nicht nur, weil sie die Liebessängerin meiner Liebblingstante war – ihre unverkennbare Stimme kämpfte

mit starken Texten gegen ein zwanghaftes Schicksal, das mir die Gefühle der Kriegsgeneration unbewusst näherbrachte.

Mir scheint, dass der nun in beinahe philosophischer Tiefe schreibende Hakan Nesser dieser Sängerin der starken Gefühle seine neue Geschichte gewidmet hat. Natürlich ist es eine tragische Geschichte mit vielen Facetten von Beziehungen und auch ein Kriminalroman mit vielen Möglichkeiten, im Laufe des Lesens zu rätseln, wie etwas geschehen sein mochte. Rätsel, die sich am Ende der Geschichte wunderbar auflösen, wie es für das Genre durchaus üblich ist.

Keine Hauptfigur eines Romans könnte die Ungewissheit menschlichen Strebens besser ausdrücken als Gunnar Barbarotti. Nessers neuer Kommissar lebt mit seinem paneuropäischen Namen in einem erfundenen Nest in Südschweden mit dem Namen Kymlinge (was für mich auch gut einen zu kleinen Fisch an der Angel bedeuten könnte). In einer Patchwork-Beziehung wohlgebettet, setzt sich der Protagonist mit Leben und Sterben, buchstäblich mit Gott und der Welt auseinander. Dabei steht er im Dialog mit seiner Lebenspartnerin Marianne und seiner Arbeitskollegin Eva.

Die Geschichte berührt viele Aspekte unserer Existenz und lässt die Akteure plausible Situationen durchleben, die in ihrer alpträumhaften Dimension Leserinnen und Leser zu fesseln vermag. Die tragischen Konsequenzen menschlichen Handelns sind wohl auch in einer schon vorweihnachtlichen Zeit durchaus bedenkenswert.

Habe ich schon früher Nessers Romane, auch um den sich in Bücher zurückziehenden Kommissar Van Vetteren, begeistert gelesen, bin ich von der geschickten Figurenzeichnung des neuen Romans hingerissen. «Die Einsamen» sind eine reife Leistung.

... und zum Schluss noch etwas fürs Gemüt:

Vom Kochen, Lieben und Sprechen

Monique Truongs erster Roman handelt von dem Vietnamesen Binh, der sich 1929 in Paris auf ein Inserat hin bei Gertrude Stein und Alice B. Toklas selbstbewusst um die Stelle als Koch bewirbt: «Ich bin der Koch, den sie suchen.» Die Aussage ist allerdings nicht Zeichen von Hybris und Eitelkeit, sondern Ausdruck mangelnder Verständigungsmöglichkeit in der französischen Sprache.

Diese Auseinandersetzung mit Sprache und Denken, aber auch die sinnliche mit Menschen und Speisen machen das Buch zu einer äusserst vergnüglichen Lektüre. Ergreifend beschreibt Truong die Lebensgeschichte eines ungeliebten Kindes, eines neugierigen, lebhungrigen jungen Mannes in einer von Um- und Aufbruch geprägten Zeit.

Spannend sind die fabulierenden Beschreibungen des Lebens «am Hof» der Gertrude Stein, wo sich grosse Künstler und «Adabeis» die Türklinke reichten. Sie wechseln mit Darstellungen des Lebens in den Kombüsen von Frachtern, die die Welt umschifften. Der Rat eines Kollegen auf einem Schiff, sich einen neuen Namen auszusuchen, wenn man an Land gehe, trägt mir Shakespeare ins Ohr, und die Beschreibung von Binhs Beziehungsleben ist schön, auch wenn es immer wieder etwas traurig ist.

Traurig scheint auch die etwas plakativ, aber durchaus glaubhaft von Monique Truong erfundene Kindheit des jungen Kochs zwischen einem hässlichen, hypokriten Vater, der ihm nicht aus dem Kopf gehen will, und einer unterwürfig liebenden Mutter. Sein als Koch im Dienste kolonialer Emporkömmlinge tätiger älterer Bruder Anh Minh führt ihn in die Feinheiten der Haute Cuisine ein. Diese, vermischt mit seinem Herzblut, ermöglicht es ihm, bei seinen Mesdames Gaumenfreuden zu wecken, die sie einige menschliche Unzulänglichkeiten Binhs längere Zeit übersehen lassen.

Doch ich will nicht mehr weiter schwärmen von diesem Buch, es ist ein schönes Weihnachtsgeschenk für jemanden, der einem etwas bedeutet und der Freude am Gefühlsstarken und Fabulierenden hat.

Vielleicht kann man dazu noch an einem Abend im Kino Woody Allens Ode an Paris anschauen, eine durchaus vergleichbar phantasievolle Geschichte in schönen Bildern – und danach zum Beispiel Kaurismäki auf Französisch ...

Es gab sie schon immer, die «interessanten Zeiten», in denen wir leben. Und Woody Allen bringt die Erkenntnis, dass ein Streben nach der Rückkehr einer besseren Vergangenheit müssig ist.

Damit wünsche ich allen Lesenden eine gegenwärtige Befriedigung ihrer Sehnsüchte – und ein frohes neues Jahr!

Viktor Sturzenegger

Hans Richard: **September 1939 und 1940**, Bern 2011
ISBN 978-3-7272-1287-1

Hakan Nesser: **Die Einsamen**, München 2011
ISBN 978-3-442-75313-0

Monique Truong: **Das Buch vom Salz**, München 2004
ISBN 978-3-596-16993-1

Shooter's Corner

Tiere fotografieren auf Safari



Eine Safari zählt zu den Höhepunkten jedes Afrika-Aufenthalts, besonders für Tierliebhaber/innen und Fotografen/-innen. In den weiten Savannen sind Tiere verhältnismässig gut sichtbar und lassen sich aus dem sicheren Fahrzeug bequem ins rechte Licht rücken. Wer allerdings Wert auf gute Fotos legt, wird bald merken, dass es nicht so einfach ist, wie es zunächst scheint.

Text: Dominique Wirz, F/O A330/340

Ursprünglich heisst «Safari» in der ostafrikanischen Sprache Suaheli nichts anderes als «Reise». Die deutschen und die englischen Kolonialisten verwendeten den Begriff dann aber spezifisch für ihre Jagdreisen in Ostafrika. Heute wiederum meint man mit Safari meist den Tourismus in Nationalparks, wo Tiere in freier Wildbahn zu sehen und zu fotografieren sind. Die meisten Reisenden werden dabei die Dienste von kommerziellen Veranstaltern beanspruchen.

Safari-Basics für Fotografen

Als Fotograf sollten Sie vor und während der Safari ein paar grundsätzliche Punkte beachten:

- Ziehen Sie kleine Gruppen mit fotografisch Gleichgesinnten vor.
- Ideal sind Fahrzeuge mit offenem Dach.
- Eine Fotosafari steht und fällt mit dem Wissen des Fahrers. Versierte Fahrer kennen das Verhalten der Tiere, erklären sie und haben ein Gespür dafür, welche Tierart wann und wo anzutreffen ist.
- Nach der Regenzeit, wenn alles grünt und wuchert, sieht man weniger Tiere als in der Trockenzeit, wenn die Tiere zu den wenigen Wasserstellen kommen.
- Machen Sie sich mit den Geboten und Verboten der Nationalparks vertraut und halten Sie diese auch ein.
- Tiere in freier Wildbahn lassen sich nicht dirigieren. Oft werden sie sich kaum zeigen und davonlaufen. Deswegen müssen Sie ständig die Augen offen haben und auf schnelles Reagieren vorbereitet sein. Optimale Bildgestaltung ist nicht immer möglich.
- Beste Zeit ist morgens – frühmorgens! Die Luft ist noch klar, die Tiere sind unterwegs zur Tränke oder auf Futtersuche. Mittags führt die Flimmerhitze zu Unschärfen, die meisten Tiere liegen dösend irgendwo unsichtbar im Busch.

Gedanken zur Fotoausrüstung

Da die meisten frei lebenden Tiere ausgesprochen scheu sind, ist das Arbeiten mit langen Brennweiten unerlässlich. Setzen Sie also Teleobjektive ab 200 mm aufwärts ein. Zur Not genügt auch ein Konverter zur Verlängerung der Brennweite. Ein Zweitgehäuse mit einem anderen Objektiv ist vorteilhaft, da man so schneller reagieren kann. Filter und Gegenlichtblenden schützen das Objektiv vor Pistenstaub und Streulicht. Solange der Motor läuft, sollten Sie sich nicht am Fahrzeug aufstützen. Mit Schlaglöchern und Vollbremsungen ist dauernd zu rechnen, weshalb Geräte nicht herumliegen sollten. In Aufnahmepausen wegen des Staubs ein Tuch über die Ausrüstung legen! Bei extrem langen Teleobjektiven

Lernen Sie, Tiere zu fotografieren!

Falls Sie gerne Tiere fotografieren und/oder sich perfekt auf Ihre nächste Fotosafari vorbereiten möchten, bieten wir in unserer kreativen Fotowerkstatt zahlreiche Kurse an:

- **Reisefotografie** – das Fotohandwerk von Grund auf: 4./5. Februar 2012 oder 31. März/1. April 2012, Winterthur.
- **Tierfotografie** – für die wahren Tierfans: 24. März 2012, Zoo Zürich.
- **Makrofotografie** – für Nahaufnahmen, auch von Kleintieren: 21. April 2012, Botanischer Garten Zürich.
- **Pferdefotografie** – für Pferdenarren und Reiter/innen: Frühsommer 2012, Reithof bei Pfäffikon ZH.

Infos und Anmeldung auf fotowerkstatt-kreativ.ch. Hier können Sie auch unseren kostenlosen Newsletter mit interessanten Fototipps abonnieren!

sind Kamerastützen sehr wichtig. Mit normalen Stativen kann man im Auto allerdings nicht viel anfangen. Ein Klemmstativ kann besser genutzt werden, z.B. an der heruntergelassenen Fensterscheibe oder auf dem Wagendach. Sehr bewährt hat sich auch ein Bohnensack auf dem Wagendach. Diesen Stoffsack kann man selber nähen und mit einem Klettverschluss versehen, damit die getrockneten Bohnen (alternativ auch Reis, Linsen etc.) nicht herausfallen. Der Bohnensack passt sich sekundenschnell an die draufgelegte Kamera-Objektiv-Kombination an.

Tiere als Motiv

Rechnen Sie mit einem grossen Verbrauch an Speicherkarten. Die Ausschussquote bei Fotosafaris ist enorm. Denn anfänglich wird jedes Tier – und wenn es noch so unscheinbar und viel zu weit weg ist – fotografiert. Doch im Verlauf der Safari entdeckt man immer wieder neue, noch nähere, noch grössere Gruppen oder Tiere mit noch schöneren Posen. Und lichtet sie immer wieder aufs Neue ab. Warten Sie auf attraktive Stellungen der Tiere: Gähnende Löwen, startende Flamingos, galoppierende Gnus, trinkende Giraffen ... Dies braucht manchmal etwas Zeit und Geduld. Aber es lohnt sich bestimmt, zu warten. Einerseits lernen Sie nur schon durch das Beobachten die Tiere etwas besser kennen. Andererseits ist es auch mal schön, die Stimmung auf sich einwirken zu lassen, ohne ratternde Motoren oder klickende Kameras. Sie sollten die Tiere keinesfalls durch Zurufe oder Hupen erschrecken. Beim Annähern

an die Tiere sind Fluchtdistanzen zu beachten. Je nach Gewöhnung und Situation können diese von Mal zu Mal recht unterschiedlich sein. Werden die Fluchtdistanzen unterschritten, flüchten die Tiere oder greifen an! Folgende Signale helfen Ihnen vielleicht bei der Beurteilung der besten Aufnahmedistanz: Vögel knicken vor dem Abflug ihre Beine ein; afrikanische Warzenschweine stellen kurz vor und während der Flucht ihren Schwanz

Das kreative Weihnachtsgeschenk!

Schenken Sie doch mal etwas anderes. Warum nicht einmal den Anstoss für ein kreatives Hobby schenken? Sie ahnen nicht, was das für Folgen haben kann. Wir versenden originell aufgemachte Gutscheine mit einem Postkarten-Set in einem schönen Kuvert. Sie entscheiden selbst, ob Sie einen ganzen Kurs oder einen Teilbetrag schenken wollen. Bestellung auf fotowerkstatt-kreativ.ch.

in die Höhe; überraschte – und möglicherweise zum Angriff entschlossene – Elefanten führen typische Pendelbewegungen mit ihren Rüsseln aus. Flüchtende oder rennende Tiere können Sie durch «Mitziehen» scharf oder verwischt fotografieren. Grossaufnahmen gelingen meist an Wasser- oder Futterstellen. Am Abend bieten sich sehr schöne Motive an Tränken an, die von manchen Lodges aus einsehbar sind. Generell sollten Sie auf Safaris nicht nur immer vom Autodach hinab fotografieren. Versuchen Sie auch einmal aus dem Fenster zu fotografieren. Mit dem tieferen Kamerastandpunkt sehen Sie die Welt von der Perspektive her ähnlich wie die Tiere. Die Bilder wirken deswegen auch natürlicher und «näher» ... quasi Auge in Auge.

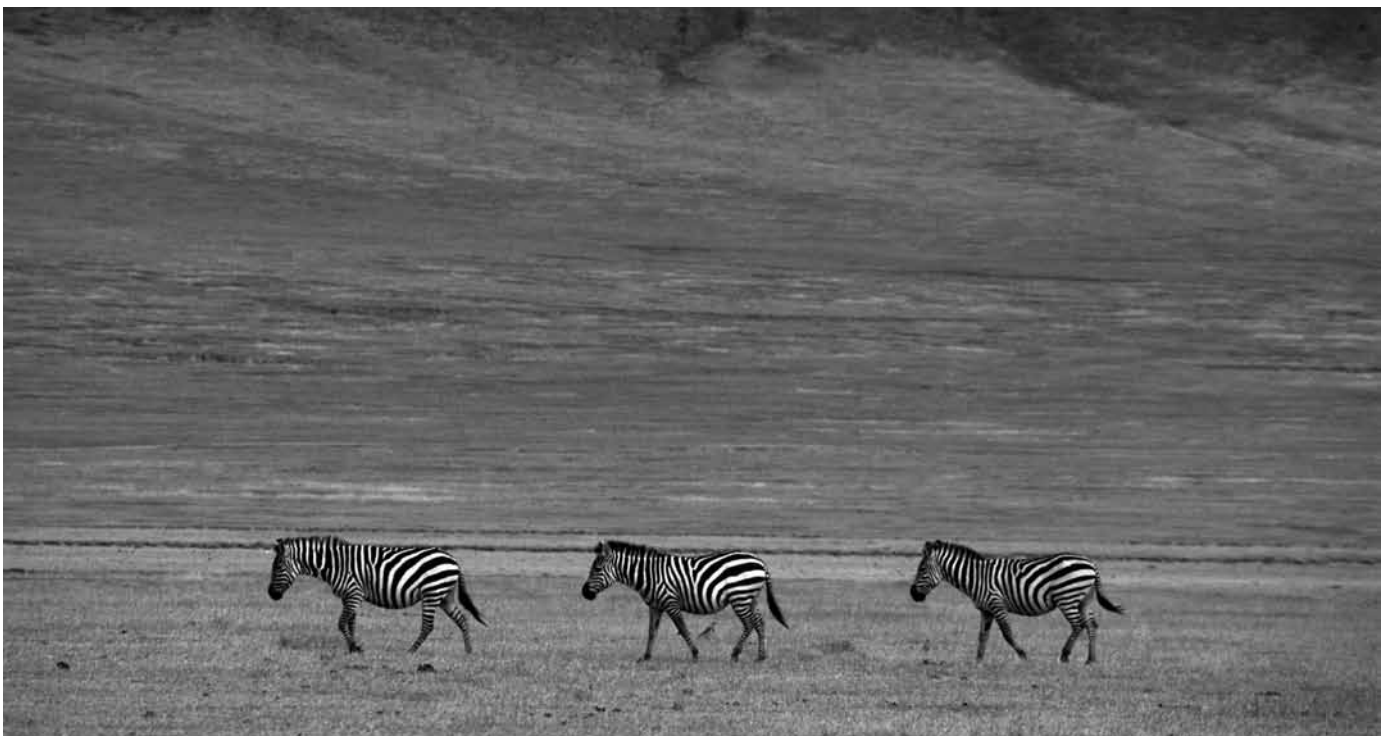
Schliesslich sollten Sie ob all der Tiere auch nicht vergessen, die Savanne, den Busch und den Wald selbst zu fotografieren. Mit Landschafts- und Stimmungsfotos stellen Sie nicht nur den Lebensraum der Tiere dar, sondern runden darüber hinaus jede Safari fotografisch ab. ●



Zwei Löwenjunge blicken in die untergehende Sonne, Masai Mara.



Grants-Gazellen bei Sonnenuntergang in der Serengeti.



«Synchrone» Zebras am Rand der Ngorongoro-Caldera.

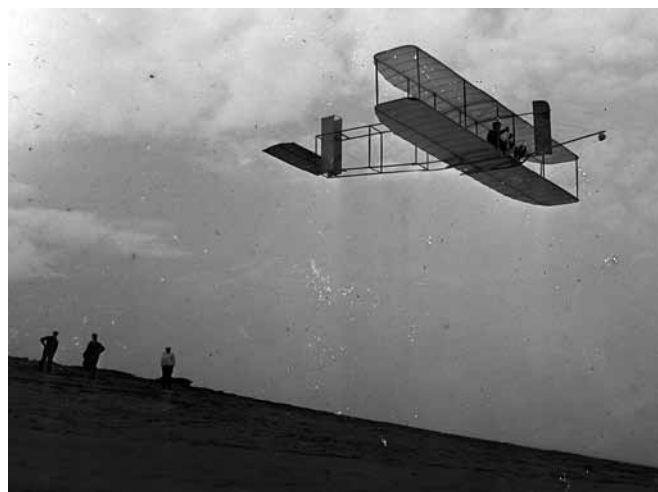
Zeitreise

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

Text: Christoph Jordan

... vor 100 Jahren

Kitty Hawk, North Carolina, 24. Oktober 1911: Zu Beginn ihrer fliegerischen Laufbahn erprobten die beiden Brüder Wright den Doppeldecker-Gleitflug zunächst unbemannt auf den Kill Devil Hills bei Kitty Hawk in North Carolina, einem Ort auf den Outer Banks an der Atlantikküste, der sich wegen starker und konstanter Winde besonders gut dafür eignete. Im Sommer 1901 erlaubte ein verbesserter Apparat bemannte Gleitflüge bis zu 100 Meter Weite und bei nahezu 35 km/h Gegenwind, wobei der Pilot den Apparat liegend bediente. In der Folge aber konzentrierten sich die Brüder auf den Motorflug. 1903 gelang es ihnen, eine Maschine mit einem Menschen, die sich selbst durch ihre eigene Kraft im freien Flug in die Luft erheben hatte, in waagerechter Bahn vorwärts zu fliegen und schliesslich zu landen, ohne zum Wrack zu werden. Einfach der erste Motorflug überhaupt! 1911 kehrte Orville Wright erneut auf die Sanddünen der Outer Banks zurück, um den gleichmässigen Wind zur Erprobung des motorlosen Flugs mit einem neuen Gleitflugapparat zu erproben. Am 24. Oktober gelang ihm ein Flug, der 9 Minuten und 45 Sekunden dauerte. Dieser Rekord wurde erst zehn Jahre später gebrochen, als sich der Segelflug als Sport auf der Wasserkuppe (Deutschland) durchsetzte.



Der 1911 verbesserte Wright Glider.

... vor 80 Jahren

Fancher Field, Washington State 5. Oktober 1931: Es lockten 25 000 Dollar Preisgeld. So entschlossen sich Clyde Pangborn und Hugh Herndon, den ersten Non-stop-Transpazifik-Flug zu wagen. Sie hatten sehr genaue Berechnungen für ihr Vorhaben angestellt. Für Fehler war kein Raum. Miss Veedol, eine Bellanca Skyrocket J-400 Long-Distance Special, musste mit 950 Gallonen Flugbenzin aufgetankt werden – Treibstoff weit über der Empfehlung des Herstellers von nur 650 Gallonen. Um Gewicht zu sparen und den Luftwiderstand zu verringern, planten sie, nach dem Start ihr Fahrwerk abzu-



Miss Veedol nach der Landung ohne Fahrwerk.

werfen. Pangborn und Herndon starteten schliesslich am 4. Oktober 1931 von Sabishiro Beach in Japan. Ihr Ziel war Seattle, Washington, knapp 5500 Meilen (8500 km) weit entfernt. Diese Distanz war mehr als doppelt so gross wie die 2000 Meilen von Charles Lindbergh auf seinem Flug von New York nach Paris. Unmittelbar nach dem Start kam es zu einem Problem. Das Fahrwerk konnte nur teilweise ausgeklinkt werden. Pangborn war gezwungen, barfuss in einer Höhe von 14 000 Fuss auf den Flügel zu klettern, um die verbleibenden Streben zu entfernen. Wegen Nebels in Seattle und Spokane, Washington, landeten Pangborn und Herndon in Fancher Field in East Wenatchee, Washington, am 5. Oktober 1931 nach 41 Stunden und 15 Minuten Flugzeit. Ein Denkmal für diesen historischen Flug befindet sich noch heute in der Nähe des Landeplatzes.

... vor 60 Jahren

Amendola, Italien, 10. Dezember 1951: Nach Ende des Zweiten Weltkriegs war die italienische Luftfahrtindustrie vollkommen ausgeblutet. Dennoch hatte die Regierung des Landes den Mut, die Eigenentwicklung eines Trainingsflugzeugs auf ihre Prioritätsliste zu setzen und neue Versionen bereits vorhandener Grundtypen anzuregen. Rasch gewannen jedoch ehrgeizigere Vorhaben die Oberhand, die im Rahmen von Nato-Wettbewerben angekurbelt wurden. Fiat entwarf in diesem Sinne das erste italienische Strahlflugzeug mit ausschliesslich militärischer Zielsetzung, dessen Bezeichnung G.80-B1 lautete. Dieser Prototyp eines zweisitzigen Schulflugzeugs startete am 10. Dezember 1951 zu seinem Erstflug, stürzte dann aber im Mai 1952 auf dem militärischen Schulungsgelände von Amendola ab.

Der Fiat-Ingenieur Guiseppe Gabrielli behielt indessen sein Vertrauen in das Konzept, konstruierte die G.80-B2 und später die G.80-B3 mit verstärkter Zelle und dem De Havilland Gobiin als Antrieb. Im Zuge eines umfangreicheren Änderungsprogramms wurde schliesslich ein Rolls-Royce-Nene-Strahltriebwerk eingebaut. Diese Lösung führte zur G.82, die einen längeren Rumpf und einen stärker gepfeilten Tragflügel aufwies und mit zusätzlichen Kraftstoffbehältern ausgerüstet werden

konnte. Fiat reichte seinen Entwurf beim Nato-Wettbewerb von 1955 ein, ging dabei aber leer aus. Daher wurden nur fünf G.82 gebaut und der Flugschule in Amendola übergeben.



Fiat-g.80-Prototyp.

... vor 40 Jahren

Amazonasgebiet, Peru, Heiligabend 1971: «Als ich vom Himmel fiel» ist der Titel des soeben erschienenen Buchs von Juliane Koepcke. Sie beschreibt neben dem Flugzeugabsturz, den sie als 17-Jährige als Einzige überlebte, auch dessen Vor- und Nachgeschichte. Das Unglück ereignete sich am 24. Dezember 1971. Mutter und Tochter flogen mit Flug Lansa 508 von Lima nach Pucallpa, um dort Hans-Wilhelm Koepcke zu treffen. Das Flugzeug durchquerte auf seinem Flugweg eine Gewitterzone. Die Lockheed L-188A Electra wurde dabei



«Als ich vom Himmel fiel» - ISBN 978-3-89029-389-9.

vom Blitz getroffen und explodierte. Julianes Mutter starb bei diesem Unglück – wie auch alle anderen Passagiere. Juliane Koepcke überlebte angeschnallt auf ihrem Sitz den Sturz ins Amazonasgebiet. Trotz eines gebrochenen Schlüsselbeins, eines Kreuzbandrisses und einer Augenverletzung irrte Juliane Koepcke zehn Tage lang durch den Urwald, bis sie Hilfe fand. Das ungewöhnliche Schicksal der heutigen Schriftstellerin Juliane Koepcke fand damals breites Medieninteresse.

... vor 20 Jahren

Stockholm, Schweden, 27. Dezember 1991: Der Flug Scandinavian Airlines 751 vom Flughafen Stockholm-Arlanda dauerte nur knapp vier Minuten. Die MD-81 musste zweimal enteist werden, bevor ihr schliesslich die Abflugerlaubnis erteilt wurde. Trotz der unwirtli-



Die SAS-MD-81 nach geglückter Notlandung.

chen Witterungsbedingungen ging beim Start alles glatt. Die Probleme begannen jedoch bereits Sekunden nach dem Abheben. Die Enteiser am Boden hatten zentimeterdickes Eis – durchsichtig wie Glas – auf den Flügeln übersehen. Nun in der Luft, wurden Stücke in die Triebwerke geschleudert. Aus den Motoren dröhnten explosionsartige Geräusche. Kurz darauf drang Rauch in die Kabine. Zwei Minuten später fielen beide Triebwerke aus. Zu diesem Zeitpunkt befand sich die Maschine in einer Höhe von knapp einem Kilometer. Nach kurzem Gleitflug, erst 75 Meter über dem Boden, hatten die Piloten wegen tiefer Wolkenfetzen freie Sicht auf ein mögliches Landefeld. Sie mussten zuerst noch einem Waldstück ausweichen. Bei der Notlandung auf offenem Feld zerbrach das Flugzeug in drei Teile. Alle 129 Passagiere an Bord überlebten die Katastrophe.

... vor 10 Jahren



Occupy Paradeplatz?

On The Air ...

Text: Zbigniew Bankowski

LOCAL NEWS ...

Zum achten Mal in Folge wurde der **Zürcher Flughafen** Anfang September in einer Internet-gestützten Abstimmung, an der weltweit rund 185 000 Reisefachleute teilgenommen hatten, aus einer Zwölferliste zum besten Flughafen Europas gewählt. Dabei stach Zürich die Konkurrenten Amsterdam, Barcelona, Kopenhagen, Moskau Domodedovo, Hamburg, London Heathrow, Helsinki, Rom Fiumicino, Lissabon, Madrid und München in der Endrunde aus.

Die bereits gemeldete Nachricht, dass **Air Berlin** im Rahmen ihres «Shape and Size»-Programms auch einige Verbindungen ab Zürich einer Überprüfung unterziehe, kann nun konkretisiert werden. In der kommenden Wintersaison werden die beiden Destinationen Alicante und Malaga nicht mehr bedient, doch wird zum Ausgleich als neue Destination Brindisi ab Zürich angefliegen; die Strecken nach Funchal und Lanzarote werden von einmal wöchentlich auf zwei wöchentliche Flüge ausgebaut. In Sommer 2012 beabsichtigt Air Berlin zudem, die Frequenzen auf den Flügen zwischen Zürich und Hannover werktags von täglich zwei auf drei sowie zwischen Zürich und Wien von täglich drei auf vier zu steigern (Wien-Flüge durchgeführt von Niki).

WORLD NEWS ...

All **Nippon Airways (ANA)** has unveiled the long-awaited configuration of the first Boeing 787 to enter service, outfitting the Dreamliner with 264 seats for regional and domestic operations. The aircraft, painted in bespoke white and blue colors highlighting Boeing's Dreamliner brand and ANA's corporate slogans (innovation, uniqueness and the inspiration of Japan), is the eight B-787 built. ANA announced it would fit 12 Sicma Majesty Business class recliner seats, and in Economy it will fit 252 Sicma AIRgonomic FX seats in a 2-4-2 layout. This aircraft will first be deployed on charter



ANA's first Boeing 787 is entering service on domestic routes.

operations between Tokyo Narita and Hong Kong. At the end of this year, it will begin operating on regular scheduled domestic Japanese routes connecting Tokyo Haneda with Hiroshima and Okayama. Domestic opera-

tions will be used to train pilots and cabin crews. Later, regionally-configured aircraft will have 222 seats, with 42 recliner Business class seats and 180 Economy seats. The first 787 international long-haul routes will connect Tokyo Haneda to Europe and the US, launching before 31 March 2012. On those routes, ANA will offer 46 Sicma Skylounge seats with 1-2-1 and 1-1-1 layout, and 112 seats in Economy class, giving a total of 158 seats only. Despite three-and-a-half years of delays, the 787's configuration has not evolved significantly since its originally planned service entry in May 2008.

Airbus kündigte eine weitere Erhöhung der Single-Aisle-Fertigungsrate auf 42 pro Monat ab Ende 2012 an. Die A330-Kadenz wird von jetzt 8,5 pro Monat auf



Die A320 werden auch neu in Hamburg-Finkenwerder hergestellt.

zehn im Frühjahr 2013 erhöht. Der Frachter-Umbau des A320 wurde Anfang Juni 2011 überraschend abgesagt. Das Joint Venture AFC-Airbus Freighter Conversions aus EADS-EFW, Airbus, der russischen OAK (United Aircraft Corporation) und Irkut wird aufgelöst. Und das, nachdem man nach Jahren der Vorbereitung erst vor Kurzem die erste Umbaumaschine nach Dresden geflogen hatte. Offizieller Grund ist ein angeblich zu hoher Bedarf an Passagiermaschinen, der die Preise für potenzielle Umbaukandidaten nicht tief genug fallen liesse. Aber vermutlich ist der A330F jetzt wichtiger für Airbus, und die Kapazität in Dresden (EFW) ist mit den ganzen Ex-JAL-A300-600R auf längere Zeit ausgelastet. Und wer weiss, wie erquicklich die Zusammenarbeit mit den Russen gelaufen ist. Diese hatten ja alleine schon drei Mal den Ort der geplanten dortigen Umrüstlinie verlegt. Airbus gab auch Verzögerungen der Airbus 350-800 und 350-1000 bekannt. Die kurze 800er-Version verzögert sich von 2014 auf 2016, die lange 1000er Version von 2015 auf 2017. Die Basisversion A350-900 soll Ende 2012 ihren Erstflug absolvieren und ab Ende 2013 in den Einsatz gehen.

Boeing startete das **Boeing-737-MAX**-Programm und präsentierte ihre Pläne zur Modernisierung ihrer B-737-Produktpalette. Die Boeing 737-MAX soll der A320 Neo die Stirn bieten. Dabei soll die MAX bei allen Untertypen mindestens sieben Prozent tiefere Betriebs-



Die neue Boeing 737-MAX.

kosten ausweisen als die neuen Airbus-Modelle. Ihr Treibstoffverbrauch sei 16 Prozent kleiner als jener der gegenwärtigen Konkurrenz und 50 Prozent geringer als bei der MD-80. Die neuen Modelle werden B-737-7, B-737-8 und B-737-9 genannt und basieren auf den entsprechenden Modellen der aktuellen «Next Generation». Eine Neuauflage der 600er-Version, von der lediglich 68 Einheiten gebaut wurden und für die keine Bestellungen mehr vorliegen, soll aber nicht entwickelt werden.

Foreign airlines may soon find it even harder to gain access to India's fast-growing aviation market following **Star Alliance's** decision not to accept **Air India** as a future member. The decision is also likely to focus attention of Star Alliance and Skyteam executives on signing up yet-unaligned Jet Airways. Air India has not met the minimum joining conditions that were contractually agreed in December 2007. The deadline, which had already been pushed back several times, was in July. The decision is a big blow for Star Alliance, which now has no membership candidate in one of the two fastest-growing markets in Asia. In China, the alliance has been at the forefront of events by signing up with Air China. In India, Star opted for Air India in spite of the airline's well-known problems. The decision was strongly influenced by hopes that allowing Air India into the group would help open up the Indian market. Lufthansa and other Star carriers have been hoping to be allowed to fly Airbus 380s to



Air India has 27 B-787 on order, but no more money to pay them.

Delhi or Mumbai, but there is no sign they may receive clearance to do so soon. For Air India, Star Alliance closing its doors is not only embarrassing, but also painful. The cash-strapped national carrier expected that membership would expand its global footprint and boost revenues.

CRASH NEWS ...

Just within 5 days, 3 incidents involving A320 family aircraft:

An **SAS Scandinavian Airlines Airbus 321**, registration OY-KBE performing flight SK 688 from Milan Malpensa to Copenhagen with 130 passengers, was enroute at FL380 about 60 NM southeast of Hamburg when the crew reported smoke in the cabin and decided to divert to Hamburg's Fuhlsbuettel Airport for a safe landing on runway 23 about 20 minutes later. By the time of landing the smoke had dissipated, emergency services utilizing thermal imaging found no trace of fire, heat or smoke. The aircraft was able to continue the journey after about 2 hours on the ground and reached Copenhagen with a delay of about 130 minutes.

An **Easyjet Airbus 320**, registration G-EZTA performing flight U2 1931 from Manchester to Sofia, was climbing through FL270 out of Manchester's runway 23R when the crew reported smoke in the cabin, levelled off and diverted to Doncaster (UK) for a safe landing on runway 20 about 20 minutes later. Emergency services found no trace of fire or heat. The passengers deplaned normally via stairs. A replacement Airbus 320 reached Sofia with a delay of 5.5 hours. The source of the smoke was not found so far. The incident aircraft positioned back to Manchester departing Doncaster 8 hours after landing.

A **Swiss International Airlines Airbus 321**, registration HB-IOC performing flight LX 401 from Dublin to Zurich with 155 people on board, was climbing through FL070 out of Dublin's runway 28 when grey smoke with the smell of burning plastics was observed in the cabin. The crew levelled off and returned to Dublin for a safe landing on runway 28 about 10 minutes after departure. After a brief inspection by emergency services the aircraft taxied to the gate. The aircraft was ferried back to Zurich the next day.

And again few days later:

A **Lufthansa Airbus 321**, registration D-AIRX performing flight LH 1239 from Vienna to Frankfurt, was enroute at FL230 about 20 NM west of Linz (Austria) when two circuit breakers popped followed by some odour that prompted the crew to divert to Munich for a safe landing on runway 26L about 20 minutes later. The remainder of the flight was cancelled.

An **Alitalia Airbus 321**, registration I-BIXR performing flight AZ 815 from Tel Aviv to Rome Fiumicino, diverted to Istanbul's Ataturk Airport for a safe landing after the crew reported smoke in the cockpit. Following checks, the aircraft was able to continue the journey after about 5 hours on the ground and reached Rome with a delay of 5 hours and 50 minutes.

SHORT NEWS ...

American Airlines verkündete den grössten Flugzeugauftrag aller Zeiten über insgesamt bis zu 925 Maschinen von Boeing und auch Airbus zur Lieferung zwischen 2013 und 2022 für die Festbestellungen beziehungsweise bis 2025 für die Optionen. Bereits in fünf Jahren möchte American die jüngste Flotte in den USA betreiben. Am selben Tag gab American einen weiteren Quartalsverlust von mehreren hundert Millionen bekannt, der einzige US Legacy Carrier, der im Sommer einen Verlust einflog. Bei Airbus geht es um 130 A320 sowie 130 A320neo. Dazu kommen 365 Optionen und Kaufrechte auf A320. Bei Boeing bestellte American weitere 100 B-737-NG. Dazu kommen 40 Optionen auf B-737-NG und 100 Launch Orders (plus 60 Optionen) auf die B-737-MAX.

Air France/KLM gab eine umfangreiche Wide-Body-Bestellung auf, die ebenfalls zwischen Airbus und Boeing aufgeteilt wurde. Bei Airbus geht es um 25 A350XWB-900 plus 35 Optionen, bei Boeing um 25 B-787-9 (plus 25 Optionen). KLM hat schon Mietverträge über zehn B-787-9 mit ILFC abgeschlossen. Diese zehn Dreamliner sind alle als MD-11-Ersatz vorgesehen

SAS bestellte 30 A320neo (plus elf Optionen) mit CFM-Leap-X-Antrieb. Sie werden in Kopenhagen stationiert und sollen die dortigen MD-80 ablösen.

JetBlue schloss einen Vorvertrag über 40 A320neo. Gleichzeitig wurden 30 von 52 noch offenen normalen A320 in A321 umgewandelt.

Dritte US-Gesellschaft für den neo ist nach Virgin America und JetBlue die **Republic Airways**-Gruppe, die gleich 40 A319neo und 40 A320neo für **Frontier Airlines** bestellen will. Sie hat auch schon 40 Bombardier CSeries bestellt.

Ein unerwarteter Kunde für die A320 ist die **Garuda Indonesia**, die einen Vorvertrag über 15 A320, zehn A320neo und zehn Optionen schloss.

Die **Avianca-TACA**-Gruppe liess sich ebenfalls vom neo-Fieber anstecken und gab eine Absichtserklärung über 18 weitere normale A320 sowie 33 A320neo bekannt. Immerhin sind bei Avianca (Colombia), TACA (Salvador, Nicaragua, Costa Rica) und den Tochterfirmen in Brasilien, Ekuador sowie Peru bereits 85 Airbusse der A320-Serie im Einsatz.

LAN Airlines ist sogar schon einen Schritt weiter und platzierte eine Festbestellung über 20 A320neo. Man erwartet aus früheren Orders noch 80 normale A319/A320/A321 bei 69 aktuell in Chile, Argentinien, Ekuador und Peru betriebenen Flugzeugen des Modells.

Der Vorvertrag der indischen **Indigo** über 150 A320neo plus 30 normale A320 wurde in eine Festbestellung umgewandelt. Pro Jahr will man zehn bis zwölf Flieger neu einflotten.

Go Air aus Indien bestellte gleich 72 A320neo. Das sind sehr optimistische Pläne, denn man hat aktuell

gerade zehn A320 im Einsatz und erwartet noch zehn weitere aus einer alten Order.

Den Vogel abgeschossen hat **Air Asia** mit einer Festbestellung über gleich 200 A320neo mit dem CFM-Leap-X-Antrieb zur Lieferung zwischen 2015 und 2020. Air Asia-Boss Tony Fernandes bestätigte, dass man auch alle noch aus früheren Bestellungen offenen normalen A320 übernehmen werde. Aktuell hat man 89 von 175 bestellten Maschinen im Einsatz.

Die Leasinggesellschaft **Alafco** aus Kuwait stockte ihre A350-900-Bestellung in Paris um sechs Maschinen auf 18 Stück auf. Und weil die Konkurrenz so viele A320neo bestellt hat, hat man sich angeblich vor Ort auch spontan entschieden, eine Absichtserklärung über 30 A320neo zu zeichnen ...

Boeing gab zwei Aufträge von ungenannten Kunden über 15 bzw. zwei B-747-8I bekannt. Alle wissen, dass Boeing seine Kunden gerne als sogenannte UFOs verheimlicht. Es ist aber ein offenes Geheimnis, dass der Auftrag über 15 Jumbos von **Hong Kong Airlines** (Hainan-Gruppe) stammt.

Weitere sechs B-777-300ER gehen an **Qatar Airways**. Qatar gab auch bekannt, dass sie seit langer Zeit der Launch Customer für eine **B-747-8I BBJ** (Business Jet) ist.

Norwegian bestellte 15 weitere B-737-800 und übernimmt drei von vier B-787-8-Bestellungen der Icelandair. Die Flugzeuge stehen ab Anfang 2013 zur Lieferung an.

UTAir (Kanthymansiysk, Siberia, Russia) unterzeichnete einen Vorvertrag über 33 B-737-800 und sieben B-737-900.

Bombardier gab einen Letter of Intent von **Korean Air** über zehn CS300 (plus zehn Optionen plus zehn Kaufrechte) bekannt.

Bombardier verkündete noch einen neuen Auftrag über zehn **CS100** plus sechs Optionen für einen ungenannten «etablierten Netzwerk-Carrier» zur Lieferung ab 2013. Dieser wurde gefolgt von einem Auftrag über zehn CS100 von einem weiteren ungenannten «europäischen Kunden». Es gab auch eine Order über drei CS100 (plus drei Optionen) von einem «well established Carrier». Insgesamt lagen damit 123 Festbestellungen für 61 CS100 und 62 CS300 vor: 30 an Lufthansa/Swiss, 40 an Republic Airways, 20 an Lease Corp International, 10 an Braathen/Malmö, plus 23 an UFO.

Die italienische **Blue Panorama Airlines** gab eine Absichtserklärung über acht Sukhoi SSJ100 (plus vier Optionen) ab. ●

Eintritte

Neueintritte seit der letzten «Rundschau»-Ausgabe

Sandra Jaussi
Thierry Suhner
Yves-Alain Wiedmer
Roger Degiacomi
Piotr Konopinski

Wir heissen alle AEROPERS-Neumitglieder herzlich willkommen!

Christian Galliker



lich Reisen in die weite Welt.

Die Faszination der Fliegerei wurde mir praktisch in die Wiege gelegt. Ich durfte anfänglich schöne zwölf Jahre in Paris, Budapest und London verbringen, wo mein Vater als Station Engineer für die Swissair arbeitete. Mit dem Rückzug in die Schweiz im Jahr 2000 absolvierte ich eine Berufslehre als Hochbauzeichner. Ich genoss den Einblick in die Baubranche und wagte im Sphair-Programm des Militärs im schönen Birrfeld meine ersten Schritte in der Aviatik – zwei unvergessliche Wochen auf dem Piper Cadet. Mit dem Abschluss des PK3/09 im März 2011 und dem anschliessenden Übertritt in die Swiss ging ein langjähriger Traum in Erfüllung, der hoffentlich noch lange andauern wird. Zu meinen Hobbys gehören der Sport, im Sommer die «Fussball-Grümpis» – wo ich auch mal gerne als Zuschauer bin – das Fotografieren und natürlich Reisen in die weite Welt.

Viele Grüsse, Christian

Clemens Kopetz



in den Bergen anzutreffen. Des Weiteren interessiere ich mich für Literatur, Musik und Kochen, und auch privat reise ich nach wie vor gerne.

Zur Zeit meiner Matura im Jahr 2003 in Klagenfurt stand es leider schlecht um die Zivilluftfahrt. So entschloss ich mich zum Studium der Rechtswissenschaften in Graz. Mein Interesse für die Fliegerei lebte ich trotzdem aus, und schon im zweiten Semester absolvierte ich den Privatpilotschein. Als das Studienende und der Arbeitseinstieg näher rückten, wuchs die Idee, einen zweiten Berufsweg als Pilot einzuschlagen. Nach einer unglücklichen Bewerbung bei der AUA folgte die erfolgreiche Selektion bei der Swiss. Voll motiviert und mit einem Ausbildungsvertrag in der Tasche wurde der Jus-Master abgeschlossen, und schon einen Monat später sass ich in der PK 3/09 der SAT. Nach zwei abwechslungsreichen und tollen Ausbildungsjahren folgte im März 2011 die Übernahme durch die Swiss. Als Ausgleich zur Fliegerei bin ich häufig

Viele Grüsse, Clemens

Dominic Schiely



und wo ich meinen Lebensmittelpunkt immer hatte und habe. Und ich fühle mich pudelwohl in der Firma! Nun geniesse ich wieder die Nähe zu meiner Familie und meinen Freunden, den kurzen Arbeitsweg und die absolut tolle Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen. In meiner freien Zeit bin ich oft mit meinem Drahtesel unterwegs, pflege und fahre mein in die Jahre gekommenes Zweitauto und freue mich immer wieder – wie jetzt! – auf eine super schöne Skisaison.

Nachdem ich als F/A bei der Swiss 2002 erstmals Fuss in der Fliegerei gefasst hatte, habe ich 2004 die Lufthansa-Verkehrsfliegerschule in Bremen besucht und diese mit der Cheyenne-Phase und dem ATPL in der Tasche 2005 erfolgreich beendet. Nach einem Jahr Wartezeit, die ich als Charting Engineer bei Lido überbrückt hatte, ging es im Auftrag der Lufthansa ins Typetraining und Linetraining bei der Swiss. Anschliessend war ich für fast fünf Jahre auf der A320 bei der Lufthansa Passage in Frankfurt als First Officer tätig. Viele Gründe, unter anderem die unberechenbare Entwicklung im Euro-Raum, aber auch private Gründe wie zum Beispiel mein bis dahin unerfüllter Traum, im Swiss(air)-Cockpit fliegen zu können, führten zu meiner grossen Entscheidung, die «Mutter» zu verlassen und wieder in dem Land zu arbeiten, wo ich auch lebe

Bis bald uf dr Linie, Dominic

Florian Stingl



Die Aviatik hat mich schon von klein auf fasziniert. Mit der Lehre zum Flugzeugmechaniker bei SR Technics konnte ich denn auch beruflich das erste Mal in der Aviatik Fuss fassen. Nach dem Militärdienst absolvierte ich den Studiengang Aviatik an der ZHAW in Kombination mit der Pilotenausbildung bei der SAT. Seit Juni dieses Jahres bin ich nun auf der Strecke, und bis jetzt kann ich wirklich sagen: Pilot ist noch immer mein absoluter Traumberuf. In meiner Freizeit betätige ich mich gerne sportlich (Biken, Joggen, Skifahren) und spiele in einer Big Band und einem Musikverein Posaune. Für die Zukunft freue ich mich auf spannende Rotationen und interessante Begegnungen.

Mit freundlichem Gruss, Florian

Thierry Beyeler



«Was ich immer bei mir habe: Den Traum vom Fliegen». So stand es einmal auf unserer PK 3/09 Website. Und diesen darf ich nun bei der Swiss ausleben, wofür ich dankbar bin. Im Teenie-Alter begann ich mit dem Segelfliegen. Dieses lautlose Gleiten wurde bald durch drei motorisierte Kurse der Fliegerischen Vorschulung (Fricktal-Schupfart 2000, Grenchen 2001 und 2002) abgelöst. Da das Militär keine fliegenden Brillenträger wollte, interessierte mich natürlich die Swissair-Karriere. Aus Grounding-Gründen entschloss ich mich nach der Matura aber lieber (noch) nicht für eine Pilotenkarriere, sondern für das Studium der Internationalen Beziehungen in Genf. Fünf pralle Genfer Jahre mit Jobs und Praktika bei der UNO sowie im Aussenministerium und dem Abschluss des Studiums führten zur Einsicht, dass Fliegen doch das unübertrefflich Schönste auf dieser Welt ist. Der PK 3/09 öffnete die Eingangspforten zur Berufsfligerei. Die Swiss-freien Stunden verbringe ich mit Segeln, Wandern, Gleitschirm- oder Piper-Fliegen, Lesen, Oper- und Theaterbesuchen, Alumni Lunches, Piano spielen, Salsa tanzen oder einfach dem «Bärnär»-Dasein in dieser wunderbaren Hauptstadt bei einem Single Malt und Zigarre. Übrigens noch immer mit an Bord: der Traum vom Fliegen.

Liebe Grüsse, Thierry

Michael Seiler



Die Idee, Pilot zu werden, hatte ich schon in jungen Jahren, da ich in der Nähe des Flughafens Kloten aufgewachsen bin. Die täglich vorbeifliegenden Flugzeuge haben mich fasziniert. Weiter wird meine Berufswahl wohl durch erbliche Vorbelastung gelenkt worden sein, ist mein Vater doch, seit ich denken kann, Pilot und aktuell als Captain auf der A320 unterwegs. Mich hat es als kleiner Junge fasziniert, wie man als Pilot an einem einzigen Arbeitsplatz sowohl sein Geld verdienen als auch reisen kann und dazu noch das Essen serviert bekommt. Deshalb war mein Berufswunsch klar: Pilot. Nach der Matur habe ich zuerst meine gesamte Dienstpflicht bei der Luftwaffe in Belp erfüllt. Mit zunehmendem Alter und dem Grounding habe ich aber auch die Schattenseiten des Berufs gesehen. Aus diesem Grund wollte ich meinen Berufswunsch erst nach einem Bachelor realisieren. So habe ich das Aviatik-Studium in Winterthur parallel zur ATP abgeschlossen. Neben meinem Berufsalltag reise ich sehr gerne, um andere Kontinente zu entdecken. Auch eine gesunde Dosis Sport darf nicht fehlen, und im Winter bin ich auch auf der Skipiste anzutreffen. Nun freue ich mich auf viele interessante Einsätze und Begegnungen im Cockpit.

Gruss, Michael

Simon Thoma



Schon als kleiner Junge konnte ich an der Pistenschwelle 14 stundenlang den landenden Fliegern zuschauen. Selbst zur Fliegerei sollte ich aber erst über Umwege finden. Nachdem ich die Matura in Schaffhausen gemacht hatte, absolvierte ich ein Geographiestudium an der Universität Zürich, wo ich mich unter anderem auch für Meteorologie begeistern konnte. Bereits gegen Ende des Studiums spielte ich mit dem Gedanken, die Pilotenausbildung zu versuchen, da mich die Faszination fürs Fliegen nie ganz losgelassen hatte. Bald darauf begann ich das Assessment bei der Swiss – diese Entscheidung habe ich nie bereut! In meiner Freizeit mache ich Musik mit meiner Band, treibe Sport und geniesse die schönen Sommerabende am Rhein- oder Zürichseeufer mit Freunden.

Bis bald, Simon

Pensionierungen

Bruno Haas



Eintritt: 3.4.1985
Pensionierung: 31.12.2011

Total Flugstunden: ca. 18 000

Karriere:
F/O: MD-80, A310
CMD: A320, A330/340

Liebe KollegInnen

Ab dem 1.1.2012 habe ich meinen eigenen GAV mit 365 freien Tagen im Jahr und garantierten 100 Prozent Satisfaction im PBS. Er wird mir - hoffentlich noch lange - mehr Zeit geben für meine Frau, Freunde, Haus und Garten, die Jagd und für diverse Reiseprojekte, verbunden mit Tauchen. Ich darf seit den ersten Flugversuchen in der FVS via UeG, der Swissair und der Swiss auf 39 aviatisch reich erfüllte und technisch «ereignislose» Jahre zurückblicken. Dabei so vielen interessanten Menschen begegnet zu sein, wäre wohl in keinem anderen Beruf möglich gewesen. Ich möchte mich herzlich bei allen bedanken, die in irgendeiner Form zu diesen guten Erinnerungen beigetragen haben.

Macheds guet - und wer weiss, vielleicht sieht man sich irgendwo auf der Welt beim «Sundowner».

Wir würden uns freuen.

Bruno

Paul Reif



Eintritt: 26.1.1981
Pensionierung: 31.10.2011

Total Flugstunden: 17 444

Karriere:
F/O: DC-9, A310
CMD: MD-80, A320, A330/340

Hoi zäme

Viele Jahre durfte ich meiner Passion nachgehen; jetzt ist es Zeit, zu gehen. Eine super Rotation und ein phänomenaler Empfang haben mich in die Pension geleitet. Herzlichen Dank an alle! Vier Enkelkinder, Skifahren und Wandern in der Lenz, ein Wohnmobil, Fahrten mit Car und alten Postautos und Reisen im In- und Ausland mit meiner Frau werden mich jung halten.

Ich wünsche euch allen alles Gute und viele Happy Landings, Paul

Urs Schnurrenberger



Eintritt: 1.4.1982
Pensionierung: 31.12.2011

Total Flugstunden: ca. 16 000

Karriere:
F/O: DC-9, MD-80, A310
CMD: F100, A320, A330/340

Liebe Kollegen

Nach rund 30 Jahren in der Fliegerei freue ich mich sehr, den dritten Lebensabschnitt anzugehen und nach Spanien auszuwandern. Im Bewusstsein, dass nur die tollen Erlebnisse in Erinnerung bleiben, schliesse ich mit der Aviatik ab. Es war für mich ein Privileg, die letzten Jahre auf der Langstrecke mit unseren erfahrenen First Officers zusammenzuarbeiten. Ein herzliches Dankeschön für eure kompetente, engagierte Unterstützung!

Alles Gute wünscht euch Urs

Neue Vorstandsmitglieder



Andreas Umiker

Völlig unbekannt dürfte ich Euch als AEROPERS-Funktionär wohl nicht sein: Ich hatte in den letzten sechs Jahren als Controller Flight Operations mit vielen von Euch Kontakt, um Fragen im Zusammenhang mit den FDR und der Einsatzplanung zu klären.

Seit September bin ich jetzt im Vorstand und durfte – was sich bei meinen FDR-spezifischen Vorkenntnissen geradezu aufdrängte – das Ressort Flight Operations übernehmen. Gerne benutze ich trotzdem die Gelegenheit, mich kurz vorzustellen.

- Geboren 1967 und aufgewachsen in Zürich
- 1986 Matura Typ C
- 1987 – 1991 Militär und Architekturstudium
- 1991 – 1993 SLS PK 4/91
- 1993 – 2010 F/O MD-80, B-747, MD-11, A330/340
- seit Anfang Jahr Captain A320
- seit Sommer 2005 Mitarbeit im Controlling Flight Ops

Ich bin seit 17 Jahren glücklich mit Martina verheiratet. Zu unserer Familie gehören drei Kinder, die acht, zehn und zwölf Jahre alt sind, und zwei Katzen. Wir wohnen in Würenlos im Limmattal. In der Freizeit beschäftige ich mich intensiv mit Eishockey, vor allem als Chauffeur für meine Jungs und als «Mädchen für alles» im Club, zeitweise und soweit es mein Einsatz zulässt aber auch als Spieler bei den Senioren. Im Sommerhalbjahr, wenn die Eishockeysaison pausiert, fahre ich am liebsten mit meiner Harley durch die Gegend. Dabei muss mindestens einmal jährlich der Besuch eines grossen Motorradtreffens drinliegen. Daneben bin ich ein geselliger Mensch, der es sich gerne in einer grossen Runde bei Speis und Trank gutgehen lässt.

Eine Kandidatur für den AEROPERS-Vorstand habe ich schon seit längerem immer wieder in Erwägung gezogen. Ich habe bisher aber jedes Mal anderen Dingen den Vorzug gegeben. Anfang des Jahres, nach dem bestandenen Upgrading, habe ich meine weitere AEROPERS-Tätigkeit hinterfragt, da sich nach sechs Jahren in der gleichen Funktion gewisse Abnützungerscheinungen nicht leugnen liessen. Ich kam zum Schluss, dass ich mich entweder als Controller mit grossen Schritten dem Verfalldatum nähern würde oder aber innerhalb der AEROPERS eine neue Aufgabe anstreben sollte. Im Sommer, bei zwei vorgängig bereits angekündigten Rücktritten aus dem Vorstand, musste mein Ressortleiter Markus Rohrer seine Vorstandstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen leider früher als vorgesehen aufgeben. Damit kam im Sinne der Kontinuität ein gewichtiges Argument für eine Kandidatur hinzu. Diese verlief – wen wundert's angesichts der mangelnden Konkurrenz – mit der Stillen Wahl im September erfolgreich.

Das klare Resultat der gerade abgeschlossenen GAV-Abstimmung werte ich als positiven Meilenstein, nicht aber als Auftrag zum Ausruhen auf den Lorbeeren. Die Umsetzung des GAV, die anstehenden Projekte und die Bemühungen, nach wie vor bestehende Schwächen in unserem Vertrag zu verbessern, werden in den kommenden Monaten und Jahren unsere ganze Aufmerksamkeit erfordern.

Ich freue mich auf die neue Herausforderung, auch wenn ich mir bewusst bin, dass dieses Amt für mein Umfeld und mich einiges an Entbehrungen und Zusatzaufwand mit sich bringt. Ich bin bereit, diese auf mich zu nehmen und mich zum Wohle des Pilotenkorps und der AEROPERS einzusetzen. Euch Mitglieder fordere ich dazu auf, dem Verband gegenüber konstruktiv kritisch, aber solidarisch aufzutreten und Euch bei sicher wieder entstehenden Vakanzen eine Mitarbeit ernsthaft zu überlegen.

Herzliche Grüsse, Andy Umiker



Lukas Meyer

Aufgewachsen bin ich im Kanton Aargau, wo ich auch heute noch wohne. Meine freie Zeit widme ich primär meiner Partnerschaft und Freunden. Als sportlichen Ausgleich zur Langstreckenfliegerei versuche ich, ein regelmässiges Jogging-Programm aufrechtzuerhalten, was eigentlich nicht schlecht gelingt. Ich kam 1999 zur Swissair, flog knapp drei Jahre auf der A320 und musste infolge Personalabbaus die Firma 2001 verlassen. Nach längerer Militärdienstzeit trat ich in die Polizeischule des Kantons Zürich ein und verblieb während knapp fünf Jahren im Korps. Ich arbeitete in diversen Bereichen, zuletzt im Spezialdienst Waffen und Sprengstoffe. Berufsbegleitend absolvierte ich mehrere Semester Jura an der Universität Zürich und machte

Abschlüsse, unter anderem im Bereich Arbeitsrecht.

Eher unerwartet kam 2007 das Angebot der Swiss für eine Rückkehr. Der Entscheid fiel mir nicht leicht, aber ich bin bei der Swissair nie auf der Langstrecke geflogen und wollte diesem Manko Abhilfe verschaffen. Ich habe diese Entscheidung nicht bereut.

Einer von mehreren Beweggründen, mich bei der AEROPERS zu engagieren, ist: Wenn man aus einem anderen Berufsumfeld, aus einer anderen «Firma» in die Swiss kommt, dann werden einem die Unterschiede als Arbeitnehmer relativ rasch augenscheinlich. Dies ist teils nachvollziehbar, oftmals aber überhaupt nicht. Das «give and take» ist in diversen Gebieten aus dem Lot geraten. Deshalb will ich meine persönliche Verantwortung wahrnehmen und mich aktiv dafür einsetzen, dass dies korrigiert werden kann und wir Arbeitsbedingungen haben, die unserem anspruchsvollen und entbehrungsvollen Beruf gerecht werden.

Beste Grüsse, Lukas Meyer



Kilian Kraus

Nach über sieben Jahren im Beruf als Pilot, davon die Hälfte bei der Swiss, habe ich beschlossen, mich aktiv bei der AEROPERS zu engagieren, und freue mich, dass ich jetzt die Möglichkeit dazu im Vorstand bekomme. Ich bin First Officer auf A330/340, 31 Jahre alt und stamme ursprünglich aus Göttingen in Deutschland. Nach meinem Abitur 1999 habe ich den Wehrdienst bei der Marine abgeleistet. Nach zwei Semestern VWL in Bremen habe ich in den Jahren 2001 und 2002 meine Flugausbildung in Wien und West Palm Beach absolviert. Leider liess eine Stelle im Cockpit aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Zeiten in der Luftfahrt noch zwei Jahre auf sich warten. Von 2004 bis 2008 hatte ich dann eine tolle und lehrreiche Zeit als First Officer auf dem Canadair Jet bei der Tyrolean in Wien, und seit April 2008 habe ich nun das Vergnügen, bei der Swiss zu fliegen.

Ich freue mich sehr auf die Arbeit im Vorstand, um mit Engagement und Motivation meinen Beitrag für den attraktiven Arbeitsplatz bei der Swiss im Cockpit zu leisten.

Herzliche Grüsse, Kilian Kraus

Abschied Vorstandsmitglieder



Manfred Giger

«Rundschau»: Nach rund dreieinhalb Jahren verlässt Du den Vorstand. Du kamst im Mai 2008 dazu und verlässt ihn vor der eigentlichen Gesamtwahl, weil Du im Januar 2012 ins Upgrading gehst. Was hat Dir während der Zeit im Vorstand am besten gefallen?

Manfred Giger: Bei der Arbeit im Vorstand hat mir das Miteinander der Vorstandsmitglieder am besten gefallen. Obwohl wir zu Beginn in vier Befürworter und vier Ablehner des GAV08 aufgeteilt waren, haben wir die Ausrichtung und Strategie des Vorstands gemeinsam festgelegt, und alle haben dann an dieser gemeinsam definierten Ausrichtung gearbeitet. Wir haben 2009 unsere Strategie festgelegt und sie den Mitgliedern dann im November 2009 vorgelegt. Unsere Wiederwahl an der GV 2010 stand ebenfalls im Zeichen unserer Strategie. Wir konnten den Mitgliedern aufzeigen, wohin wir für die GAV-Verhandlungen steuern, und haben unser angepeiltes Ziel stetig weiterverfolgt. Dabei haben wir uns auch kontrolliert, um unsere Strategie und den Weg nicht zu verlassen. Diese Einheit hat uns geholfen, die Verhandlungen zum GAV11 zu einem guten Abschluss zu bringen.

«RS»: In Euren Erläuterungen zum GAV11 habt Ihr vom Vorstand betont, dass Ihr geschlossen hinter dem erzielten Ergebnis steht. Was passiert eigentlich im Vorstand, wenn nicht alle der gleichen Meinung sind?

M.G.: Dies sehe ich als die grosse Herausforderung am Vorstandsjob. Es gibt Themen, da sind nicht alle der gleichen Meinung. Finden Abstimmungen statt, so müssen diese nicht einstimmig ausfallen. Die demokratischen Entscheide sind gültig, und es ist enorm wichtig für den Vorstand, dass alle den gemeinsamen Beschluss unterstützen und umsetzen. Werden Beschlüsse nicht von allen Vorstandsmitgliedern vertreten, dann kann dies auch im Korps zu Gruppenbildung führen, die nicht unbedingt dem Gesamtwohl dient. Und das Gesamtwohl darf im Vorstand nicht aus den Augen gelassen werden.

«RS»: Mit den langwierigen Verhandlungen war es bestimmt nicht immer einfach, ein Vorstandsamt zu bekleiden. Gab es während Deiner Amtszeit auch lustige Situationen?

M.G.: Während der Verhandlungen mussten wir auf unsere Kräfte achten. Zum Glück konnten wir die Verhandlungen als Team führen und verbrauchten so nicht unnötig Energie durch Reibereien. Einen tollen Lacher im Vorstand gabs, als einer der Vorstände beim Ferienbüro nachfragte, ob er denn seine eingegebenen Ferien bestätigt bekomme, die im Vacation PlugIn im Crewlink-Offline «grün» seien. Die Antwort darauf war: «Leider nicht, die Kapazitätsangaben stimmen nicht im Vacation PlugIn. Dieses System wird von der AEROPERS unterhalten, und die Berechnung der Kapazitäten der AEROPERS stimmt nicht mit unserer überein.» Ich konnte dann die Mitarbeiter darüber aufklären, dass hier die AEROPERS gar nichts mit den Kapazitätsangaben zu tun hat. Leider kämpfen wir immer noch darum, dass dieses Tool endlich korrekte Angaben liefert. Diese Aufgabe werde ich wohl meinem Nachfolger Lukas Meyer übergeben müssen.

«RS»: Konntest Du Deine Ziele während der Vorstandszeit erreichen?

M.G.: Die meisten konnte ich erreichen. Das Hauptziel, einen deutlich verbesserten GAV auszuhandeln, ist geschafft. Leider haben wir im Bereich der Ferien noch nicht erreicht, dass die Planung die uns zustehenden Ferien zu 100 Prozent zuteilt.

«RS»: Was wünschst Du Dir für die Zukunft des Verbands?

M.G.: Ich hoffe, dass sich weiterhin genügend Mitglieder für den Verband einsetzen und sich für frei werdende Stellen bewerben. Dann wünsche ich dem Vorstand eine gute Zusammenarbeit im Team und uns allen die gezeigte Einheit. Besten Dank für das Vertrauen, dass in uns gesetzt wurde.



Mario Achermann

Seit meinem Eintritt in den Vorstand sind fünfeinhalb Jahre vergangen. Es ist viel geschehen in dieser Zeit.

Drei GAVs wirkten prägend über diesen Zeitraum:

- **GAV06** - Als gültiger Vertrag umschrieb er die Arbeitsbedingungen bis Ende 2010.
- **GAV08** - Dieser GAV hat die AEROPERS und ihre Mitglieder vor eine Zerreihsprobe gestellt.

Das Wort «Zerreihsen» kann man in diesem Zusammenhang durchaus wörtlich nehmen. Die Irrungen und Wirrungen im Vorfeld der Abstimmung über dieses Vertragswerk (ver-)führten zu einer hauchdünnen Ablehnung durch die Mitglieder. Parallel dazu fällte der Souverän Personalentscheide, die die Situation des Verbands nach dem Urnengang als komplex widerspiegelten. Um diese Probe bestehen zu können, setzte sich der Vorstand als oberstes Ziel, den Verband zu stabilisieren. Wie weitsichtig sich das Verhalten des Swiss-Managements im Umgang mit dem Verband in dieser schwierigen Situation darstellte, lasse ich hier offen. Die Führung des Verbands konsolidierte sich binnen eines Jahres. Neu aufgestellt und mit einer klaren Strategie gerüstet, ging es in die Vorbereitungen zum Erreichen des heute gültigen Vertrags.

- **GAV11** - Diese Zeit ist uns allen noch detailliert in Erinnerung und braucht keine weitere Beleuchtung meinerseits. Die Stimmbeteiligung von über 94 Prozent sowie der Ja-Anteil von fast 90 Prozent sprechen eine klare und deutliche Sprache. Ich bin der Fügung sehr dankbar, mit dem positiven Abschluss des GAV11 aus dem Vorstand ausscheiden zu können.

Ich kann das Vorstands-Engagement nicht abschliessend beschreiben. Sicher ist es lehrreich, intensiv, fordernd und vielseitig. Wenn Du je darüber nachgedacht hast, für den Verband zu arbeiten, dann tue es: Es ist bereichernd und lohnend. Das Umsetzen des GAV11 - damit meine ich das Leben der Sozialpartnerschaft zwischen dem Swiss-Management und dem AEROPERS-Vorstand - wird eine äusserst wichtige Aufgabe in naher und mittlerer Zukunft. Dazu wünsche ich beiden Parteien eine glückliche Hand! Erst wenn diese Sozialpartnerschaft wieder funktioniert, gilt es ohne Fragezeichen: Ende gut, alles gut.

Viele Grüsse, Mario Achermann



Markus Rohrer

Im Frühling 2008 durfte ich, kaum ein halbes Jahr bei der Swiss angestellt, im AEROPERS-Vorstand als Vizepräsident und Ressortleiter Flight Ops Platz nehmen. Ich war voller Ambitionen und Ideen, die sich in den «Söldnerjahren» bei anderen Airlines seit meiner Swissair-Piloten-ausbildung im Jahr 2001 angesammelt hatten. Die dreieinhalb Jahre im Vorstand haben mir wertvolle menschliche Kontakte innerhalb und ausserhalb des Verbandes ermöglicht. Hochinteressante Blicke hinter die Kulissen liessen mich wirtschaftliche, technische und menschliche Zusammenhänge verstehen, die dem normalen Linienpiloten stets verborgen bleiben werden. Und die Möglichkeit, mit 1000 Ideen herzukommen, davon 100 mit kompetenten Kollegen im

Vorstand und im Ressort zu besprechen und schliesslich vielleicht 10 umgesetzt zu haben, war faszinierend. Auf diese Weise konnte man wenigstens einige Dinge bewegen und verändern, anstatt auf der Strecke zu nörgeln und tatenlos zu bleiben.

Die Arbeit als Ressortleiter Flight Ops bot direkte Informationen und Mitsprache in den Gremien mit der Swiss zu einem breiten Bogen von Themen von Rotationsabsprachen über neue FDR bis zum neuen Planungssystem «Carmen» in der Arbeitsgruppe «Polaris». Strategische Mitarbeit war bei speziellen Situationen wie Island-Vulkan, Japan-Ops nach Tsunami und Fukushima oder bei speziellen Dutyofficer-Fällen gefragt. Daneben füllten politische Aktivitäten im Inland (Sitzungen beim BAZL, Campaigning für unsere Arbeitsbedingungen) wie auch im Ausland (Sitzungen bei der European Cockpit Association in Brüssel für eine europäisch koordinierte Politik für uns Piloten), die Mitarbeit an einem neuen GAV für uns alle und enger Kontakt mit Euch Mitgliedern den Terminkalender. Das Erstellen und Unterhalten einer neuen AEROPERS-Website hätte zwar nicht zum Aufgabenkatalog gehört, aber mein Wahlversprechen der besseren Kommunikation wollte ich nicht unbearbeitet lassen - ein sehr zeitintensives, aber schlussendlich lohnenswertes Projekt.

Mich hat die Mitarbeit bei der AEROPERS reifer gemacht, vernünftiger, hat mir meine eigenen Limiten aufgezeigt und auch den Wert meiner Familie grösser werden lassen. Es war eine anstrengende, zeitintensive, verantwortungsvolle, bisweilen nervenzehrende und emotionale, aber unter dem Strich wertvolle und lohnenswerte Aufgabe. Ich möchte sie retrospektiv nicht missen, jetzt, da das Kapitel geschlossen ist, und all meinen Kollegen und Dodo herzlich danken für diese spannende Zeit. Interessenten kann ich nur motivieren, die Chance zu packen und sich für ein AEROPERS-Amt zu bewerben.

Natürlich werde ich nun viel der gewonnenen Zeit dort investieren, wo sie dringend gebraucht wird: In meine Familie, die während meiner Amtszeit viel zu kurz gekommen ist, aber auch in mein eigenes Wohl, das ich dreieinhalb Jahre hinter den Dienst an meinen Kollegen gestellt habe. Ich freue mich sehr auf beides.

Hebed's guet und bis bald auf der Strecke, Markus



intlyouth.org

International Youth Exchange
has been coordinated by a retired
airline employee since 1994.

International Youth Exchange a program for airline families

Youth ages 14-19 are matched with a correspondent of similar age from an airline family abroad. The youth are together in both homes. They spend two weeks in your home and two weeks in the matched family's home.

Costs for exchange include:

- application fee of \$300 USD (refundable if match is not found)
- your airline pass
- spending money



info@intlyouth.org | International Youth Exchange Program, LLC | PO Box 211065, St. Paul, MN 55121-2465, USA

Termine & Mitteilungen

Vorstandswochen

19. - 23.12.2011

23. - 27.1.2012

20. - 24.2.2012

Diverses

20.12.2011
AEROPERS-
Weihnachtsfest

Pensionierten-Stamm

27.12.2011

31.1.2012

28.2.2012

Copi-Stamm

21.12.2011
*Dies ist der letzte
Copi-Stamm. Mangels
Interesse wird dieser
ab 2012 eingestellt.*

Der **Copi-Stammtisch** findet im «**Filini-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 **Restaurant «Zur alten Taverne»**, Schaffhauserstrasse 161, 8302 Kloten, statt.

Zeit: ab 14 Uhr

Datum: Jeweils am letzten Dienstag im Monat.

Gedanken eines Fliegenden

Herzlich willkommen an Bord!

Text: Peter Tilly



Das Begrüßen der einsteigenden Passagiere gehört zur nobleren der Aufgaben, die ein Jungkapitän morgens um halb sieben zu erledigen hat. Man spürt den Puls der Gäste, man kann Probleme früh erkennen und diese im Keim ersticken. Die Checklisten sind abgearbeitet, die Fracht ist im Bauch verstaut und der M/C wartet auf Wasserdruck, damit die Kaffeemaschine 15 Zentimeter neben meinem Kopf in Betrieb genommen werden kann.

«Guten Morgen.» - «Bonjour!»

«Herzlich willkommen!» - «Mhhhh.»

«Grüezi!» - «Hello.»

«Good Morning!» - «You are late!» - «No, I'm not late. I'm on the plane since 6:10 a.m. You are late!» - «Mhhhh.»

«Wo kann ich mein Handgepäck verstauen?» - «Leuchtweste an, Treppe runter, ums Flugzeug rum und ab ins hintere Frachtabteil.» - «Dieses Handgepäck ist auf dem Flugzeug erlaubt!» - «Wer sagt das?» - «Die Verkäuferin bei Aldi.» - «Aha ...»

«Hello.» - «Bonjour!»

«Good Morning.» - «Hello.»

«Haben Sie den «Schwäbischen Anzeiger?»» - «Nur wenn sie uns die Nordanflüge wiedergeben!»

«Guten Morgen.» - «Bonjour!»

«Guten Morgen.» - «Könnten Sie mir das abnehmen?» - «Nö.» - «Warum nicht?» - «Keine Zeit, keine Lust, keine Kraft.»

«Guten Morgen.» - «Bonjour!»

«Morning.» - «Mhhhh.» - «Sorry, not in this T-Shirt on a Swiss plane!» - «Why?» - «FLY EMIRATES - come on!»

«Guten Morgen.» - «Bonjour!»

«Bonjour.» - «Oje, dr Käpten isch en Wäl-sche!»

«Bonjour.» - «Merde, un pilot Swiss toto ...»

«Guten Morgen.» - «Mhhhh.»

«Hallo.» - «Mhhhh.»

«Grüezi.» - «Könnte ich einen Fensterplatz kriegen?»

«Das Flugzeug ist voll besetzt. Das wird etwas kompliziert.» - «... aber ich möchte hinausschauen.»

«Es ist dunkel.» - «... aber die Lichter sind auch schön.» - «Es hat Nebel.»

«Willkommen an Bord.» - «Wie immer zu spät!» - «Ihnen auch einen schönen Tag ...»

«Morning.» - «Is my low-fat-vegetarian-gluten-and-nut-free-medium-rare-meal loaded?» - «The flight time to Geneva is only 25 Minutes. We don't serve meals.» - «But I'm hungry!» - «We serve Swiss Chocolate.» - «Organic chocolate?»

«Guten Morgen.» - «Aha, der Chef persönlich. Haben Sie die Kiste auch im Griff?»

«Grüezi.» - «Bonjour!»

«Wie viele Passagiere hast Du schon?» - «109, es fehlen noch 50.» - «Sch.....»



Zwischen „of course“ und „off course“ liegen manchmal nur ein paar dB.

Individueller Gehörschutz für Berufspiloten.
Alle Produktinfos unter der Piloten-Hotline:
00800 82 80 82 80



NEUROTH
Besser hören. Besser leben.



Flugdienstuntauglichkeitsversicherung für Piloten. Professioneller Schutz für das Personal im Cockpit. Gerne beraten wir Sie persönlich. www.nationalesuisse.ch/swiss

Nationale Suisse
Belegschafts-Service SWISS
Operation Center 1 – Büro D1 0-218
8058 Zürich-Flughafen
Tel. 044 564 24 24
E-Mail: swiss@nationalesuisse.ch

die Kunst des Versicherns

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!



A company of Allianz

Meine Anmeldung.



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

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

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

Vertragsdauer: 1 Jahr, mit jährlicher, stillschweigender Erneuerung, wenn nicht 3 Monate vor Verfall gekündigt wird.
Zahlbar: Jährlich im Voraus
Gültig ab: _____ (frühestens 1 Tag nach Posteingang bei CAP)
Name: _____ Vorname: _____
Adresse: _____ PLZ: _____ Ort: _____
Telefon/Mobile: _____ Geburtsdatum: _____
Datum Verbandsbeitritt/Mitgliedschafts-Nummer: _____
Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

Einsenden direkt an: CAP Rechtsschutz, Spezialgeschäft, Badenerstrasse 694, 8048 Zürich
Kontakt: Tel. 058 358 09 09, Fax 058 358 09 10

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