



RUNDSCHAU

4 | 2009

SWISS  ALPA
Airline Pilots Association

Publikation des Pilotenverbands AEROPERS
SwissALPA – Swiss Airline Pilots Association

Instabile Einsätze zeigen Wirkung • Arbeitsrecht – der Jurist nimmt Stellung • Fliegende Götter oder Männchen für alles? • PBS, oder was kommt danach? • Action Day «Fatigue» der ECA • Was macht eigentlich ... Anselmo Caluori?

Inhalt



- 3 The President's Voice**
Die schweizerischen Konsumenten drückten den Piloten ihr Vertrauen aus. Rolf Odermatt blickt kritisch auf Vertrauen und Verantwortung in Krisenzeiten.
- 4 Editorial/Impressum**
- 5 AEROPERS-Rückschau**
- 5 Nachgefragt**
In dieser Rubrik werden Fragen aus dem Piloten-Korps von Experten beantwortet.
- 6 Variable Einsätze hinterlassen deutliche Spuren**
Während die SWISS von der Flexibilität der Piloten profitiert, leiden diese unter den variablen Arbeitszeiten. Neben der Enttäuschung darüber, dass persönliche Verpflichtungen nach einer Einsatzänderung nicht mehr wahrgenommen werden können, drohen dem Arbeitnehmer aber auch langfristige Nachteile.
- 9 Juristischer Blick auf Einsatzänderungen**
Die SWISS beruft sich darauf, Piloten aus der Freizeit aufbieten und Einsatzänderungen vornehmen zu dürfen. Ihr seien dabei aber in einem engen, definierten Rahmen Grenzen gesetzt, meint der Jurist Dr. Peter Lutz im Interview.
- 13 Fliegende Götter oder Männchen für alles?**
Geht es um Piloten, dann ist deren Image schnell aus dem Hut gezaubert: Dicker Zahltag, wenig Arbeit und viel Sozialprestige gehören unweigerlich zu den Eigenschaften, die dem Beruf des Flugzeugführers angehaftet werden.
- 16 Das neue Leitbild der AEROPERS**
Seit dem Strategieseminar im letzten Juni in Vitznau wurde ehrgeizig an der neuen Strategie der AEROPERS weitergearbeitet.
- 17 Reader's Digest-Award für SwissALPA-Piloten**
In Europas grösster Verbraucherstudie haben die Menschen in der Schweiz ein klares Votum zugunsten der Mitglieder der AEROPERS/SwissALPA abgegeben.
- 18 Brüssel muss handeln – jetzt!**
Die Moebus-Studie deckte mindestens 18 Problemzonen der EU-OPS auf, die zu «Fatigue» führen können. Die Resultate waren klar, das Versprechen der EU-Regierung eigentlich auch. Nur drückt sich Brüssel seit dem Erscheinen vor der Umsetzung der heiklen Punkte. Nun muss Brüssel handeln!
- 21 Civilized Thinking**
Eigentlich wollte PK2 nicht schon wieder über das Thema Uniform schreiben ...
- 22 Ein seriöser Flirt mit «Carmen»**
Seit fast zehn Jahren plant Software der Firma Ad-OPT die Pairings und Einsätze der Crew Members der SWISS. Sie ist veraltet und wurde wegen fehlender Mittel nie richtig erneuert. In nächster Zeit steht eine grössere Investition an, um die Crew-Planungssysteme wieder auf den neusten Stand zu bringen.
- 25 ASAP-Konferenz 2009 in Luzern**
Die AEROPERS hat die diesjährige Herbstkonferenz der ASAP organisiert. Als Ausgleich zu den Diskussionen führte das Rahmenprogramm über verschiedene Stationen auf den Pilatus.
- 26 Was macht eigentlich ... Anselmo Caluori?**
Am 10. Januar 2000 wurde die B-747 in der Swissair-Werft verabschiedet. Verabschiedet wurden am selben Tag aber auch 31 Flight Engineers. Anselmo Caluori, langjähriges Vorstandsmitglied der AEROPERS, war einer von ihnen.
- 29 Alles nur heisse Luft?**
Medien berichteten letztes Jahr vermehrt über verunreinigte, gar vergiftete Kabinenluft in Verkehrsflugzeugen. Die AEROPERS hat das Thema immer verfolgt und bietet hier einen ersten Überblick.
- 31 Stiftung Kinderhilfe des Swissair-Personals**
- 32 On The Air ...**
Aktuelles aus der Fliegerei.
- 34 Zeitreise**
Ein Rückblick über 100 Jahre Luftfahrtgeschichte.
- 36 Geld und Anlagen**
Im vierten Teil unserer Finanz-Serie beleuchtet Markus Schneider die Frage, wie sich ein Anleger verhalten soll, der bisher auf einen Wiedereinstieg in die Kapitalmärkte verzichtet hat.
- 38 Gelesen**
Viktor Sturzenegger stellt uns vier Schriftsteller und eine Auswahl ihrer Bücher vor, die sich entweder zum selber Lesen oder als Geschenk bestens eignen.
- 39 Neueintritte, Austritte und Pensionierungen**
- 41 Wir trauern/Termine und Mitteilungen**
- 42 Seitenblicke**
Kurzberichte anderer Pilotenverbände.
- 43 Gedanken eines Fliegenden**
Pilotische Wünsche ans Christkind im Wandel der Zeit...

The President's Voice



Vertrauen und Verantwortung

Im Oktober hat die AEROPERS/SwissALPA stellvertretend für alle Schweizer Berufspiloten von Reader's Digest den Pegasus Award für den vertrauenswürdigsten Beruf in der Schweiz erhalten. Auch uns freut es, wenn die Schweizer Bevölkerung am meisten Vertrauen in unsere Berufsgruppe bekundet.

Erst recht, wenn man bedenkt, dass die übrigen Spitzenreiter der Umfrage, wie Feuerwehrleute, Ärzte und Apotheker oder Krankenschwestern meist dann zum Zuge kommen, wenn Leute schon in Not geraten sind. Unsere tägliche Aufgabe dagegen ist es vor allem, die Not zu verhindern.

Im Begleitbrief zum Award schreibt der Reader's Digest-Geschäftsführer: «Vertrauen entsteht durch Verantwortung, die man selbst übernimmt und die von anderen wahrgenommen wird.» Vor Kurzem erst ist eine Besatzung über den Zielflughafen Minneapolis hinausgeflogen. Die Untersuchungen zu diesem Fall sind noch nicht abgeschlossen, eine endgültige Beurteilung ist somit noch verfrüht. Mit saloppen Artikeln in der Presse wurde aber schon am folgenden Tag der Ruf der Piloten generell als ruiniert titulierte. Sicher ist aber: Sollten die Piloten ihre Verantwortung nicht wahrgenommen haben, werden sie ihre vorsorglich entzogene Lizenz nicht mehr zurückerhalten. Würden Medienleute, Politiker oder Manager die Konsequenzen ihres Handelns ebenso tragen, könnten sie im Ranking der vertrauenswürdigsten Berufe sicherlich auch ein paar Stufen höher klettern.

Verantwortung in der Krise

Die Zeichen mehren sich, dass zumindest das Größte der Wirtschaftskrise überwunden ist. Einige Nachwehen werden allerdings noch bleiben. Auch in der Luftverkehrsbranche scheint sich der Trend langsam zu wenden. Einzelne europäische Fluggesellschaften vermehren vorsichtig Gewinne, wenigstens im dritten Quartal. Der SWISS geht es im Vergleich zu den übrigen westlichen Airlines ausgesprochen gut. Der Vergleich mit dem - allerdings ausgezeichneten - SWISS-Ergebnis vom letzten Jahr dagegen ist ernüchternd. Zwar ist die Auslastung im Passagierverkehr nach wie vor hoch, die Erträge sind aber massiv eingebrochen. Unter diesem Gesichtspunkt wird das Management nicht müde, für die Zukunft einschneidende Veränderungen im Markt zu prognostizieren.

Kennen wir in unserer Industrie einschneidende Veränderungen nicht schon lange? Deregulierung, Ölkrisen und horrenden Kerosinpreise, drohende Pandemien, Kriege, Low-Cost-Carrier etc. Wer nur schon seit einer Dekade in der Luftverkehrsbranche beschäftigt ist, weiss: Dieses Business war und ist volatil und

hoch zyklisch. In den Hochs lässt sich die Unternehmensführung beklatschen, und der Gewinn wird abgeschöpft, das Personal auf die zu erwartenden Tiefs verwiesen. In den Tiefs dagegen wird vom gleichen Personal ein Beitrag zur Lösung erwartet. Ein überfälliges Denkmuster, das gern gebrochen werden darf. Ein gesundes Unternehmen ist im Interesse der Angestellten. Ein gutes Management versteht es, die Zyklen zu antizipieren und nicht regelmässig Tribut von den Arbeitnehmern zu fordern. Das wäre Teil seiner Verantwortung, denn die Realität besteht nicht nur aus quartalsweise oder jährlich zusammengezählten Geldbeträgen. Airline Business ist People's Business. In einer Fluggesellschaft tragen viele Leute zum Erfolg bei. Es gibt allerdings kein Passagierflugzeug ohne Piloten. Auch in absehbarer Zukunft wird es in jedem Flugzeug mit Passagieren einen verantwortlichen Piloten geben, folglich gibt es auch den Flugbetrieb nur mit Piloten. Es liegt in der Verantwortung des Managements, die Zukunft einer Airline mit den Piloten zu planen und nicht ohne sie.

Vertrauen in der Krise

Es entspricht dem heutigen akribisch-buchhalterischen Management, das Kennzahlengerüst möglichst exakt zu gestalten. Dabei werden Nebenwirkungen

dieses Zahlenwerks konsequent ausgeblendet. Heute kann jede Art von Revenue und jede Art von Kosten nachgewiesen werden, sei es pro Passagier oder Kilometer, pro Sitzplatz, pro Flug oder was auch immer, und dies in der Vergangenheit oder, wo möglich, auch

noch in der Zukunft auf beliebig viele Kommastellen. Auf der anderen Seite darf das Wort «Wertschätzung» an Foren mit bestimmten Vorgesetzten nicht einmal erwähnt werden. Und wer «Fatigue» in einem Rapport in Betracht zieht, braucht sich nicht zu wundern, wenn dies präventiv als faule Ausrede hingestellt und mit einer Schelte sowie einer publizierten Belehrung abgekantelt wird.

Wir vertrauen den kaufmännischen Fähigkeiten des Managements. Im Übrigen ist dringend zu hoffen, dass die Muster auch in Bereichen ohne reine Zahlen gebrochen werden. **Vertrauen ist nichts Selbstverständliches und kann nicht abonniert werden. Es muss immer wieder aufs Neue erworben werden.**

«Es liegt in der Verantwortung des Managements, die Zukunft einer Airline mit den Piloten zu planen und nicht ohne sie.»

Rolf Odermatt, Präsident

Editorial



Eigentlich hatte ich mein Editorial schon zur Hälfte geschrieben. Der rote Faden, der durch diese Zeilen führen und dem Leser den inhaltlichen Schwerpunkt dieser «Rundschau»-Ausgabe näherbringen sollte, war gedanklich gesponnen. Da bekam ich das von unserem

Präsidenten Rolf Odermatt verfasste «The President's Voice» zur Gegenlese und erstarrte bei den ersten Wörtern. Wie ich hatte auch er die Verleihung des Pegasus Award an die SwissALPA als Einstieg in seinen Text gewählt. «Mist!», dachte ich, «jetzt kannst du wieder von vorne beginnen! Und das kurz vor Redaktionsschluss!»

Die Devise lautete: flexibel bleiben! So wie wir es in unserem Berufsleben gewohnt sind. Flexibel bleiben, wenn sich die Wetterlage ändert oder der Flugweg bis zur Landung doch merklich kürzer wird, als es uns der Fluglotse noch eben vorhergesagt hatte. Flexibel bleiben, wenn der Monatseinsatz publiziert wird und die anstehenden sozialen und familiären Verpflichtungen in den knappen, dienstfreien Lücken untergebracht werden wollen. Flexibel bleiben! Peter Tilly schildert das Gerangel um die Freizeit vortrefflich in seinem Beitrag «Fliegende Götter oder Männchen für alles?». Wenn Peter mit einem Kollegen eine Biketour plant, kann der Kollege bis weit in die Zukunft hinaus mögliche Termine anbieten. Peter schreibt: «Für ihn ist das kein Problem, er arbeitet geregelt.»

Schön für ihn. Die Arbeit bei der SWISS ist ungeregelt und hat dabei noch zwei Dimensionen: zum einen den eben beschriebenen Umstand, dass wir uns flexibel nach dem Monatsplan richten müssen. Die andere Dimension eröffnet sich dann mit Schrecken, wenn der Einsatz kurzfristig abgeändert wird und unser kunstvoll errichtetes Terminkoordinationsbauwerk wie ein Kartenhaus in sich zusammenstürzt. Mit dieser für

das fliegende Personal brisanten Thematik befassen sich zwei Artikel in dieser Ausgabe: Der Bericht «Variable Einsätze hinterlassen deutliche Spuren» befasst sich mit den psychischen und physischen Folgen der unerwarteten Einsatzumstellungen. Das von Wissenschaftlern unterschiedlichster Disziplinen beschriebene Spektrum reicht vom kurzfristigem Frust und Ärger bis hin zu ernststen Gefahren für die Gesundheit.

Der zweite Bericht zum Thema Einsatzinstabilität beleuchtet die juristische Seite dieser unerfreulichen Situation. Die «Rundschau» befragte den Juristen Dr. Peter Lutz, der sich schon seit Längerem mit dieser Thematik befasst. Wir wollten wissen, wie weit die SWISS den Piloten die Flexibilisierung aufzwingen darf und wo das Gesetz dem Treiben Schranken setzt. Was ist ein «dringliches, unvorhergesehenes, betriebliches Bedürfnis» und wie muss ein Besatzungsmitglied vorgehen, wenn die SWISS es aus der Freizeit zur Arbeit anbietet? Die Antworten zu solchen und weiteren Fragen in dem Interview «Juristischer Blick auf Einsatzänderungen».

Für die instabilen Einsätze und ein weiteres Grundübel, nämlich die schlechte Leistung der Planungssoftware PBS, ist unter anderem der chronische Bestandesengpass verantwortlich. Dass das PBS zudem nie richtig den neuen technologischen Anforderungen angepasst wurde, macht den Missstand für die Besatzungen nicht besser. Vizepräsident Markus Rohrer beschreibt, wie im Moment eine Ablösung für das veraltete System evaluiert wird. In dem Bericht «Ein seriöser Flirt mit Carmen» beleuchtet er den langwierigen Prozess und weckt Hoffnungen auf eine schöne Zukunft. Eine Zukunft, in der auch «Carmen» mit der jetzigen Bestandessituation nicht besser wird planen können.

In diesem Sinn: Flexibel bleiben!

Jürg Ledermann

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

rundschau@aeropers.ch
André Ruth, Redaktionsleiter, Captain A320
Jürg Ledermann, Redaktor, Captain A320
Peter Tilly, Redaktor, F/O A330/340
Henning M. Hoffmann, Geschäftsführer AEROPERS

Ständige Mitarbeiter

Peter Küng («Civilized thinking»), Captain A330/340
Zbigniew Bankowski («On The Air ...»), F/O A330/340
Viktor Sturzenegger («Gelesen»), Captain A330/340
Christoph Jordan («Zeitreise»), Captain A320
Lukas Viglietti (Illustrationen), F/O A320/330

Layout

Kathrin Kreutzer, Akeret Druck AG

Druck

Akeret Druck AG, 8600 Dübendorf

Auflage

2600 Exemplare

Erscheinungsweise

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

Inseratenannahme

AEROPERS-«Rundschau»
Ewiges Wegli 10 | 8302 Kloten
Telefon +41 44 816 90 70 | +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: © Markus A. Jegerlehner

Redaktionsschluss «Rundschau» 1/2010: 12. Februar 2010

Die Arbeit des Vorstands September bis November 2009

Zusammenstellung: Henning M. Hoffmann, Geschäftsführer



September

- 02. Treffen der Initiative zum Thema Lärmverteilung
- 03./04. Technical & Safety Committee! - IFALPA Training, Prague
- 07. «Rundschau»-Redaktionsmeeting
- 14. Schlichtungskommission Instruktor-Simulator-Blockhours
- 15. Schlichtungskommission Unterwanderungsschutz
- 15. Meeting mit SWISS wegen OR-Minimum
- 15.-18. ASAP-Herbst-Konferenz in Luzern
- 19. Nightstop-Party im «Floor Club» in Kloten
- 24. Forum der Luftfahrt in Luzern
- 24. Meeting Arbeitsgruppe FDR/Lohnsystem
- 29. AP-Vorstellung bei SAT

Oktober

- 05. ECA Action Day
- 09. Schlichtungskommission Instruktor-Simulator-Blockhours
- 15./16. LTRG Amsterdam
- 28. SwissALPA-Network-Meeting
- 28. Meeting Arbeitsgruppe Entlohnungssysteme
- 28. Pressegespräch des Präsidenten
- 29. Meeting Steering Board Karrieremodell
- 09. Assessment Flottenchef A320 SWISS
- 09./10. Sondersitzung des Vorstands
- 12./13. LTRG Amsterdam
- 17.-20. IFALPA AAP Meeting in BKK
- 24. Infoveranstaltung für AP-Mitglieder
- 24. EU-OPS Briefing
- 25./26. ECA-Jahresmeeting in BUD
- 26. Meeting Arbeitsgruppe Ferien
- 27. AP-Presserfrühstück

November

- 03. Informationsgespräch SWISS mit den Gewerkschaften der SWISS
- 03. Meeting Arbeitsgruppe FDR

(Die Auflistung der Termine ist nicht abschliessend; nicht enthalten sind die monatlichen Vorstandswochen und einige weitere Termine mit anderen Verbänden, Einzeltreffen und Besprechungen.)

Nachgefragt

In dieser Rubrik werden Fragen aus dem Piloten-Korps von Experten beantwortet. Wer Unklarheiten aus der Welt schaffen möchte, schicke die Frage an andre.ruth@aeropers.ch

«Runway in use in ZRH»

Die heutige Frage geht an die ATC in Zürich. Ein Leser möchte wissen, wer genau entscheidet, welche Piste in Zürich in Gebrauch ist. Siegfried Ladenbauer, Präsident der Gewerkschaft Aerocontrol Switzerland, hat die Frage beantwortet:

Im Kontrollturm versieht ein speziell dafür ausgebildeter und lizenziertes Flugverkehrsleiter den Dienst als «Daily Operations Manager» (DOM oder auch Dienstleiter). Der DOM schafft im Wesentlichen günstige Voraussetzungen für einen reibungslosen Flugsicherungsbetrieb. Er sorgt unter anderem für die korrekte Besetzung der Lotsenarbeitsplätze, legt die Anflugkapazität zuhanden CFMU (Central Flow Management Unit = Slotvergabestelle) fest, bewilligt situativ Spezialflüge (Segelflüge, Fotoflüge etc.) und unterstützt die Flugverkehrsleiter bei Bedarf. Er ist es auch, der aufgrund der relevanten Vorschriften (Flughafenreglement, Deutsche Durchführungsverordnung) und der herrschenden Wetterbedingungen das Pistenkonzept bestimmt. Dieses wird über ein internes Informationssystem an die notwendigen Stellen verbreitet, wobei gleichzeitig ein automatisches ATIS-Update generiert wird. Um eine möglichst hohe An- und Abflugkapazität zur Verfügung stellen zu können, findet die Konfiguration mit Landebahn 14 bevorzugt Anwendung.



Variable Einsätze hinterlassen deutliche Spuren

Während die SWISS von der Flexibilität der Piloten profitiert, leiden diese unter den variablen Arbeitszeiten. Neben der Enttäuschung darüber, dass persönliche Verpflichtungen nach einer Einsatzänderung nicht mehr wahrgenommen werden können, drohen dem Arbeitnehmer aber auch langfristige Nachteile. In verschiedenen Studien wurden nicht nur Auswirkungen auf das Sozialleben, sondern auch auf die Gesundheit festgestellt.

Text: Jürg Ledermann

Eine kurze Geschichte, die das Leben schrieb: Geplant waren auf der Kurzstrecke zwei Tageseinsätze, die je frühmorgens beginnen und am frühen Nachmittag enden sollten. Im Laufe des Vortags wurden dem Piloten die Flüge des ersten Tags gestrichen und wurden dafür «Standby 05» (Einsatz auf Abruf von morgens 5 bis abends um 17 Uhr) erteilt. Der zweite Tag blieb vorläufig unangetastet. Im Verlauf der Standby Duty des ersten Tages erfolgte der Abruf für einen Einsatz, der um 16 Uhr begann, zu einer auswärtigen Übernachtung führte und am zweiten Tag um 22 Uhr endete. Aus zwei Früheinsätzen wurden innert kürzester Frist zwei Spätschichten mit einer ungeplanten Nacht im Hotel.

Hier werden zwei Aspekte deutlich, die das Pilotenleben bei der SWISS prägen: Einerseits ist es die variable Schichtarbeit, andererseits die Abhängigkeit von anderen Stellen (Planung und Crew Disposition), die den Einsatzplan steuern und somit das individuelle Leben der Piloten entscheidend beeinflussen.

Schichtarbeit

Wie auch Peter Tilly im Bericht «Fliegende Götter oder Männchen für alles?» in dieser Ausgabe schreibt, sind es Piloten aufgrund ihres Berufs gewohnt, flexibel zu sehr unterschiedlichen Zeiten zu arbeiten. Sei es auf der Lang- oder der Kurzstrecke, kann einer Frühschicht innert kurzer Zeit eine Spätschicht oder gar eine Nachtschicht folgen. Der Wechsel zwischen den Arbeitszeiten kann innert Tagen erfolgen. Schichtwechsel werden aber auch innerhalb der gleichen Rotation geplant. Der Unterschied zu normalen Schichtarbeitern liegt darin, dass der Wechsel zwischen den Schichten sehr schnell erfolgt und sich kein stabiler Rhythmus während längerer Perioden ergibt.

Die physischen Auswirkungen der Schichtarbeit wie Magen-Darm- und Herz-Kreislauf-Störungen und -Erkrankungen wurden von Wissenschaftlern seit der Zeit der Industrialisierung verfolgt (siehe dazu zum Beispiel die Werke von Prof. John Malcolm Harrington oder Prof. Anders Knutsson).

Dabei ist neben diesen ernstesten körperlichen Folgen eine weitere Erkenntnis schnell gefunden: Schichtarbeit trägt nicht zur sozialen Glückseligkeit bei. So deutet Prof. Friedhelm Nachreiners Forschung darauf hin, «dass Schichtarbeiter durch die abnorme Lage ihrer Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang von der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben ... ausgeschlossen sind».

Vermeintliche Autonomie

Bei der Eingabe der Präferenzen für die Planung des Monateinsatzes geniessen die Piloten eine hohe Autonomie. Ihnen steht eine Vielzahl von Möglichkeiten offen, ihr berufliches und privates Leben - Work and Family Domain - zu beeinflussen. Es können Freitage, Früh- oder Spätschichten, Nachtflüge oder gar Flüge mit Partnern und viele weitere Einsatzvarianten favorisiert werden. Was sich theoretisch als sehr modern und arbeitnehmerfreundlich anhört, entpuppt sich im Betrieb als grosse Enttäuschung, als ein Herzbergscher Dissatisfier (siehe Kasten) ersten Ranges. Durch den chronischen Unterbestand im Pilotenkorps ist die Planung nicht imstande, das zu halten, was sie verspricht. Dem Piloten bleibt nur das vage Gefühl, er könne etwas beeinflussen.

Es ist kaum erstaunlich, dass die Nervosität gegen Ende des Monats im Haushalt des Piloten merklich steigt, bis der Einsatz für den nächsten Monat erscheint: Wurden meine Wünsche erfüllt? Kann ich am Familienleben einigermaßen teilnehmen oder bin ich wieder eine soziale Nullnummer - ein Gast am Rande des Geschehens?

Anstelle der vorgespilten Autonomie ist der Pilot in einem unerträglichen Mass von den planerischen und bestandesmässigen Rahmenbedingungen des Arbeitgebers abhängig. Er unterliegt damit einer grossen Heteronomie (siehe Kasten), wie diese Fremdbestimmung in der Literatur genannt wird - ganz im Gegensatz zur gesellschaftlichen Entwicklung, welche die individuelle Autonomie in verschiedenen Lebensbereichen anerkennt und deren positive Auswirkungen würdigt. So schreiben zum Beispiel Prof. Richard Ryan und Prof. Edward Deci: «We conclude from this program of research that autonomy is a salient issue across development, life domains, and cultures and is of central import for personality functioning and wellness. The self-determination theory provides a comprehensive picture of the importance of autonomy and the dangers of heteronomy for well-being, healthy development, performance, creativity, and social integration.»

Dem Stress ausgeliefert

Dass diese Fremdbestimmung Ärger und Unzufriedenheit auslöst, ist nicht weiter verwunderlich und auch von einem «bodenständigen» Arbeitnehmer leicht nachzuvollziehen. Als Arbeitnehmer, der in einer ausgeprägten Form von Schichtarbeit lebt, fühlt man sich

«Schichtarbeit trägt nicht zur sozialen Glückseligkeit bei.»



Arbeiter beim Schichtwechsel in einer Werft nahe Vancouver.

dadurch gestresst. Der Stress wird laut Prof. Eberhard Ulich durch «Kontrollverlust, der mit Gefühlen der Bedrohung, des Ausgeliefertseins, der Hilflosigkeit und Abhängigkeit einhergeht», ausgelöst. Der Begriff Bedrohung mag im ersten Moment übertrieben erscheinen. Durch die schlechte Planbarkeit des Privatlebens sind die wichtigen sozialen Strukturen aber tatsächlich bedroht.

Damit kommt der zweite Aspekt der eingangs erwähnten Ausprägung des SWISS-Pilotenlebens zur Diskussion: Es handelt sich um die Abgrenzung der beiden Bereiche Arbeit und Familie. Oft wird von einer Work-Life Balance gesprochen, wenn es darum geht, eine Balance zwischen dem Arbeitsleben und dem privaten, sozialen Bereich zu suchen. Prof. Marianne Resch fordert, «dass die berufliche Arbeit so gestaltet sein soll, dass sie es erlaubt und dazu befähigt, soziale Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen». Als Angestellter, der an seinem Arbeitsplatz beliebig austauschbar ist, sollte dies eigentlich möglich sein, möchte man denken, und besinnt sich der Lufthansa-Botschaft, die von Peter Tilly in dieser Ausgabe zitiert wird: «Als Pilotin oder Pilot bei Lufthansa können Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie leben.»

Work-Family Border

Diese Vereinbarkeit bedingt die oben erwähnte und bei der SWISS stark vermisste Mitgestaltung und Planbarkeit der Arbeitszeit. Nur so wäre ein Sozialleben möglich, das seinen Namen verdient. Zum anderen bedingt es aber auch eine verlässliche Grenze zwischen diesen beiden Bereichen. Wenn wie im eingangs genannten Beispiel die Grenzen des Privatlebens - Family Domain - vom Arbeitgeber - Work Domain - nicht respektiert werden, entstehen Konflikte. Die Konflikte bei Grenzüberschreitungen wirken umso schwerer, wenn sie von der «angreifenden» Seite nicht also solche erkannt oder bewusst nicht anerkannt werden wollen.

Als Beispiel sei hier die imperative Art und Weise genannt, wie Einsatzänderungen den Crew Members über die internen elektronischen Medien mitgeteilt werden. Beim Check-in oder Check-out an den Arbeitsstationen im Operation Center oder wenn ein Crew Member zu Hause in das SWISS-Crew-System einloggt, erscheint zuerst ein Fenster mit der Information über die Einsatzänderung. Es stehen zwei Möglichkeiten für das weitere

Vorgehen zur Verfügung: «Print» oder «Acknowledge». Eine Möglichkeit, die Einsatzänderung abzulehnen - mit welcher Begründung auch immer - oder die Möglichkeit, zu einem späteren Zeitpunkt darauf zurückzukommen, um in der Zwischenzeit im System arbeiten zu können, besteht nicht. Der Bildschirm ist solange blockiert, bis die Einsatzänderung bestätigt wurde.

Sue Campbell Clark setzte sich mit der Problematik an der Arbeit/Familien-Grenze auseinander und meint: «Border theory can both describe why conflicts exist and provide a framework for individuals and organizations to encourage better balance between work and families.» Campbell Clark hält unter anderem fest, dass starke Grenzen die Balance zwischen den Lebensbereichen ermöglichen, wenn die Lebensbereiche Arbeit und Familie unterschiedlich sind. Wenn die Grenze den einen Bereich stark, den anderen aber schwach schützt, dann haben Individuen eine schlechtere Arbeit/Familie-Balance, die sich hauptsächlich mit dem schwächer geschützten Lebensbereich identifizieren.

Beim heutigen Umgang der SWISS mit Einsatzumstellungen nimmt die SWISS eine starke Abgrenzung zu ihren Gunsten vor und zwingt damit dem Arbeitnehmer die Flexibilisierung auf. Die Piloten haben das Nachsehen, weil die SWISS als grösste Airline in der Schweiz am längeren Hebel sitzt und ihre starke Posi-

Frederik Herzberg machte mit seiner Zwei-Faktoren-Theorie einen Versuch, den Einfluss verschiedener Faktoren auf die Arbeitszufriedenheit und -motivation zu erklären. Die Ergebnisse empirischer Untersuchungen führten Herzberg zu der Auffassung, dass Zufriedenheit und Unzufriedenheit bei der Arbeit von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst werden.

Die Faktoren, die zur Zufriedenheit beitragen, nannte Herzberg **Satisfiers**:

- Die Arbeit selbst
- Die Möglichkeit, etwas zu leisten
- Die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln
- Verantwortung bei der Arbeit
- Anerkennung

Da ihre positive Ausprägung Zufriedenheit bewirkt und infolgedessen zu Leistung motiviert, wurden sie schliesslich als die eigentlichen Motivatoren angesehen. Sie müssen in ihrer Abwesenheit aber nicht gezwungenermassen Unzufriedenheit entstehen lassen.

Die Faktoren, die zur Unzufriedenheit beitragen, nannte Herzberg :

- Die Gestaltung der äusseren Arbeitsbedingungen
- Die Beziehung zu den Arbeitskollegen
- Die Beziehung zu den Vorgesetzten
- Firmenpolitik und Administration
- Die Entlohnung einschliesslich der Sozialleistungen
- Die Krisensicherheit des Arbeitsplatzes

Da die positive Ausprägung dieser Faktoren in einem vorbeugenden Sinn dem Bedürfnis der Arbeiter entgegenkommt, unangenehme Situationen zu vermeiden, wurden sie auch als Hygienefaktoren bezeichnet. Sie müssen in ihrer Abwesenheit aber nicht gezwungenermassen Zufriedenheit entstehen lassen.

Quelle: Ulich



Die Crew Members müssen ihre Freizeit und ihr Sozialleben planen können.

tion auch klar kommuniziert. Da erstaunt das Schweigen der Personalverantwortlichen in dieser wichtigen Sache eigentlich auch nicht.

Langfristige Wirkung

Neben dem akut empfundenen Frust und Motivationsverlust drohen den Angestellten auf lange Sicht weit gravierendere Folgen. Nachreiner beschreibt in einer Studie mit Daniela Janssen die gesundheitlichen Folgen bei prekären Beschäftigungsverhältnissen: «Bei hoher Variabilität der Arbeitszeiten und insbesondere bei gleichzeitigem fehlenden Einfluss der Arbeitnehmer kommt es zu ähnlichen Formen der Beeinträchtigung der Gesundheit und des sozialen Zusammenlebens wie bei Schichtarbeitern. Sind flexible Arbeitszeitmodelle geprägt durch ... hochvariable, nicht selbst bestimmte und unverlässliche Arbeitszeiten, kumulieren sich die berichteten Beeinträchtigungen sowohl im psychosozialen wie im gesundheitlichen Bereich. Besonders im Bereich der Schlafstörungen und der gastrointestinalen Beschwerden konnten hier deutliche negative Effekte gefunden werden.» Dabei spielt «die Häufigkeit des Auftretens unkontrollierbarer (kurzfristiger) Veränderungen der geplanten Arbeitszeiten tatsächlich eine entscheidende Rolle».

Begriffe

Als eine **Autonomie** bezeichnet man je nach Fachbereich oder Zusammenhang Bestrebungen nach Selbstständigkeit, Selbstbestimmung, Unabhängigkeit, Selbstverwaltung oder Entscheidungsfreiheit. Für eine sozial eingebundene Person steht eine partielle Fremdbestimmung nicht grundsätzlich im Widerspruch zur eigenen Entwicklung. Als Anschauungsbeispiel wird unter anderem das eines Orchesters angeführt, in dem verschiedene Musiker als Teil zum Ganzen beitragen.

Heteronomie ist im Gegensatz zur Autonomie die Fremdbestimmtheit und bedeutet die Abhängigkeit von fremden Einflüssen beziehungsweise vom Willen anderer. In der Psychologie wird das Thema der Heteronomie als Abhängigkeitsverhältnis zu Personen diskutiert, aufgrund dessen ein Mensch nicht mehr freien Willens entscheiden kann.

Quelle: Wikipedia

Quellen

- Campbell Clark S.** (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance.
- Costa G.** et al. (2006). Influence of Flexibility and Variability of Working Hours on Health and Well-Being.
- Harrington JM.** (1994). Shift work and health - a critical review of the literature on working hours.
- International Labor Office** (1995). Working Time around the World.
- Janssen D.** & Nachreiner, F. (2005). Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten in Abhängigkeit von ihrer Vorhersehbarkeit.
- Knutsson A.** (2003). Health disorders of shift workers.
- Nachreiner F.** (1984). Psychologische Probleme der Arbeitszeit - Schichtarbeit und ihre psychologischen Konsequenzen.
- Resch M.** (2003). Work-Life Balance - neue Wege der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.
- Ryan R.** & Deci, E. (2006). Self-Regulation and the Problem of Human Autonomy: Does Psychology Need Choice, Self-Determination, and Will?
- Ulich E.** (2005). Arbeitspsychologie.

Flexibility versus Variability

Prof. Giovanni Costa untersuchte den Einfluss von Arbeitszeitflexibilität auf das Wohlergehen und die Gesundheit von über 20000 Arbeitnehmern in einer gesamteuropäischen Studie. Er definierte den Begriff Flexibilität in zwei unterschiedlichen Ausprägungen: Flexibilität wird als Zustand hoher Autonomie des Arbeitnehmers definiert, der seine Arbeitszeit nach eigenem Belieben einteilen kann. Der Angestellte kann dann eine Pause machen, Ferien oder Freitage einlegen, wann er will, oder er hat die Möglichkeit, seine Arbeit selber einzuteilen.

Variability dagegen beschreibt variable Arbeitszeitmodelle, die alleine vom Arbeitgeber bestimmt werden. Es werden damit Umstände bezeichnet, unter denen der Arbeitnehmer nicht jeden Tag gleich viele Stunden arbeitet, die Arbeit nicht zur gleichen Zeit beginnt oder endet oder der Arbeiter nicht an den gleichen Wochentagen beschäftigt ist.

Costa wollte die generelle Annahme, dass Flexibilität eine bessere Gesundheit gewährt als die vom Arbeitgeber bestimmte Variability, genauer untersuchen. Das Resultat bestätigte seine Annahme deutlich: Flexibilität war der wichtigste Faktor für Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Es war auch der zweitwichtigste Faktor für familiäres und soziales Engagement und gegen allgemeine Müdigkeit und Reizbarkeit. Zudem meinten die Befragten, die gleiche Arbeit dank flexibler Arbeitszeiten auch noch im Alter von 60 Jahren ausüben zu können. Variability hingegen hatte die umgekehrte Wirkung.

Dazu meint Costa und zitiert dabei auch aus einem Bericht des International Labour Office: «While the company's demand for higher variability is prevalently related to the short-term adaption to economic and productive pressures, the individual's demand for higher flexibility is more related to mid- and long-term planning and the harmonization of working and non-working life. A proper balance between these two components can counteract some of the deregulatory

trends in working time and prove that the flexibility of arrangements of working hours are not merely a tool to compensate for inadequate planning, poor organization, or chaotic market structures.»

Für Änderungen Standby

Fliegendes Personal mit Standby Duty ist für betriebliche Unregelmässigkeiten und Umstellungen vorgesehen (longtime and operational reserve, OMA 7.3.2.23.1). Es ist sich jeder, bei dem Standby Duty im Monatsplan steht, bewusst, dass er an diesem Tag keine Termine planen kann. Durch die oben beschriebenen Verletzungen der Arbeit/Familien-Grenze nimmt die SWISS aber eine schleichende Aufweichung der Unterscheidung zwischen Standby Duty und fest geplanten Flügen vor. Es entspricht ihrem Verständnis, die Angestellten quasi ständig auf Abruf zu halten. Sei es, dass das fliegende Personal aus Freitagen oder den Ferien aufgebo-

ten oder nach Gutdünken der Monats- oder der Tageseinsatz umgestellt wird. Die erforderliche Stabilität des Privatlebens der Angestellten geht damit verloren.

Die unmittelbaren psychischen Auswirkungen ihres Handelns spürt die SWISS schon seit längerer Zeit beim Korps, sei dies durch individuelle Müdigkeit, Niedergeschlagenheit, fehlende Motivation oder gar durch gereiztes Auftreten.

Wenn Planungs- und Einsatzstabilität aufgrund unvorhergesehener Ereignisse leiden, kann auf das Verständnis der Piloten gezählt werden. Kristallisieren sich solche Zustände aber als Ausdruck des Führungsverständnisses heraus – dauern sie also ohne systematische Korrekturen an –, muss mit aller Deutlichkeit darauf hingewiesen werden. •

Juristischer Blick auf Einsatzänderungen

Die SWISS beruft sich darauf, Piloten aus der Freizeit aufbieten und Einsatzänderungen vornehmen zu dürfen. Ihr seien dabei aber in einem engen, definierten Rahmen Grenzen gesetzt, meint der Jurist Dr. Peter Lutz im Interview. Das aktuelle Vorgehen der SWISS sei dagegen systematisch und auf Personalmangel und Planungsfehler der SWISS zurückzuführen.

Fragen: Jürg Ledermann

«**Rundschau**»: In welchen Werken (Gesetze, Verordnungen) gibt es Vorschriften zum Umgang zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

Dr. Peter Lutz: Es gibt eine Vielzahl von Gesetzen, welche den Umgang zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln: Obligationenrecht, Arbeitsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Berufsbildungsgesetz, Sozialversicherungsgesetze, Gleichstellungsgesetz und so weiter. Die wichtigsten Vorschriften finden sich im Arbeitsvertragsrecht, das im Obligationenrecht (OR) geregelt ist. Zudem ist grundsätzlich auch das Arbeitsgesetz (ArG) von praktischer Bedeutung. Es regelt wichtige Punkte wie Arbeits- und Ruhezeiten, Schutzbestimmungen für Jugendliche und Frauen oder Gesundheitsvorsorge. Bei den Flight Crew Members (FCM) kommt das Arbeitsgesetz jedoch nicht zur Anwendung. Das konkrete Arbeitsverhältnis wird im Einzelarbeitsvertrag geregelt. Zudem kann das Arbeitsverhältnis auch weitgehend durch einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt sein.

«**RS**»: Welche Werke stehen rechtlich über unserem GAV?

P.L.: An oberster Stelle steht die Schweizerische Bundesverfassung. In dieser wird festgelegt, dass die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber sowie ihre Organisationen das Recht haben, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammenzuschliessen, Vereinigungen zu bil-

den und solchen beizutreten oder fernzubleiben. Streik und Aussperrung werden als zulässig erklärt, wenn sie Arbeitsbeziehungen betreffen und wenn keine Verpflichtungen entgegenstehen, den Arbeitsfrieden zu wahren oder Schlichtungsverhandlungen zu führen. Die übrigen Regelungen des Arbeitsrechts werden auf Gesetzesstufe geregelt.

Da gelten in erster Linie die Vorschriften des OR. Soweit es spezielle Vorschriften in anderen Erlassen auf Gesetzesstufe gibt, gehen diese speziellen Bestimmungen grundsätzlich vor. Im OR gibt es eine Vielzahl von Bestimmungen, die zwingend sind und deshalb weder durch einzelvertragliche noch durch gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen abgeändert werden dürfen. Die zwingenden Gesetzesbestimmungen stehen somit über dem GAV. Soweit es im OR keine zwingenden Bestimmungen gibt, dürfen diese durch GAV abgeändert werden.

Von den Bestimmungen eines GAV kann mittels Individualabreden in einem Einzelarbeitsvertrag nur abgewichen werden, wenn die entsprechenden Abreden sich zugunsten des Arbeitnehmers auswirken (Art. 357 Abs. 2 OR).

«**RS**»: Im Brief der AEROPERS an die SWISS vom 29. April dieses Jahres kommt die unakzeptable Praxis der SWISS bei Einsatzänderungen zur Sprache. In diesem Brief wird häufig aus dem Buch «Arbeitsvertrag, Praxiskommentar» von Streiff/von Kaenel zitiert. In ihm werden rund 40 Artikel des OR auf über 1200 Seiten



Peter Lutz studierte an den Universitäten von Genf und Zürich und schloss in Zürich sein Jura-Studium mit einer Doktorarbeit über Aktienrecht ab. Seit 1992 ist er Partner der Kanzlei Lutz Rechtsanwälte. An der Universität London hat Peter Lutz einen LL.M. im internationalen Handelsrecht und Europarecht erworben.

Lutz Rechtsanwälte betreut in verschiedenen Fachgruppen schwergewichtig vor allem folgende Themenbereiche:

Gesellschafts-, Handelsrecht und allgemeines Vertragsrecht; Arbeitsrecht; Immobilienrecht inklusive Mietrecht und Baurecht; Insolvenzrecht inklusive Restrukturierung und Nachlass; Vermögensverwaltungs- und Bankenrecht; Familien- und Erbrecht.

beleuchtet. Ist das OR, auf das landläufig in Diskussionen verwiesen wird, in der Praxis doch nicht so robust?

P.L.: Die Anwendung des Rechts ist Sache der Gerichte. Es ist deshalb letztlich entscheidend, wie die Gerichte eine gesetzliche Bestimmung auf den konkreten Sachverhalt anwenden. Die Gesetze enthalten Formulierungen, welche den Gerichten einen erheblichen Spielraum gewähren. Das Ermessen der Gerichte ist deshalb je nachdem relativ gross. Bei Überstunden lautet die gesetzliche Formulierung beispielsweise, dass der Arbeitnehmer soweit zu Überstundenarbeit verpflichtet sei, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Wann diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann anhand vergleichbarer Gerichtsentscheide abgeschätzt werden. In Kommentaren wie im Buch von Streiff/von Kaenel wird anhand von Gerichtsentscheiden aufzuzeigen versucht, wie die gesetzlichen Bestimmungen zu verstehen sind. Letztlich ist immer aufgrund des konkreten Einzelfalles zu entscheiden, und Prognosen sind in vielen Fällen schwierig.

«RS»: Wie schätzen Sie das Buch ein? Welchen Stellenwert hat es für die schweizerische Rechtsprechung?

P.L.: Es hat einen hohen Stellenwert. Bei Fragen zum Thema Arbeitsrecht nehmen nicht nur die Anwälte beider Parteien, sondern auch die Gerichte dieses Buch häufig als Erstes zur Hand. Die häufigsten Vertragsformen sind Kauf- und Arbeitsverträge. Mit der stetig steigenden Anzahl von Auseinandersetzungen vor Gericht nimmt auch das Volumen des Buches konstant zu.

«RS»: Das Buch wird in einer Rezension als «eine kompetente, sachlich umfassende und neutrale Auseinandersetzung mit Lehre und Rechtsprechung» kommentiert. Ist es eher ein Buch für die Arbeitgeber oder die Arbeitnehmer?

P.L.: In der ersten Ausgabe blickten die Autoren gemäss meiner Erinnerung noch eher auf die Interessen der Arbeitnehmer. In der jetzigen sechsten Ausgabe hat sich der Blickwinkel merklich in die neutrale Zone verschoben.

«RS»: Um Arbeitnehmer aus den Ferien zur Arbeit zurückrufen zu können, muss ein «dringliches, unvorhergesehenes, betriebliches Bedürfnis» vorliegen. Was kann man sich darunter vorstellen?

P.L.: Es kann sich dabei zum Beispiel um die Abwendung von Schäden oder die Gewährleistung der Sicherheit handeln. Die Aufrechterhaltung des Flugbetriebes kommt grundsätzlich als ein dringliches betriebliches Bedürfnis in Frage. Beim Vorgehen der SWISS ist jedoch insbesondere die Vorhersehbarkeit zu beanstanden. Der Bedarf an FCM ist meiner Meinung nach vorhersehbar. Aufgrund der Häufigkeit der Anfragen betreffend Verschiebung von Ferien und Rückruf aus den Ferien ist das Kriterium der Unvorhersehbarkeit nicht mehr erfüllt. Ein dringliches, unvorhergesehenes, betriebliches Bedürfnis muss zudem eine Ausnahmesituation darstellen. Die Anfragen der SWISS während der Ferien der FCM erfolgen aber kaum aufgrund von Ausnahmesituationen, sondern stellen ein systematisches Vorgehen dar.

«RS»: Könnte man für die SWISS (oder einen anderen Dienstleistungsbetrieb) einen Fall konstruieren, der einen solchen Rückruf rechtfertigen würde?

P.L.: Ein Unfall oder ein plötzlich eingetretenes Unglück, das die Firma betrifft, würde den beiden Kriterien dringlich und unvorhergesehen entsprechen. Auch eine epidemische Grippe wäre vorstellbar. Es könnte aber auch ein für die Firma positives Ereignis – zum Beispiel der unerwartete Ausfall einer anderen Airline – sein, das einen Zusatzaufwand der Belegschaft erfordert.

«Die ständigen Einsatzänderungen sind auf Personalmangel und Planungsfehler der SWISS zurückzuführen.»

«RS»: Hatten wir tatsächlich FCM, denen die obligatorischen vier Wochen Ferien in einem Jahr nicht zugesprochen wurden?

P.L.: Meines Wissens ja. Jeder Arbeitnehmer in der Schweiz hat ein Recht auf mindestens vier Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Die SWISS lässt es jedoch nicht zu, dass alle FCM diese Ferien auch tatsächlich jedes Jahr beziehen können. Zum Teil konnten pro Pilot jährlich bis zu zehn Ferientage nicht bezogen werden, was insgesamt 7000 Ferientagen pro Jahr entspricht. Die AEROPERS hat die SWISS schon mehrfach schriftlich ermahnt, die Ferien der FCM zu respektieren. Die SWISS unternimmt jedoch nicht genügend, um die Situation wesentlich zu verbessern.

«RS»: Artikel 321c OR befasst sich mit Überstundenarbeit. Wir kennen den Begriff Überstunden in unserem GAV nicht. Womit kann er in unserer Arbeitswelt gleichgesetzt werden?

P.L.: Überstunden sind die positive zeitliche Differenz zwischen der geleisteten und der normalen Arbeitszeit. Die «normale Arbeitszeit» bestimmt sich nach Verabredung, Übung oder GAV. Vorliegend beträgt die Duty Time pro Jahr gemäss FDR 1800 Stunden, und bei den Block Hours sind es 900 Stunden. In Ziffer 24.2 des GAV wird festgelegt, dass Überschreitungen von Limiten der Flight Duty Regulations (FDR) nur mit Einverständnis der AEROPERS möglich sind. Duty Time und Block Time kann mit Arbeitszeit gleichgesetzt werden.

Eine Überschreitung dieser FDR-Limiten stellt Überstundenarbeit dar.

«RS»: Bei uns gibt es regelmässig Verspätungen, hervorgerufen durch Slots, Wetter, Passagiere oder durch technische Pannen am Flugzeug. Wir sind gewohnt, mit diesen Unregelmässigkeiten zu leben, weil sie zum Beruf gehören. Ab wann sind Abweichungen vom Dienstplan nicht mehr normal?

P.L.: Soweit die Verspätung durch nicht beeinflussbare Gründe verursacht wird, kann der SWISS grundsätzlich kein Vorwurf gemacht werden. Solche Abweichungen vom Dienstplan müssen bei einem Betrieb wie einer Fluggesellschaft akzeptiert werden. Bei Piloten ist nicht wie bei anderen Berufen eine täglich identische Arbeitszeit festgelegt, bei deren Überschreitung Überstunden vorliegen. Gemäss den FDR ist die Duty Time an sieben aufeinanderfolgenden Tagen auf 60 Stunden limitiert (Ziffer 7.3.2.12.2 FDR). Wird diese Limite überschritten, so kann von Überstundenarbeit gesprochen werden. Abweichungen sind nicht mehr normal, wenn sie systembedingt infolge ungenügender Zeit- und Personalreserve über eine bestimmte Zeit immer wieder entstehen.

«RS»: Oft wird von der Crew Disposition argumentiert, dass ein Flug ausfalle, wenn der Pilot nicht zum Einsatz aus der Freizeit komme. Ist der Ausfall eines Fluges als «dringliches betriebliches Bedürfnis» zu werten?

P.L.: Der drohende Ausfall eines Fluges kann ein dringliches betriebliches Bedürfnis darstellen, aber nur, wenn der Ausfall nicht auf mangelhafte oder gar fehlende Planung oder zu wenig Personalreserven zurückzuführen ist. Drohende Ausfälle aufgrund von Planungsmängeln oder kalter Kalkulation der Einsatzleitung dürfen nicht zur Regel werden. Die ständigen Einsatzänderungen bei der SWISS sind auf Personalmangel und Planungsfehler der SWISS zurückzuführen. Die SWISS nimmt bewusst in Kauf, dass FCM regelmässig aus der Freizeit aufgeboten werden müssen. Da die SWISS systematisch handelt, lassen sich die ständigen Einsatzplanänderungen nicht rechtfertigen, und es müssten grundsätzlich keine Aufgebote während der Freizeit akzeptiert werden.

«RS»: Die SWISS ist der Meinung, dass die Dispo in einem laufenden Einsatztag grundsätzlich Änderungen bis an die maximale Duty Time vornehmen darf. Ab wann beginnt die Freizeit? Ist Freizeit nur an einem ganzen freien Tag möglich oder beginnt sie schon nach Abschluss der im Dienstplan vorgesehenen Arbeit?

P.L.: Gemäss den FDR ist die Duty Time wie oben erwähnt begrenzt. Zudem sind in jedem Fall die aus Sicherheitsgründen geltenden Einsatzzeiten am Steuer des Flugzeugs einzuhalten.

Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitnehmers zu halten hat. Die Arbeitszeit wird in den FDR umschrieben. Die Reisezeit zwischen Wohnort und der Home-Basis gilt beispielsweise nicht als Arbeitszeit. Mit dem Ende der effektiv geleisteten Arbeitszeit beginnt grundsätzlich die Freizeit.

«RS»: Wie sieht es mit Umstellung im aktuellen Tagesverlauf aus, wenn zum Beispiel kurzfristig zwei

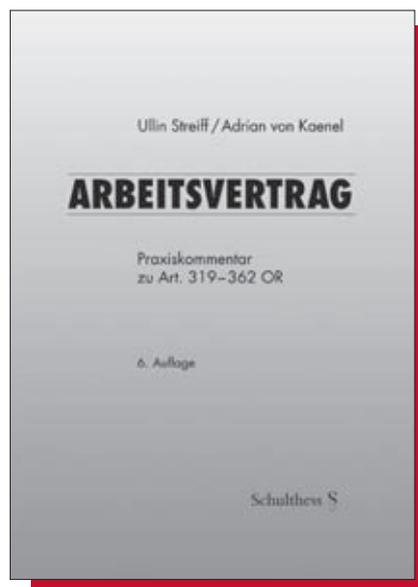
weitere Flüge an den ursprünglich geplanten Einsatz angehängt werden? Es geschieht auch, dass Einsatzänderungen erst beim Check-in bekannt gemacht werden.

P.L.: Bei offenen Begriffen wie «kurzfristig» ist auf die konkreten Umstände abzustellen. Gemäss einem Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich ist es zum Beispiel zu kurzfristig, wenn ein Arbeitgeber am Nachmittag der Arbeitnehmerin mitteilt, sie müsse am Abend länger als üblich arbeiten, da der Arbeitgeber damit rechnen müsse, dass die Arbeitnehmerin – aus welchen Gründen auch immer – nicht in der Lage sei, länger zu arbeiten.

Ob in einem konkreten Fall das Aufgebot zu kurzfristig ist, müsste anhand einer Interessenabwägung zwischen den Interessen von Arbeitgeber einerseits und Arbeitnehmer andererseits vorgenommen werden. Einsatzpläne stehen zwischen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers und den Rechten des Arbeitnehmers sowie der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers andererseits. Aus der betrieblichen Organisationspflicht heraus sind stabile Einsatzpläne erforderlich. Die FCM müssen ihre Freizeit und ihr Sozialleben planen können. Ein kurzfristiges Anhängen von weiteren Flügen ist deshalb meines Erachtens grundsätzlich nicht zulässig, zumal es der SWISS möglich sein sollte, diese weiteren Flüge einem FCM schon viele Tage im Voraus zuzuteilen.

«RS»: Wie müsste sich ein FCM im konkreten Fall denn nun verhalten?

P.L.: Wie gesagt muss hier eine Interessenabwägung vorgenommen werden. Erhält ein FCM nur wenige Male pro Jahr eine Anfrage für einen Einsatz aus der Freizeit oder eine kurzfristige Einsatzänderung, dann wiegen die Interessen der betroffenen Passagiere womöglich höher als die Interessen des FCM. Hat das FCM in der besagten Freizeit wichtige persönliche Dinge zu erledigen, wie zum Beispiel Elternpflichten oder dringend zu



Das Buch «Arbeitsvertrag, Praxiskommentar» von Streiff/von Kaenel beleuchtet die Rechtsprechung im Arbeitsrecht objektiv.

ordnende Pflichten (zum Beispiel eine dringende Vorsprache auf einer Arbeitsstelle), kann es diese Gründe für eine Ablehnung geltend machen.

Kommen solche Einsatzänderungen aber gehäuft vor, müssen – wie oben erwähnt – grundsätzlich keine Aufgebote während der Freizeit mehr akzeptiert werden. Nun liegt es am betroffenen FCM, darzulegen, wie häufig es bereits schon von Einsatzumstellungen betroffen war. Ich empfehle dazu, ein persönliches Logbuch zu führen, sodass der Überblick gewahrt bleibt.

«RS»: Reserve und Standby Duty sind eigentlich dafür vorgesehen, betriebliche Unregelmässigkeiten und Umstellungen aufzufangen. Wie stark muss sich ein FCM in diesem Zusammenhang verpflichtet fühlen, einen Einsatz aus der Freizeit oder einem Freitag anzunehmen?

P.L.: Standby und Reserve dienen dazu, Ausfälle von FCM und andere Verschiebungen abzufangen (Ziffer 7.3.2.23 FDR) und sollen somit gerade auch Einsätze aus Ferien und Freizeit verhindern. Das Vorhandensein von Standby und Reserve erhöht daher die Hürde für zulässige Einsätze aus den Ferien und der Freizeit.

«RS»: Durch das Vorgehen der SWISS entsteht das Gefühl, ständig auf Abruf zu sein. Sei es, dass geplante Flüge in Standby Duty umgewandelt werden oder dass geplante Einsätze so umgestellt werden, dass ganz andere Arbeitszeiten oder gar ungeplante auswärtige Übernachtungen entstehen. Wie wird dieser Umstand in der Rechtsprechung beurteilt?

P.L.: Gibt die vertragliche Regelung der Arbeitszeiten dem Arbeitgeber das Recht, diese einseitig und kurzfristig festzulegen oder zu ändern, so liegt Arbeit auf Abruf vor. Dies hat gemäss neuer bundesgerichtlicher Rechtsprechung zur Folge, dass auch die ausserhalb des Betriebs geleistete Rufbereitschaft zu entschädigen ist, wenn auch zu einem reduzierten Ansatz. Müssen die Piloten also in der aktuellen Situation fast immer in Bereitschaft sein und mit kurzfristigen Einsätzen rechnen, so könnte Arbeit auf Abruf und dadurch ein Entschädigungsanspruch gegeben sein.

«RS»: Die Crew Disposition versucht FCM zu einem Einsatz aus Freitagen oder Ferien zu bewegen, indem sie eine Auswahl aus möglichen (beliebten) Rotationen anbietet. Ist dieses Verhalten statthaft, wenn ein anderer Angestellter dadurch einen Nachteil durch Einsatzumstellung hat?

P.L.: Eine Änderung des vereinbarten Einsatzplans im gegenseitigen Einvernehmen ist grundsätzlich zulässig. Es ist die Entscheidung des einzelnen FCM, ob er das «Angebot» annimmt. Das entspricht auch der gelebten Praxis beim Tausch von Rotationen.

Stimmt ein FCM einer Verschiebung seines Einsatzes zu und kommt es dadurch zu einer (nachteiligen) Einsatzverschiebung für ein anderes FCM, so erfolgt die Verschiebung nicht mehr allseits im gegenseitigen Einvernehmen. Bei Verschlechterungen für gewisse FCM sind Verschiebungen ohne besondere Gründe grundsätzlich nicht möglich. Eine Veränderung der Einsatzpläne im Einverständnis eines FCM ist deshalb nur dann zu tolerieren, wenn es durch die offerierten und angenommenen Einsätze keine nachteiligen Umstellungen für andere FCM gibt. Dies nachzuweisen ist aller-

dings in der Praxis sehr schwierig. Das Problem kann meiner Meinung nach am besten mit einer grossen und gelebten Solidarität in den Griff bekommen werden.

«RS»: Müsste das nachfolgend betroffene FCM nicht auch zuerst angefragt werden, ob es mit der Umstellung einverstanden ist?

P.L.: Prämissen müssen stabile und gleichmässige Einsätze sein, das heisst, die SWISS muss sich grundsätzlich an die Einsatzpläne halten. Das betroffene FCM muss vor einer Einsatzplanänderung angefragt werden, da Einsatzpläne nicht ohne Weiteres durch die SWISS abgeändert werden dürfen. Einsatzplanänderungen müssen immer mit den FCM abgesprochen werden.

«RS»: Die SWISS untersteht als Arbeitgeberin einer Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmern. Sollten die oben angesprochenen Punkte damit nicht automatisch geregelt sein?

P.L.: Eigentlich schon. Die Fürsorgepflicht fordert eine gleichmässige und faire Verteilung der Arbeit. Es darf also weder eine gleichmässige, andauernde Überbelastung noch eine unfaire Verteilung der Arbeit vorhanden sein.

«RS»: Welche (juristischen) Massnahmen drohen einem FCM, wenn es sich in obigen Angelegenheiten höflich und konsequent verhält?

P.L.: Sind die Voraussetzungen für einen Einsatz aus der Freizeit oder den Ferien nicht erfüllt, so kann ein FCM den Einsatz ablehnen. Die SWISS kann das als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten ansehen und die Ziffer 12.2 GAV (Kündigung) anwenden. Im ersten Schritt des vorgesehenen Drei-Stufen-Verfahrens erhält das FCM eine begründete schriftliche Verwarnung. Als Nächstes droht ihm eine begründete schriftliche Verwarnung mit Kündigungsandrohung. Erst dann kann die eigentliche Kündigung ausgesprochen werden. Gefährlich ist Folgendes: Die Kündigung ist nach schweizerischem Recht auch dann gültig, wenn sie missbräuchlich ausgesprochen wurde. Das hat dann aber eine Entschädigungspflicht des Arbeitgebers zur Folge.

«RS»: Welche Chancen hat er, Recht zu bekommen, sollte er die Kündigung als missbräuchlich erachten?

P.L.: Er muss beweisen, dass die Kündigung missbräuchlich war, weil er ein Recht auf Freizeit und Ferien hat und die gehäuften Einsatzänderungen nur darum entstanden, weil die ständigen Einsatzänderungen bei der SWISS auf Personalmangel und Planungsfehler der SWISS zurückzuführen waren.

Falls er Recht bekommt, kann er wegen der Kündigung Schadenersatz fordern. Die Kündigung bleibt aber weiterhin bestehen. Recht erhalten heisst nicht, wieder angestellt zu werden.

Zu prüfen ist aber immerhin, ob nicht die ständige Einsatzbereitschaft zu einer Entschädigungspflicht seitens der SWISS führen könnte. Dies umso mehr, als das FCM über das vertragliche Mass hinaus faktisch auf Abruf bereit sein muss. Aufgrund der neueren Praxis des Bundesgerichts könnte dies einen Ansatzpunkt darstellen. ●

Fliegende Götter oder Männchen für alles?

Geht es um Piloten, dann ist deren Image schnell aus dem Hut gezaubert: Dicker Zahntag, wenig Arbeit und viel Sozialprestige gehören unweigerlich zu den Eigenschaften, die dem Beruf des Flugzeugführers angehaftet werden. Doch wie schneiden diese Mythen im Praxistest ab? Lassen wir die Zahlen tanzen!

Text: Peter Tilly

«Wer langfristig Erfolg und Zufriedenheit im Beruf erfahren möchte, benötigt ein intaktes soziales Umfeld», das schreibt die Lufthansa auf ihrer Internetplattform «be-lufthansa.com», auf der sie neue Mitarbeiter anwirbt. Kaum jemand innerhalb des Piloten-Korps der SWISS wird diese Weisheit in Frage stellen. Um das soziale Umfeld zu pflegen, braucht man Zeit, und diese Zeit wird dem Arbeitnehmer in Form von Freitagen und Ferien zur Verfügung gestellt. Wird der Mann auf der Strasse befragt, dann weiss dieser mit Bestimmtheit zu berichten, dass Piloten in Freizeit nur so schwimmen. Rechnet man etwas nach, bekommt dieses Bild Risse.

Freizeit oder Work-Life Balance

Will ich mit meinem Kollegen eine längere Biketour planen, bietet er mir bis weit in die Zukunft hinaus mögliche Termine an. Für ihn ist das kein Problem, er arbeitet geregelt. So weiss er mit Sicherheit, dass er an 52 Wochenenden frei hat. Dazu kommen je nach Kanton mehr oder weniger gesetzliche Feiertage. Der Standortkanton des Flughafens kennt deren zwölf, der Heimatkanton unseres Arbeitgebers sogar 14. Nicht immer hat der Kollege das Glück, dass alle Feiertage auf einen Werktag fallen. Im 15-jährigen Schnitt (2000 – 2014) treffen genau 3,5 Feiertage auf ein Wochenende, was meinem Kollegen im Kanton Zürich 8,5 zusätzliche Freitage beschert. Ich mag es ihm gönnen. Zusammen mit den fünf Wochen Ferien, die ihm sein Arbeitgeber zugesteht, hatte er im Jahre 2008 139 Tage frei. Das sind 139 Tage, die er weit im Voraus planen konnte.

Da stehe ich als Langstreckenpilot auf den ersten Blick besser da. Ganze 165 Tage war ich 2008 von der Arbeit befreit. Das sind stolze 26 mehr als der Kollege.

Doch beim zweiten Blick sieht die Rechnung anders aus. Mal vorausgesetzt, unser Feriensystem würde funktionieren, dann wären zumindest fünf Wochen fest zugeteilt. Und zwar theoretisch so weit in die Zukunft, dass problemlos Ferienwohnungen und dergleichen reserviert werden könnten. Nur leider ist das Theorie. Nicht selten wird der Urlaub erst mit dem Monatseinsatz publiziert, also am 24. des Vormonats. Das ist aus Sicht eines stabilen Familienlebens unhaltbar.

Weitere 16 Tage, also 1,3 Tage pro Monat, kann ich dank eines ausgeklügelten Wunschsystems in Blöcken von zwei, drei oder vier Tagen beziehen. Meine Frau, meine Patenkinder, meine heiratswilligen Freunde, meine Ärzte, mein soziales Umfeld – sie alle zehren von diesen 16 Tagen. Die restlichen Freitage ergeben sich aus den geflogenen Rotationen, die auch erst am 24. des Vormonats bekannt werden.

Zu Recht höre ich jetzt die Einwände, dass der Pilotenberuf unweigerlich mit diesen Faktoren verbunden ist. Wer in einem Cockpit fliegen will, muss flexibel sein, schliesslich hat er sich für ein Vagabundenleben entschieden. Das ist auch richtig so. Doch die Tatsache, dass die Ferien seit Jahren nicht oder erst sehr spät zugeteilt und ganze Monateinsätze kurzfristig umgestellt werden, bringt so manches Familienleben an die Grenze der Belastbarkeit.



Ein intaktes soziales Umfeld ...

Wenn zum wiederholten Mal Familienfeiern abgesagt werden müssen und Theatertickets verfallen, verliert der Pilot den Ruf eines zuverlässigen Partners. Werden aber Kinder immer wieder aufgrund von Einsatzumstellungen enttäuscht, dann wackelt das Fundament der Familienidylle ganz erheblich.

Doch wie hat schon wieder die Lufthansa argumentiert? «Wer langfristig Erfolg und Zufriedenheit im Beruf erfahren möchte, benötigt ein intaktes soziales Umfeld.» Vielleicht hört man darum hin und wieder einen Vorgesetzten klagen, er spüre eine latente Unzufriedenheit im Piloten-Korps.

Heimarbeit

Was mein Kollege nicht wissen kann, ist, dass in den 26 zusätzlichen Freitagen noch ein Berg Heimarbeit auf mich wartet. Es wird vom Arbeitgeber zu Recht verlangt, dass ich stets auf dem neusten Stand der Dinge bin. Neue Planungsvorschriften, Direktiven des Chefs, revidierte technische Unterlagen, geänderte Anflugprozeduren, verschärfte Einreisevorschriften an den Destinationen, Informationen über politische Unruhen – das alles muss in der Freizeit studiert und nachgelesen werden. Damit die Fluglizenz gültig bleibt, habe ich

zweimal im Jahr einen Simulatorcheck zu bestehen. Die Anleitung, wie man sich auf das Ereignis vorzubereiten hat, findet bequem auf einem A4-Blatt Platz. Dass es sich um ganze 682 Seiten Vorschriften und Verfahren handelt, die studiert werden müssen, verschweigt das Blatt Papier höflich. Die Liste der Aufgaben, die ein Pilot in der Freizeit erledigen muss, könnte noch um einige Zeilen verlängert werden.

Nachtarbeit

Doch auf einen wichtigen Punkt muss noch eingegangen werden – die Regeneration.

Ein Langstreckenpilot durchfliegt pro Jahr gut und gerne 400 Zeitzonen und absolviert um die 60 Nachtflüge. Das zehrt an der Gesundheit und bringt den Körper gehörig aus dem Takt. Das Institut für Arbeitsmedizin Baden meint dazu: «Nachweisbar leiden Nachtarbeitende auch häufiger an Magen-Darm-Beschwerden und sind anfälliger für Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Weitere längerfristige Folgen, die nicht unterschätzt werden dürften, sind soziale Isolation und chronische Übermüdung.» Dem kann nur eine Medizin entgegenwirken: Erholung! Je länger ein Pilot Langstrecke fliegt, desto schwieriger wird es, das Schlafdefizit auszugleichen. Diese latente Müdigkeit reduziert die Motivation auf Aktivität und soziale Kontakte. Ein gefährlicher Teufelskreis. Darum wird ein nicht zu vernachlässigender Teil der Freitage für die Regeneration benötigt.

Würde mein Kollege wie ich 60 Nächte durcharbeiten, dann hätte er gemäss Artikel 31ff in der Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes einen Anspruch auf einen Zeitzuschlag von zehn Prozent der geleisteten Nachtarbeit – vom Lohnzuschlag ganz zu schweigen. Da Nachtarbeit um 23 Uhr beginnt und um 6 Uhr endet, wären das bei 60 Nächten total 420 Stunden Nachtarbeit. Zehn Prozent davon sind 42 Stunden. Er könnte also eine ganze Arbeitswoche kompensieren. Mein einstiger Vorsprung von 26 Freitagen schmilzt wie der Schnee an der Engadiner Frühlingssonne ...

Das liebe Geld

«Ja, diese Piloten, immer meckern sie herum, dafür verdienen sie ja so viel Geld.» Ein oft gehörter Satz. Verdienen Piloten denn wirklich so viel? Um diese heikle Frage beantworten zu können, werden Vergleiche benötigt. Nur leider lässt sich in der Schweiz kaum ein Individuum finden, das ehrlich und offen über sein Einkommen plaudert. Da drängt sich die Nachfrage bei einer Institution auf, die es wissen muss: das Bundesamt für Statistik (BFS). Das BFS stellt im Internet unter dem Namen «Salarium» einen individuellen Lohnrechner zur Verfügung. Als Datenbasis für die Löhne dient die Lohnstrukturerhebung (LSE) auf dem Jahr 2006. Dabei wurden 1,2 Millionen Lohndaten von Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft ausgewertet. Wer wissen will, welche Löhne in der Schweiz bezahlt werden, gibt seine Eckdaten ein. Wagen wir einen Versuch:

Unser Proband ist 40 Jahre alt und männlich. Er hat eine Ausbildung an einer Fachhochschule (FH) abgeschlossen und arbeitet als Ingenieur in der Luftfahrt-

branche in der Region Zürich. Anspruchsvolle und schwierige Aufgaben fallen in seinen Aufgabenbereich. Dabei muss er analysieren, programmieren und operativ tätig sein. Während seiner 15-jährigen Karriere wurde er befördert und steht hierarchisch auf der Stufe «Unteres Kader». Er bezieht zwölf Monatslöhne und ist am Erfolg des Unternehmens beteiligt.

Der individuelle Lohnrechner des BFS spuckt für den Probanden einen monatlichen Bruttolohn von 12051 Franken aus. Bei dieser Zahl handelt es sich um den Median, das heisst die eine Hälfte der Beschäftigten (50 Prozent) verdient mehr, die andere weniger. Nach Abzug von AHV, ALV und seinem Anteil der Pensionskasse (zirka zehn Prozent) verbleibt ein Nettolohn von 10133 Franken. Einem Copiloten im 15. Dienstjahr wird am Ende des Monats weniger überwiesen.

Auch bei den Herren Kapitänen drängt sich ein Vergleich auf. Bemühen wir einmal mehr den Salärrechner

des BFS. Unsere Referenzperson arbeitet ebenfalls in der Luftverkehrsbranche in der Region Zürich, ist männlich und 57 Jahre alt. Er hat einen Universitätsabschluss, 32 Jahre Berufserfahrung und zählt zum mittleren Kader. Schwierige und anspruchsvolle Arbeiten gehören zu seinen täglichen Aufgaben. Das Unternehmen beteiligt

ihn am Erfolg, und diese Boni sind im Bruttolohn inbegriffen. Für unsere Referenzperson liegt der Median bei 19638 Franken pro Monat (mit zwölf Auszahlungen pro Jahr). Damit der Vergleich mit den Kapitänssalären auch funktioniert, muss mit gleich grossen Pensionskassenabzügen gerechnet werden. Beim Bruttolohn der Referenzperson handelt es sich um den Betrag vor dem Abzug der Arbeitnehmerbeiträge. Aus diesem Grund muss dem im GAV abgedruckten Pilotensalär noch 14 Prozent dazugerechnet werden. Vergleicht man die Zahlen nach der Bereinigung, ist der Mythos der hohen Pilotenlöhne endgültig vom Tisch. Das maximale Bruttosalar der Kapitäne liegt im Jahr einige tausend Franken tiefer als das der Referenzperson.

Dieser Lohnrechner animiert zu mehr! Darum ein weiteres Beispiel:

Ungelernter Bauarbeiter – in der Umgangssprache auch Handlanger genannt – 30 Jahre alt und schon drei Jahre im Betrieb. Für den in der Region Zürich arbeitenden Angestellten in der Baubranche spuckt der Rechner des BFS einen monatlichen Bruttolohn (Median) von 4976 Franken aus. Das ist praktisch gleich viel wie der Bruttolohn unserer jüngsten Copiloten nach Abzug der Darlehensrate.

Perspektiven

Es ist ja nicht der Anfangslohn, der Jungpiloten zur Fliegerei bringt, sondern es ist neben der Begeisterung für die Aviatik die Aussicht auf die monatlichen Vergütungen der älteren Semester. Doch diese Personen-Gruppe hat in der Vergangenheit zünftig Federn lassen müssen.

Gestützt auf Daten der Zürcher Kantonalbank (ZKB), des BFS und unsere Lohn Tabellen, lässt sich folgendes Zahlenspiel rechnen: Ein Copilot im 15. Dienstjahr brauchte im Jahr 2000 5,2 Nettjahreslöhne, um sich

«Wir Piloten müssen uns geeint für unsere Arbeitsbedingungen, unser Privatleben und unsere Gesundheit einsetzen.»

in der Stadt Bülach ein durchschnittliches Reihenein-familienhaus leisten zu können. Heute sind es 9,0 Net-tojahreseinkommen. Gründe für diese Zahlen sind der gesunkene Lohn (minus 25,3 Prozent) und die gestie-genen Hauspreise (plus 28,4 Prozent). Die Teuerung in der gleichen Zeitspanne betrug übrigens fast elf Prozent. Wird das Beispiel mit den Entschädi-gungen älterer Kapitäne durch-gerechnet, dann fallen die Zah-len noch dramatischer aus. Ihre Nettolohneinbusse betrug in der gleichen Zeitspanne satte 34,4 Prozent - Tendenz weiterhin sinkend. Ganz bei-läufig darf erwähnt werden, dass zu der Lohneinbusse von 25,3 Prozent eine signifikante Produktionssteige-rung erfolgte. Der Autor flog in den Jahren 2000 bis 2005 im Schnitt 641 Stunden. Im Jahr 2006 änderten sich die Flugdienstvorschriften, und bereits 2007 stan-den 868 Stunden im Logbuch. Das sind 35,4 Prozent mehr.

Die Mythen werden bleiben

Margrit Sprecher hat in ihrem «Weltwoche»-Artikel «Männchen für alles» geschrieben, dass Piloten Arbeits-zeiten wie im Gastgewerbe hätten und Sorgen wie die

«Wer langfristig Erfolg und Zufriedenheit im Beruf erfahren möchte, benötigt ein intaktes soziales Umfeld.»

Asylanten. Auch wenn die Situation noch nicht so schlimm ist, müssen wir Piloten uns geeint für unsere Arbeitsbedingungen, unser Privatleben und unsere Gesundheit einsetzen. Der Gesamtarbeitsvertrag 2006 und die «bestandesbedingte Asymmetrie in der Ausnüt-zung der Planungstoleranzen» (Editorial OCA-Info September 2009) haben uns alle viel Sub-stanz gekostet. Wir können und dürfen diesen Raubbau an unserem Körper nicht mehr länger hinnehmen. Von einma-ligen Erlebnissen wie Sonnen-

aufgängen über dem Nordatlantik und Aufenthalt in interessanten Städten haben wir nicht gelebt. Wir brau-chen auch Erholung, ein stabiles Sozialleben und eine vernünftige Entlohnung.

Lassen wir die Mythen ruhen, denn sie werden leider noch lange Bestand haben. Träumen wir zum Schluss noch etwas von einem gar nicht so weit entfernten Paradies. Der letzte Satz dieses Artikels stammt aus der Lufthansa-Internetseite «lufthansa-pilot.de». Er klingt wie Musik in meinen Ohren:

«Als Pilotin oder Pilot bei der Lufthansa können Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie leben. Freizeit hat bei uns einen hohen Stellenwert.» •



**CITY UNIVERSITY
LONDON**

Aircraft Maintenance Management MSc

Air Safety Management MSc

Air Transport MSc

- Part time courses with flexible modules to suit the busy lives of experienced pilots and other mid-career aviation professionals
- Based on three day modules that take place in London, Cologne, Dubai & Bahrain
- Aviation courses taught by industry experts at City University London for 100 years
- Over 60 Swiss and German graduates have experienced career benefits to date – maybe you could too?

Apply now by calling +44 (0)20 7040 8112 or e-mailing f.talbot@city.ac.uk

www.city.ac.uk/sems

Das neue Leitbild der AEROPERS

Text: Oliviero Grendene, Vorstandsmitglied



Seit dem Strategieseminar im letzten Juni in Vitznau wurde ehrgeizig an der neuen Strategie der AEROPERS weitergearbeitet. Die neue Ausrichtung wurde den Spezialisten im September und schliesslich den Mitgliedern an der Infoveranstaltung im November präsentiert. Damit wurde ein wichtiger Meilenstein für unsere Zukunft gelegt. Nun gilt es, Euch die Strategie näher zu bringen, damit sie von allen verstanden und auch

gelebt werden kann. Es wird erfolgsentscheidend sein, dass wir alle hinter der Strategie stehen und sie unmissverständlich umsetzen.

Mit dem neuen Leitbild der AEROPERS möchten wir Euch eine Art Orientierungshilfe oder Kompass zur Verfügung stellen. Ihr sollt jederzeit über den Zweck, unsere Aktivitätsfelder und die dazugehörigen Ziele informiert sein.

Eines unserer ehrgeizigsten Ziele besteht darin, aus uns allen eine Einheit zu bilden, die hinter dem Vorstand der AEROPERS steht. Mit diesem neuen Leitbild wird ein weiterer Schritt für ein geeintes Korps getan. ●

AEROPERS-LEITBILD

Die AEROPERS ist der Pilotenverband von Swiss International Air Lines (SWISS). Seit der Verbandsgründung 1945 vertreten wir die Interessen unserer Mitglieder gegenüber den Arbeitgebern. Mit zirka 750 Aktiv- und 1000 Passivmitgliedern und rund 200 Mitgliedern assoziierter Verbände sind wir der grösste Berufspilotenverband in der Schweiz und ein legitimer Vertragspartner der SWISS.

Unsere Leitidee

Die AEROPERS sorgt für das langfristige Wohl ihrer Mitglieder am Arbeitsplatz.

AEROPERS – SWISS

Aktuellen GAV durchsetzen

Die AEROPERS überwacht den aktuellen GAV und kontrolliert ihn. Bei Verletzungen von Seiten der SWISS wird der im GAV06 beschriebene Eskalationsweg beschritten. Die Mitglieder werden für die Einhaltung der Limiten sensibilisiert, und das Reporting der Mitglieder soll gefördert werden.

Neuen, verbesserten GAV abschliessen

Die AEROPERS setzt sich für Verbesserungen in den Bereichen Entlohnung, Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung ein. Mit einer professionellen Verhandlungsführung, dem Zusammenhalt der Mitglieder und der öffentlichen Unterstützung wird der dazu notwendige Druck aufgebaut.

AEROPERS – MITGLIEDER

Mitglieder hinter Vorstand einen

Die AEROPERS will das Vertrauen der Mitglieder durch transparente Politik und die klare, unmissverständliche Kommunikation der Strategie und deren Umsetzung gewinnen.

Zufriedene Mitglieder

Die AEROPERS setzt sich in erster Linie für die Arbeitsplatzsicherheit ihrer Mitglieder ein. Mit einem GAV, welcher den Bedürfnissen der Mitglieder entspricht und für eine verbesserte Lebensqualität sorgt, wird eine langfristige Zufriedenheit erreicht.

AEROPERS – ÖFFENTLICHKEIT

Vernetzen

Die AEROPERS baut ihr Beziehungsnetz in der Politik, der Wirtschaft und den Medien ständig weiter aus und festigt es.

Kompetenzzentrum

Die AEROPERS gilt als Kompetenzzentrum für Themen, welche die Luftfahrt betreffen. Sie ist eine kompetente Ansprechpartnerin für die SWISS, die Öffentlichkeit, andere Verbände und den Gesetzgeber für alle fliegerischen und pilotischen Belange.

In verbandsrelevanten Fragen beteiligt sich die AEROPERS aktiv an der öffentlichen Diskussion. Sie gibt Fachwissen an Interessierte weiter und wirkt überall dort mit, wo «Sicherheit im Cockpit» ein Thema ist.

Verabschiedung

Der Vertreter der Romands gibt seine Funktion per sofort ab. Zwei Jahre hat er sich für die Anliegen der Pendler aus der Westschweiz eingesetzt.

Text: Markus Grob, Vorstandsmitglied

Seit dem 1. Februar 2008 war Marc als Spezialist Mitgliederbetreuung in der AEROPERS aktiv.

Aus persönlichen Gründen tritt er per sofort von seiner Funktion zurück. Mit Familie, Wohnort in der



*Marc Perrenoud
(Spezialist Mitgliederbetreuung)*

Westschweiz, strengen Einsätzen bei der SWISS und Tätigkeiten im Militär muss Marc in seiner spärlichen Freizeit Prioritäten setzen.

Für seinen Einsatz für den Pilotenverband möchte ich mich im Namen aller bedanken.

Swiss Alpa
Dachverband der Pilotenverbände Schweiz
Rolf Odermatt
Präsident Aeropers
Ewiges Wegli 10
CH-8302 Kloten

15. Oktober 2009

Sehr geehrter Herr Odermatt

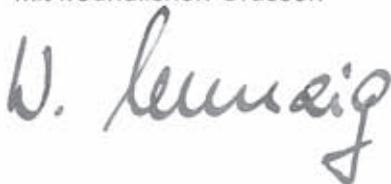
Die Schweizer Piloten haben einen besonderen Vertrauensbeweis erhalten. In Europas grösster Verbraucherstudie haben die Menschen in der Schweiz ein klares Votum zugunsten der Mitglieder Ihres Verbandes abgegeben. Der Berufsstand der Piloten kommt in der Rangfolge der vertrauenswürdigsten Berufe der Schweiz auf den ersten Platz – herzlichen Glückwunsch!

Vertrauen ist nichts Selbstverständliches und kann nicht abonniert werden. Es muss immer wieder aufs Neue erworben werden. Die Piloten haben es geschafft, durch ihren unermüdlichen und professionellen Einsatz zum Wohle der Gesellschaft dieses Vertrauen stets aufs Neue zu erwerben.

Vertrauen entsteht durch die Verantwortung, die man selbst übernimmt und die von anderen wahrgenommen wird. Wer sich in die Verantwortung eines Piloten begibt, macht dies in einem unumkehrbaren Schritt, sobald das Flugzeug einmal abgehoben hat. Was auch immer der Pilot oder die Pilotin macht oder nicht macht: Jede Entscheidung trifft der Pilot für eine Vielzahl von Menschen. Auf hochprofessionelle Weise übernehmen Piloten Verantwortung und sind damit Vorbilder auch für ganz andere Tätigkeitsbereiche.

Um so wichtiger ist, dass auch Unternehmen und insbesondere Medienunternehmen ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft wahrnehmen und das Engagement von einzelnen Menschen und Berufen für die Gemeinschaft unterstützen. Der Pegasus Award, den Sie in Form einer Urkunde erhalten, ist ein Beitrag in diesem Sinne. Seit Jahren verleihen wir den Pegasus Award für den vertrauenswürdigsten Beruf in der Schweiz. Mit dem Pegasus Award möchten wir eine Leistung herausheben, die im Grunde nicht genügend gewürdigt werden kann.

Mit freundlichen Grüssen



Brüssel muss handeln – jetzt!

Seit dem 30. September 2008 ist bekannt, dass die EU-OPS mindestens 18 Problemzonen aufweist, die zu «Fatigue» führen können. Führende europäische Schlaf- und Arbeitswissenschaftler waren an der Ausarbeitung der sogenannten Moebus-Studie beteiligt. Die Resultate waren klar, das Versprechen der EU-Regierung eigentlich auch. Nur drückt sich Brüssel seit dem Erscheinen vor der Umsetzung der heiklen Punkte. Nach einem Jahr Warten war für die europäischen Piloten- und Flugbegleiterverbände klar: Bei diesem sicherheitsrelevanten Thema ist genug Zeit verstrichen – nun muss Brüssel handeln!

Text: Markus Rohrer, Vizepräsident



Die JAA als Vorgängerorganisation der Europäischen Agentur für Flugsicherheit (EASA) hatte in den 90er Jahren und den ersten Jahren des neuen Jahrtausends für fast alle Themen der kommerziellen Flugoperation Regeln erlassen: vom ILS CAT IIIa Approach bis zu den Trainingsvorschriften für Cruise

Relief Pilots. Nur das Kapitel Q (Subpart Q) des grossen JAR-OPS-Werks blieb – bis auf die Titelseite «Flight Time Limitations» und ein Blatt «intentionally left blank» – gähnend leer. Diesen Mangel wollte die EU-Kommission bei der Übernahme aller Pflichten und Rechte der JAA durch die EASA beheben und erliess Ende 2006 die «EU-OPS Subpart Q – Flight Time Limitations». Bei der Einführung wussten alle Beteiligten, dass dieses unter Flugbesatzungen gemeinhin als EU-OPS bezeichnete Werk ein erster Probeschuss war, den es auf seine Praxistauglichkeit zu prüfen galt.

Grossmütig versprochen die EU-Ministerräte, das Europaparlament sowie die zuständige EU-Kommission, die neuen EU-OPS einer wissenschaftlichen Studie zur Übermüdungsgefahr zu unterziehen und bei allfälligen Negativresultaten «ohne jede Verzögerung Vorschläge zu entwerfen und vorzulegen, um die relevanten technischen Vorschriften anzupassen» (Originaltext aus der Regulation [EC] No 1899/2006 vom 12. Dezember 2006, wie die EU-OPS auf Amtsdeutsch heissen).

Dringender Handlungsbedarf

Die EU-OPS wurden eingeführt, die versprochene Studie im Auftrag der EASA unter der Leitung des neutralen Schweizer Unternehmens Moebus Aviation durchgeführt und die Resultate Ende September 2008 publiziert. Sie beanstandete 18 Punkte in den EU-OPS, unter anderem:

- **Nachtflüge:** Das aktuelle EU-Gesetz erlaubt Nachtarbeitszeiten bis 11 Stunden und 45 Minuten. Wissenschaftler empfehlen maximal 10 Stunden.
- **Tägliche Maximalarbeitszeit:** EU-OPS erlaubt die geplante Verlängerung der Maximalarbeitszeit von

13 auf 14 Stunden für Piloten und auf 15 Stunden für Cabin Crews (und in Ausnahmefällen sogar mehr). Wissenschaftler empfehlen, keinesfalls geplant über 13 Stunden maximale Arbeitszeit zu gehen. Die Unfallstatistik beweist, dass das Unfallrisiko ab der 13. Flugstunde sprunghaft ansteigt.

- Das Ermüdungsrisiko von Ruhezeitverkürzungen, Arbeitsbeginn am frühen Morgen, Standby und Zeitzonunterschieden wird viel zu wenig berücksichtigt.

Erschrocken über die teilweise tiefgreifende Kritik und klaren Korrekturvorschläge der Moebus-Studie, krebste die EU-Kommission zurück und verhartet seither vor den heftig lobbyierenden Airlines wie die Maus vor der Schlange.

Rund ein Jahr schauten die europäischen Piloten- und Flugbegleiterverbände diesem Treiben mit Befremden zu und warteten auf die Einlösung des EU-Versprechens. Ein klares Zeichen hätte die EASA bei der Publikation ihres Entwurfs für die EASA-OPS im Frühjahr 2009 geben können. Die EASA-OPS wird im Jahr 2012 die EU-OPS ablösen. Hätte die EASA die Resultate der Moebus-Studie umgesetzt, wäre für die Crews und ihre Verbände ein wichtiger Schritt gemacht gewesen. Da aber kein Yota der Empfehlungen Eingang in den EASA-OPS-

«Es zeigte sich wie schon häufig, dass Präventivinformationen zu Risiken in der Luftfahrt zu wenig attraktiv und auflagesteigernd sind, um das breite Interesse der Schweizer Presse zu wecken: <No victims, no news>.»

Entwurf fand, ging bei den Verbänden ein Warnlicht an. Denn diese neuen FTL haben einen immensen Pferdefuss: Während die EU-OPS einen gesetzlichen Mindeststandard definieren, den die einzelnen Luftämter auf nationaler Ebene noch verschärfen können, werden die EASA-OPS in Europa und der Schweiz bindender Gesetzesstandard ohne Abweichungsmöglichkeit sein!

Die wachsende Besorgnis gipfelte im Sommer 2009 in der Erkenntnis, dass das heftige Lobbying der Airlines die EU-Kommission paralyisiert hatte. Sie scheint komplett gehemmt ob all der Drohungen der europäischen Carrier, dass eine Umsetzung der einschneidenden Resultate der Moebus-Studie ihnen die wirtschaftliche Basis zu einem signifikanten Teil raube und ihnen die Spiesse im Kampf gegen aussereuropäische Airlines auf eine lächerliche Grösse zurückstutze. Die Airlines verhöhnten die Moebus-Studie auch mit dem Argument, dass seit der Einführung der EU-OPS noch kein Passagier bei einem Unfall aufgrund von Crew-



Roland Born bei der Demonstration in Brüssel.

Übermüdung ums Leben gekommen sei. Dies ist aber grösstenteils der heutigen Praxis zuzuschreiben, dass die kommerziellen Fluggesellschaften unter hausinternen FDR und verschärften nationalen Gesetzen operieren, die weit einschneidender als die EU-OPS sind. Fallen unter EASA-OPS ab 2012 diese Schutzmechanismen weg, wird sich schlimmstenfalls an «Referenzunfällen» zeigen, dass die Moebius-Studie recht hatte.

Es wurde Zeit, zu handeln. Ein wichtiges, sicherheitsrelevantes Thema drohte unter den politischen Teppich gewischt zu werden.

Die European Cockpit Association (ECA), der europäische Dachverband der Piloten, rief im Sommer 2009 gemeinsam mit der European Transport Federation (ETF), dem Dachverband aller Transportarbeiter (und damit auch Kabinenbesatzungen), zu einem europaweiten Aktionstag auf. Die ECA repräsentiert über 38 200 europäische Piloten und Flight Engineers aus 36 Ländern, die ETF über 2,5 Millionen Arbeiter im Transportwesen, die in 223 Gewerkschaften in 40 Ländern Europas organisiert sind.

An diesem Action Day vom 5. Oktober 2009 sollten an allen europäischen Grossflughäfen die Passagiere über die Untätigkeit der EU und die damit verbundenen Risiken informiert werden. Gleichzeitig wollte man den EU-Kommissar für Verkehr, Antonio Tajani, am Morgen vor der Kommissionssitzung in Brüssel abfangen, an sein Versprechen erinnern und verbindliche Aussagen über weitere Schritte erhalten. Die Kernbotschaft des European Action Day war simpel: Brüssel muss handeln – jetzt!

Enttäuschendes Presseinteresse

Die Aktion war ein Erfolg. Auch die AEROPERS/Swiss-ALPA beteiligte sich an der Aktion und übersetzte das gut vorbereitete ECA-Pressematerial zusammen mit den Kollegen der Vereinigung Cockpit auf Deutsch. Exakt nach dem «Fahrplan» der ECA wurde die Schweizer Presse mit Informationen zum Thema und zu den geplanten Aktionen versorgt. Leider machte der Flughafenbetreiber Unique dem Dachverband der schweizerischen Berufspiloten einen Strich durch die Rechnung und bewilligte die geplante Kundgebung im Terminal

des Flughafens Zürich nicht. Auch die deutschen Kollegen der Vereinigung Cockpit erhielten von Fraport die Erlaubnis nicht, am grössten Landesflughafen Frankfurt/Main zu demonstrieren: sie mussten nach München ausweichen. In Zürich lautete die Begründung von höchster Stelle, dass die Passagiere der Argumentation des Verbandes nicht folgen und aus den Informationen schliessen könnten, dass Fliegen unsicher sei. Daher sehe man von einer Bewilligung ab.

Somit wurde der Schwerpunkt auf zwei Aktivitäten gelegt: Erstens die Aufklärung der betroffenen Mitglieder, die pünktlich zum Aktionstag mit Informationsschreiben, Aufkleber und Schlüsselbändern versorgt wurden. Die gegen null strebende Quote von Piloten, die sich am Aktionstag und danach tatsächlich mit diesen Insignien in der Öffentlichkeit zeigten, beweisen, dass noch viel Aufklärungsarbeit notwendig ist und die Risiken der EASA-OPS selbst von den Crews noch komplett unterschätzt werden. Zweitens wurde ein Fokus auf die Pressearbeit gelegt. Dort zeigte sich wie schon häufig, dass Präventivinformationen zu Risiken in der Luftfahrt zu wenig attraktiv und auflagensteigernd sind, um das breite Interesse der Schweizer Presse zu wecken: «No victims, no news.» Nur gerade der «Tagesanzeiger Online» publizierte zwei gut recherchierte Artikel zum Thema «Action Day/Fatigue» und zum Kundgebungsverbot durch Unique, die dann von verschiedenen Online-Portalen kopiert wurden. Die Schweizerische Depeschagentur veröffentlichte einen Artikel zum Thema «Action Day», den einige weitere Online-Zeitungen übernahmen. Ansonsten interessierte sich kein Medium für das Thema. Nicht einmal das Schweizer Fernsehen, deren Sendungen «Rundschau» und «10vor10» nach dem Pressecommuniqué nochmals persönlich angeschrieben wurden.

Mit Alkohol Intoxikation vergleichbar

Schon lange ist Wissenschaftlern klar, dass ein Zusammenhang zwischen der Übermüdung von Piloten (beispielsweise wegen zu langer Arbeitszeiten, gefolgt von unzureichenden Ruhemöglichkeiten) und dem Risiko für Zwischen- und Unfälle im Luftverkehr besteht. Übermüdung wird in 15 bis 20 Prozent

aller tödlichen Luftfahrtunfälle, deren Primärursache «menschliche Fehler» waren, als «beitragender Faktor» genannt. Obwohl die Auswirkungen auf den Menschen mit dem Effekt von Alkoholkonsum vergleichbar sind, gibt es für Übermüdung keine Messmethode, mit der nach dem Unfall der Grad der Übermüdung nachgewiesen werden kann. Es ist jedoch klar, dass Flugbesatzungen ihre Pflichten vor allem in kritischen Phasen nur dann sicher erledigen können, wenn sie ausreichend wachsam sind. Dies ist unmöglich, wenn eine Crew übermüdet ist. Ihre einzige legale Stütze sind Arbeits- und Ruhezeitenregelungen, die so gestaltet sein müssen, dass sie Übermüdung nicht zulassen.

Wie geht es weiter?

Ende September 2009, kurz vor dem Action Day, lud die EASA endlich Interessenvertreter zu «vorgängigen Diskussionen zu möglichen Optionen, die in Betracht gezogen werden könnten», ein (übersetzter Original-

text der EASA-Einladung). Ausser langatmigen Diskussionen, Uneinigkeit über die Optionen und die Zeitachse für weitere Aktionen brachte der Anlass exakt nichts.

Um das entstandene Moment auch nach dem European Action Day zu erhalten, publizierte die ECA zwei Wochen danach einen «7-Schritte-Plan» zur Adressierung dieses Themas (siehe Kasten).

Die europäischen Passagiere und Crews haben ein Recht darauf, unter dem Schutz von wissenschaftlich anerkannten Sicherheitsstandards zu fliegen. Europäische Regulative müssen garantieren, dass Crews ausgeruht und fit für den Dienst sind. Die AEROPERS/SwissALPA wird sich in dieser Sache weiterhin voll engagieren und dankt allen Mitgliedern schon heute für ihre Unterstützung. •

Die von der ECA im «7-Schritte-Plan» geforderten Massnahmen:

1. Eine öffentliche, politische Erklärung von Antonio Tajani, Transportkommissar und Vizepräsident der EU-Kommission, und Patrick Goudou, Exekutivdirektor der EASA, dass für die EU wissenschaftlich basierte Flugdienst- und Ruhezeitregelungen Priorität haben, dass sie eine Verpflichtung gemäss EU-Gesetzgebung und ICAO-Standards sind, und dass die jetzigen EU-Regelungen rasch geändert werden müssen, um mit den jüngsten wissenschaftlichen Erkenntnissen übereinzustimmen.
2. Die EASA beginnt sofort mit einem neuen Gesetzgebungsprozess auf Basis einer Leistungsbeschreibung, die umfassend die EU- und ICAO-Verpflichtungen widerspiegelt und auf dem Moebus-Report, weiteren, öffentlich zugänglichen wissenschaftlichen Erkenntnissen und einer fortwährenden Einbeziehung von Fatigue-Experten beruht und die einen straffen Zeitplan vorgibt, der eine Entscheidung des EASA-Exekutivdirektors bis Frühjahr 2011 ermöglicht. Das Europäische Parlament überwacht intensiv den Prozess, um sicherzustellen, dass alle rechtlichen Verpflichtungen umfassend und rasch erfüllt werden.
3. Den Luftfahrtunternehmen muss Einhalt geboten werden, ein Fortkommen in der Sache zu blockieren, indem fortdauernd die wissenschaftlichen Belege in Frage gestellt werden, die von hervorragenden Fachleuten aus Europas renommiertesten Forschungsinstituten zusammengetragen, ausgewertet und veröffentlicht wurden; sie müssen anerkennen, dass dieselben wissenschaftlichen Fakten derzeit in den USA genutzt werden, um die dortigen Flugdienst- und Ruhezeitregelungen bis Ende 2010 anzupassen.
4. Die EU-Mitgliedsstaaten müssen eine öffentliche Erklärung abgeben, in der sie sich selbst dazu verpflichten, den Prozess der EASA-Meinungsbildung beschleunigt zu befördern, getragen vom Gedanken der Sicherheit und nicht von sozialen oder wirtschaftlichen Überlegungen, um die EASA in die Lage zu versetzen, eine formale Entscheidung des Exekutivdirektors spätestens bis zum Frühjahr 2011 zu erlangen.
5. Bis zur Verfügbarkeit von EASA-Regelungen für Bereiche, die noch in nationaler Verantwortung liegen: Die EU-Mitgliedsstaaten müssen vollständig die Anforderungen der ICAO (Annex 6) erfüllen, d.h. sie müssen über Regelungen verfügen, die «auf wissenschaftlichen Prinzipien und Erkenntnissen beruhen», und sie müssen sicherstellen, dass die Flugdienst- und Ruhezeitvorschriften ihrer Luftfahrtunternehmen in der Tat auf solchen Prinzipien und Erkenntnissen fussen. Die Staaten übernehmen die volle Verantwortung für jeglichen schweren Zwischen- oder Unfall, bei dem Übermüdung als Faktor ermittelt wird, und wo die nationale Gesetzgebung wissenschaftliche Erkenntnisse ignoriert.
6. Die EU muss die EU-Flugdienstzeitregelung durch ein zwingend vorgeschriebenes Fatigue Risk Management Systems (FRMS) als Teil des Safety Management Systems (SMS) der Airlines ergänzen. Dieses soll auf Basis bindender, einheitlicher Anforderungen, dezidierter Ausführungs- und Umsetzungshilfen basieren, unter Beteiligung von Flugzeugbesatzungen und unabhängiger Überwachung durch Dritte, entsprechend der ICAO-Anforderungen.
7. Die EU-Kommission und die EASA müssen abgestimmt und schnell für Ausnahmen oder Abweichungen einzelner Flugdienstzeitregelungen eindeutige und transparente Verfahren erstellen, die auf veröffentlichten, wissenschaftlichen Belegen, einem vorgeschriebenen FRMS und Abstimmungen mit allen Interessengruppen einschliesslich der Flugzeugbesatzungen beruhen. Diese Verfahren dürfen nicht nur für die zukünftigen Regelungen gelten, sondern bereits auch für Ausnahmen oder Abweichungen zu den derzeitigen europäischen Vorschriften.

Eigentlich wollte ich nicht schon wieder über das Thema Uniform schreiben

Zu viel ist schon geschrieben worden über dieses leidige Thema. Etwa über die clowneske Verkleidung aus der Ära Loepfe, entworfen vom WC-Brillen-Designer Colani. Oder über jene Uniformhosen, die nach dreitägiger Tragdauer zu flauschigen Faserpelzhosen mutierten, oder jene abscheulichen Krawatten aus der Reutlinger-Zeit mit Motiven aus der Welt des Unkrauts und des Ungeziefers. Über sich beissende Blautöne, die dem sensiblen Auge dröhnende Kopfschmerzen bereiteten. Einfach viel zu viel an grausliger Geschmacklosigkeit und dumpfem Dilettantismus. Aber jetzt erscheint am Horizont der dunkelgraue Silberstreifen eines hoffnungsvollen Neubeginns.



Als ich nämlich kürzlich aus den Ferien zurückkam, da stand eine riesige Kartonschachtel vor der Tür. Zum Glück waren die Ferien nur kurz gewesen. Zum Glück hatte es nicht stürmisch geregnet. Denn in der Schachtel befand sich meine neue Uniform, und die hätte wohl ziemlich alt ausgesehen, wenn sie drei Tage lang im Herbstregen gelegen hätte. Also hab ich die Riesenschachtel mal in den Keller geschleppt und irgendwo mäusesicher verstaut, um sie dann anfangs Dezember hervorholen und pflichtbewusst anziehen zu können. Sie würde bestimmt bestens passen, ich hatte mich ja professionell vermessen lassen, im letzten Winter. Dann habe ich die Schachtel in einem Anflug von gähnender Langeweile doch noch aufgerissen und die darin enthaltenen Kleider inspiziert und schon an der Grösse des Kleidersacks irgendwie intuitiv gespürt, dass da etwas nicht stimmen könnte. Also schnell mal alles anprobiert. Schon das Hemd glich eher dem Leintuchschlafsack, den ich in Berghütten zum Schutz vor Filzläusen mitzunehmen pflege, als dem so schön taillierten Hemd, das sich vor Monaten beim Anprobieren wie angegossen meinem geschwollenen Oberkörper angeschmiegt hatte. Die ebenfalls geringfügig überdimensionierten Hosen hingegen rutschten ein bisschen nach unten und kamen erst zwischen Oberschenkelansatz und Kniescheibe zum Stillstand, auf der Höhe, auf der auch mein pubertierender Göttibub den Hosenbund zu tragen beliebt. Mit diesen Hosen würde ich seine volle Wertschätzung wiedererlangen! Aber zur Arbeit schienen sie mir weniger geeignet; ich würde wohl vor allem beim Passagierkontakt lange, blickdichte Unterhosen tragen müssen. Zumal der Gurt auch keine Hilfe darstellte, weil er nach dreimaliger Umwicklung meiner Taille leider keine Löcher mehr aufwies, mittels derer man die Schnalle hätte fixieren können. Abgesehen davon, dass der Gurt aus billigem Hirschplastik wohl nur die eingefleischtesten Veganer wird glücklich machen können. Der Veston schliesslich kam meinen Massen doch schon ziemlich nah und sass eigentlich ganz perfekt, wenn darunter im Winterbetrieb noch ein Rheumaleibchen, ein dicker Pullover und ein Daunengilet getragen würde. Im Sommer wird's dann wieder etwas geräumiger.

Im Paket fand ich zuunterst noch den Beipackzettel mit der persönlichen Bitte, meine persönliche Uniform nicht vor dem 7. Dezember an privaten Anlässen zu tragen oder mich gar darin fotografieren zu lassen. Zuerst musste ich über diesen gelungenen Scherz herzlich lachen, als ich aber zu guter Letzt den Mantel überstriefte und in diesem gänzlich verschwand und mich in den Weiten seines düsteren Futters hoffnungslos verlor, da bekam ich es mit dieser dunklen psychedelischen Angst zu tun und verstand blitzartig die Meinung der ernst gemeinten Mahnung: Es ist strikte untersagt, vor dem 7. Dezember an irgendwelchen Anlässen irgendwelche Leute mit diesen übergrossen Kleidern zu Tode zu erschrecken; weder an Halloween die geizigen Erwachsenen noch an Sankt

Nikolaus die eingeschüchterten Kinderchen! Auch wenn der dezent khak(i)braune Mantel am Vorabend seiner offiziellen Einführung wie kein anderes Kleidungsstück dazu geeignet wäre, die Bedrohlichkeit des angsteinflössenden Schmutzlis subtil zur Geltung zu bringen.

Nach dem ersten Schreck und der erneuten Überprüfung der Zieladresse (es mag ja vereinzelt Kollegen geben, die geringfügig voluminöser sind als ich, aber eine Verwechslung lag offensichtlich nicht vor) konsultierte ich einschlägige Medizinalratgeber auf der Suche nach einem mysteriösen, alterungsbedingten Schrumpfungsprozess, dem ich offenbar in den letzten Monaten unterworfen gewesen war. Dann versuchte ich mich zu erinnern, in welcher mentalen Verfassung ich wohl damals den Anprobierraum betreten hatte, und konnte mich vage entsinnen, dass ich es zwar topfnüchtern, aber immerhin todmüde, nach einem Nachtflug der längeren Sorte, mit leerem Hirn, dafür mit geblähtem Bauch, aufgedunsenem Gedärm und ausgedehnten Weichteilen, getan hatte. Total formlos. Kein Wunder, nach stundenlangem Aufenthalt in dieser unmenschlich dünnen, gravitationsarmen und furztrockenen Kabinenluft. Plötzlich alles zwei Nummern grösser als sonst. Und zudem dead-tired. Wir Piloten sind da einfach viel zu flugplanhörig. Gehen müde in den Anflug, anstatt noch ein Stündchen gradaus zu fliegen, um dann wenigstens ausgeschlafen abzulanden. Zu müde zum Entscheiden. Liess mich apathisch behängen und uniform vermessen. War also völlig selber schuld!

Um diesen Fehler wieder gutzumachen, habe ich unlängst in den Weiten des Frachtareals die Uniformierung - sorry, das Uniform Customer Center - gesucht und relativ schnell gefunden, weil sich vor dessen Türen eine lange Menschen Schlange gebildet hatte mit lauter Leuten, die scheinbar ebenso wie ich in den letzten Monaten unter dem dramatischen Schrumpfsyndrom gelitten hatten. Es muss hoch ansteckend sein, eine grässliche Nebenform (shrink flu) dieser sonst so verharmlosten Schweinegrippe ... Wer jetzt im UCC ein böses Chaos erwartet hätte, liegt aber falsch. Das dortige Personal arbeitete sehr systematisch und spektiv, und unser langjähriger Hofschneider sah der aufkommenden Arbeitsflut gelassen entgegen, vermäss, markierte und steckte ab, dass es eine Freude war und mich an meine einstige Lieblingsmärchenfigur erinnerte, das Tapfere Schneiderlein, das sieben auf einen Streich und sonst noch wer-weiss-was alles erschlagen hatte, sich damit die Gunst der superschönen Prinzessin erwarb und deshalb schon früh zum ersten Idol meiner Kleinkindphantasie avancierte. Damals, als alles noch so einfach war, als ich wohl noch nicht so genau wusste, was ein Ergebnissicherungsprogramm ist, und nicht recht begriff, wie man mit nur sechs Hemden (statt der versprochenen zehn) substantielle Ersparnisse generieren könnte. Und ob! Denn wer TZV hat, kriegt pro rata noch weniger, und wer RAP hat, gar keine Hemden, weil der kann für die paar Jährchen auch noch die alten anziehen oder bei der Caritas anfragen, ob sie ihm eventuell die damals gespendeten hellblauen vom Colani wieder retournieren könnten, jene beliebten mit den poppig runden Kragen; es sei für einen guten Zweck. Ja, liebe Kinder, und so kommt am Ende ein grosser Haufen Taler zusammen, und damit können wir tolle neue Flugzeuge kaufen. Und güldene Geschenke für den lieben König und seinen Hofstaat im grossen Schloss im fernen Norden.

pk2@bluemail.ch

Ein seriöser Flirt mit «Carmen»

Seit fast zehn Jahren planen die Software «Altitude Pairing» und «Altitude PBS» der kanadischen Firma AdOPT die Pairings und Einsätze der rund 4500 Crew Members der SWISS. Nun haben es Computerprogramme an sich, dass sie schnell veralten. Um IT-Systeme auf dem neusten Stand zu halten, muss regelmässig in neue Releases investiert werden. Mit dem Grounding der Swissair und im Turnaround der SWISS waren die finanziellen Möglichkeiten hierfür nur in geringem Masse gegeben. Aus diesem Grund steht in nächster Zeit eine grössere Investition an, um die Crew-Planungssysteme wieder auf den neusten Stand zu bringen.

Text: Markus Rohrer, Vizepräsident

In den letzten Jahren der 90er Jahre evaluierte die Swissair verschiedene Produkte zur Automatisierung der monatlichen Einsatzplanung – das sogenannte Rostering. In der Endauswahl standen die beiden Hersteller «Carmen» und AdOPT, die vor allem hinsichtlich der Leistungsfähigkeit ihrer Optimizer führend waren. Die Wahl fiel schliesslich auf die Firma AdOPT aus Montreal. Dadurch war es logisch, dass auch für die Planung der Pairings, welche der Einsatzplanung vorgelagert ist und zu diesem Zeitpunkt mit einer Software von Carmen Systems erstellt wurde, eine Software von AdOPT eingeführt wurde. Nebst der Software zur automatisierten Planung von Pairings und Rosters (Einsatzpläne der Crew Members) offerierte AdOPT der Swissair ein Preferential Bidding System (PBS), mit dessen Hilfe Crew Members Präferenzen für ihren Einsatz eingeben konnten. Nach rund zwei Jahren Detailspezifikation und Programmierung wurde das neue PBS Ende des Jahres 2000 für die Cockpit-Besetzungen eingeführt.

In die Ecke gesparrt

Aus der Asche der Swissair entstand die SWISS, die mit äusserst knappen liquiden Mitteln zu fliegen lernte. Die finanziellen Engpässe zogen sich über Jahre dahin, und ebenso lange verzichtete die SWISS aus Kostengründen darauf, ihr Planungsprogramm auf den neusten Stand zu bringen. AdOPT lieferte zwar regelmässig Updates für den Optimizer (das intelligente Herzstück des Programms, das die Pairings oder Einsätze optimiert), aber in das Rumpfprogramm der Module wurde seit der Beschaffung zu wenig investiert. Crews bemängelten je länger, desto lauter das benutzerunfreundliche und nicht interaktive Interface, das ihnen zur Verfügung stand. Für die Planer wurden zusätzliche Hilfsprogramme gebaut, die ihnen die Arbeit etwas erleichterten.

Im Laufe der Zeit wurde immer deutlicher, dass die bestehenden AdOPT-Pairing- und -Rostering-Systeme nicht mehr dem neusten Stand entsprachen und neue Versionen installiert werden sollten. Die Planer schlugen sich mit einem veralteten Assigner Interface sowie fehlenden Legality Checks herum. Die Crews bearbeiteten ihre Bids und erhalten bis zur Publikation ihres Einsatzes kein Feedback, ob diese Bids sinnvoll sind oder sich gegenseitig auslöschen, ob schon ein anderes

Crew Member denselben Wunsch eingegeben hat oder wie hoch die Chancen auf Erfüllung ihrer Bids sind. Auf Umwegen könnten sich die Crew Members wenigstens die Information beschaffen, ob ein gewünschter Flug schon durch die Planung wegen Instruktion, Recency-Problemen oder anderen Gründen «preassigned» (vorreserviert) ist. Dieser Weg ist aber aufwendig und nicht mehr zeitgemäss.

Steiniger Weg zum optimalen Anbieter

Aus diesem Grund wurde beschlossen, ein Upgrade des AdOPT-Planungssystems zu analysieren. Ein solches Upgrade erfordert hohe Investitionen. Es war deshalb nur logisch und sinnvoll, dass man nicht nur beim aktuellen Anbieter AdOPT, sondern auch bei der Konkurrenz Offerten einholen wollte. Dazu war aber ein Pflichtenheft notwendig, das nicht nur die Anforderungen der Firma, sondern auch des fliegenden Personals abbilden sollte. Deshalb wurden die Verbände AEROPERS, IPG und kapers im Sommer 2008 gebeten, ihre Anliegen einzureichen. Dies wurde in vorbildlicher Kooperation der drei Verbände erledigt, indem ein gemeinsames Pflichtenheft erstellt wurde. Im Frühjahr 2009 konnte die Projektführung unsere Anliegen in ihr eigenes Pflichtenheft einfließen lassen.

Nebst den Weltmarktführern AdOPT, Jeppesen Systems und SABRE sind noch weitere Anbieter für Crew-Planungs-Software auf dem Markt. Diese kleinen Firmen bieten aber entweder spezialisierte Nischenprodukte für einen Teil der Planungskette an (zum Beispiel nur Crew-Planung, aber kein Reassignment Tool und kein Pairing Planungstool, wie «SmartPref» von www.crewingsolutions.com) oder testen zwar bahnbrechende, superschnelle, integrierte Planungstools, die aber noch derart tief in der Entwicklungs- und Aufbau-phase stecken, dass sie nicht in Betracht gezogen werden konnten (zum Beispiel «jetEngine» von AIS, www.aissystems.org/jetengine).

Mit SABRE wurde zu einem früheren Zeitpunkt ein Pairing Optimizer Benchmark durchgeführt, der jedoch nicht zufriedenstellend war. Deshalb fokussierte man sich bei der Auswahl der Anbieter auf die zwei übrigen Weltmarktführer: AdOPT mit der Nachfolgeversion «A3» des heutigen Planungssystems «Altitude PBS A2» sowie Jeppesen Systems mit der Crew-Management-Software «Carmen».

«AdOPT lieferte zwar regelmässig Updates für den Optimizer, aber in das Rumpfprogramm der Module wurde seit der Beschaffung zu wenig investiert.»



«Das Interface von «Carmen» ist modern, bietet praktische Funktionen und entspricht in vielem den Ideen und Wünschen der Verbände.»

Im Herbst 2008 wurde AdOPT eingeladen, ihr neues Benutzer-Interface für die Crews und Planer über eine Videokonferenz zu demonstrieren. Zwei AEROPERS-Vertreter wohnten der Veranstaltung bei, waren aber enttäuscht über die minimalen Verbesserungen, die AdOPT in diesen neun Jahren erreicht hatte. Noch immer war keine Interaktivität geplant (zum Beispiel keine Anzeige, ob ein Flug-Bid noch verfügbar ist), die Benutzerführung und die grafische Aufmachung des Interfaces waren noch immer sehr angestaubt. Umso gespannter waren die AEROPERS-Vertreter auf das Produkt der Konkurrenz.

Erster Flirt mit «Carmen»

In einer ersten Stufe wurde im Frühling 2009 eine Präsentation durch Jeppesen Systems organisiert, die Bedienung und Benutzerfreundlichkeit der Applikation (insbesondere der Benutzer-Interfaces für Crews und Planer) getestet sowie wurden Kundenreferenzen von Jeppesen Systems geprüft. In einem zweiten Schritt wurde der Hersteller beauftragt, einige Spezifikationen gemäss dem gemeinsamen Pflichtenheft der Verbände und der Firma zu implementieren. In einem viertägigen Workshop präsentierte Jeppesen Systems daraufhin, wie sie die Anforderungen umgesetzt hatte. Es folgte im April 2009 eine erste grobe Kostenabschätzung, welche der Geschäftsleitung (GL) der SWISS vorgelegt wurde. Die GL erteilte daraufhin grünes Licht für eine Vertiefung der Materie mit einer sogenannten Engineering Study. Das Projektteam von OP lancierte im Juni 2009 diese Studie, die sich während vier Monaten vertieft mit der «Carmen»-Crew-Management-Software (Pairing, Rostering und Bidding) auseinandersetzte. Die Systemfunktionalität wurde eingehend geprüft, die Bedieneroberflächen (Graphical User Interfaces, GUI) wurden getestet, und aufgrund von echten SWISS-Planungsdaten eines Sommermonats wurde ein kompletter Einsatz aller Cockpit- und Kabinencrews erstellt. In dieser Phase waren auch die Verbände zu einer Präsen-

tation eingeladen und wurden gebeten, ihr Urteil über die Benutzeroberfläche und die Bedienungsfreundlichkeit des Bidding-Systems abzugeben. Das Interface von «Carmen» ist modern, bietet praktische Funktionen und entspricht in vielem den Ideen und Wünschen der Verbände. Die AEROPERS hat sich positiv zu diesem GUI geäußert und befürwortet klar die Ablösung des heutigen Altitude PBS durch «Carmen». Die Engineering-Studie wurde Ende Oktober abgeschlossen, und die Eindrücke des Projektteams am 11. November mit dem Steering Committee diskutiert.

Jeppesen Systems ist im Unterschied zu AdOPT eindeutig «europäischer», sowohl von der Arbeitseinstellung und der Innovation wie auch von der Software her. Die Bedürfnisse europäischer Airlines werden von Jeppesen Systems viel besser aufgenommen als von nordamerikanischen Anbietern, die Funktionalität entspricht vermehrt der europäischen Denkweise.

Weitere Schritte

Nun wird durch das Projektteam eine detaillierte Kosten- und Nutzenanalyse erstellt. Diese wird Anfang Dezember dem Steering Committee präsentiert, das von Gaudenz Ambühl, Head of Operations, geleitet wird. Dort werden auch von Seiten der GL weitere Inputs gegeben. Aus heutiger Sicht wird ein Entscheid der GL, ob das Projekt weiterverfolgt wird, im ersten Quartal 2010 fallen.

Sollte dieser Entscheid positiv ausfallen, werden in einem mehrmonatigen Prozess weitere Details spezifiziert. Diverse andere Abteilungen wie die Firmen-IT oder die Rechtsabteilung werden die Offertverträge auf mögliche Mängel prüfen, und die Einkaufsabteilung wird ihr Bestes versuchen, um ein attraktives Angebot auszuhandeln. Eventuell wird sogar ein Quervergleich mit der Lufthansa getätigt, da diese vor zwei Jahren beschlossen hat, ihre gesamten Crew-Planungssysteme auf Produkte von Jeppesen Systems umzustellen und ebenfalls mitten im Umstellungsprozess steckt.

«Erst gegen Sommer 2010 wird ein definitiver Entscheid über Kauf oder Nichtkauf erwartet.»

Erst gegen den Sommer 2010 hin wird ein definitiver Entscheid über Kauf oder Nichtkauf erwartet.

Erst wenn dieser positiv ausfällt, startet die Implementierungsphase. Der Zeithorizont ist jedoch beachtlich. Wo sich der geneigte Privatkunde mittags für ein neues Betriebssystem für seinen Laptop entscheidet, dieses am frühen Nachmittag beim Fachhändler erstet und dann bis zum Abendessen einen betriebsbereiten, umgerüsteten Computer vor sich findet, ist der Zeitrahmen bei derart grossen IT-Projekten immens. Bis die Software-Änderungen gemäss Vorgaben der SWISS programmiert sind (beispielsweise Rules, Teilzeitmodelle, Trainings etc.) und die Hardware und Systemsoftware gemäss den Spezifikationen installiert und betriebsbereit ist, vergehen gut und gerne eineinhalb Jahre. Es ist also nicht damit zu rechnen, dass vor Mitte bis Ende 2011 ein neues Crew-Planungssystem bei der SWISS operationell ist. Und über allem steht noch der Schatten des grundsätzlichen Entscheids der GL, ob überhaupt in ein solches System investiert werden soll.

Selber machen war einmal

Vereinzelt taucht die Idee auf, man könnte ein Planungssystem auch genau auf die Bedürfnisse einer Firma wie die SWISS neu programmieren. Früher war dies gang und gäbe: Die ehemalige IT-Firma der Swissair, atraxis, entwickelte exakt für die Bedürfnisse des Schweizer Nationalcarriers Software wie das Reservationssystem PARS, das noch heute von vielen Fluggesellschaften weltweit angewendet wird, oder das Abflugkontrollsystem DCS, das immer noch ein Industriestandard ist.

atraxis ist Geschichte (sie wurde an das IT-Unternehmen EDS verkauft), die Zeit der Auftragsprogrammierung ebenfalls. Die Kosten und der Zeitaufwand für ein solches Projekt wären heute nicht mehr tragbar, weshalb man zu existierenden Produkten greift und diese so genau wie möglich an die eigenen Bedürfnisse anpasst. Ein weiterer Vorteil ist der minimale Auf-

wand für die Kunden-Airline bei sich ständig ändernden, gesetzlichen Vorschriften und Anforderungen. Ein Beispiel sind API-Meldungen (Advanced Passenger Informations), mit denen den Zielflughäfen nicht nur Passagierdetails, sondern auch Details über die Crew Members übermittelt werden müssen. Je nach Land variieren die Anforderungen an Umfang und Aktualität bei solchen API (gewisse Länder fordern Listen vor dem Start und während des Flugs). Sobald ein solches Gesetz in Kraft tritt, liefern die Software-Hersteller Patches zu den Planungssystemen, sodass – kaum geht ein Flugzeug in die Luft – automatisch eine korrekte API versendet wird. Auf diese Weise entsteht der SWISS nur ein geringer Aufwand.

Keine Lösung aller Probleme

Eines ist klar: Sämtliche Crew-Planungssysteme kochen mit Wasser. Egal wie modern, schnell und benutzerfreundlich ein Planungssystem ist – wenn zu wenig Personal zur Verfügung steht, die Firma auf das absolut kostengünstigste Optimum planen will, die FDR horrende Arbeitspensen erlauben, die Flexibilität für den System-Optimizer massiv eingeschränkt wird oder die Einflussmöglichkeiten für die Crews auf ein Minimum definiert werden, dann wird sich auch mit einem neuen Planungssystem nichts ändern. Eine Schwalbe macht noch keinen Frühling und ein neues Planungssystem allein noch keinen neuen, besseren Planungs- und Lifestyle.

Es ist daher ein wichtiges Ziel der AEROPERS, dass mit dem neuen GAV und den damit verbundenen neuen FDR für alle Voll- und Teilzeitpensen klare Limiten für die Arbeitsleistung, die Berücksichtigung neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse bezüglich Fatigue, ein grösserer Einfluss unserer Mitglieder auf die Planbarkeit ihres Soziallebens (Freitage usw.) und ein bestimmter Threshold an Wunscherfüllung bezüglich Arbeitsqualität (Lifestyle bezüglich Früh-/Spätrotationen usw.) definiert werden – egal welches Planungssystem dereinst für uns plant.

Ob der Flirt mit «Carmen» zu einer ernsthaften Beziehung wird, wird sich erst in einigen Monaten zeigen. Für die AEROPERS wäre es – in Verbindung mit arbeitnehmerfreundlichen FDR – ein Schritt in die richtige Richtung. Wir werden in einer der nächsten «Rundschau»-Ausgaben über den weiteren Fortschritt des Projekts informieren. •



WINGS
AIRLINE BAR & LOUNGE

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

www.swissair-kinderhilfe.ch

www.wings-lounge.ch

ASAP-Konferenz 2009 in Luzern

Die AEROPERS hat die diesjährige Herbstkonferenz der ASAP organisiert und in Luzern durchgeführt. Themen waren die gegenwärtige Lage und die Zukunft der Industrie, Bombardier stellte die C-Series vor, und intern wurde über die Ausrichtung und Organisation der ASAP gesprochen. Das Rahmenprogramm führte über verschiedene Stationen auf den Pilatus. Die Teilnehmer schätzen die gute Organisation und werteten den Anlass als sehr erfolgreich.

Text: Mario Achermann, Vizepräsident



In der ASAP (Association of STAR Alliance Pilots) schliessen sich die Piloten der Fluggesellschaften der STAR-Allianz zusammen. 25 Airlines zählt dieser Verbund heute, als grösster der drei weltumspannenden Netze. Unter den 458 000 Angestellten figurieren 44 000 Piloten. Zweimal im Jahr treffen sich

die Pilotenvertreter an Konferenzen, anlässlich der IFALPA-Jahreskonferenz im Frühling und separat an einer Herbstkonferenz. Seit Sommer 2008 leuchtete das Datum 15. bis 18. September 2009 rot auf dem AEROPERS-Terminkalender. Wohl wissend, dass sich das Organisieren mit viel Aufwand an Arbeit und Geldmitteln verbindet, hat der Vorstand im August 2008 entschieden, uns als kleiner(er) Pilotenverband der diesjährigen Herbstkonferenz anzunehmen. Wir tragen dadurch zum guten Funktionieren der internationalen Zusammenarbeit der Pilotenverbände bei. Als Tagungsstätte haben wir das Hotel Astoria in Luzern ausgewählt. Dass wir damit eine gute Hand bewiesen, belegen die Kommentare unserer Gäste. «Würde bringt Bürde», sagt man, dies äussert sich auch im Finanziellen. Sponsoren zu finden zeigte sich in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage als sehr schwierig. Erwähnen möchten wir im Speziellen CAP, die Rechtsschutzversicherung. Bei dem langjährigen Inserenten in der «Rundschau» und Partner der AEROPERS profitieren unsere Mitglieder von Spezialbedingungen für diese Dienstleistung. Mit einem namhaften Betrag erleichterte CAP unsere Rechnung. Bombardier, der Hersteller der C-Series, half uns ebenso viel. Den Willkommens-Apéro für die Delegationen hatte die SWISS in verdankenswerter Weise übernommen.

Traditionellerweise belegt der Update der Mitgliederverbände die Agenda der ersten beiden Konferenztage. Darin widerspiegelte sich deutlich die angespannte Lage der Weltwirtschaft. Besonders heftig sind die Piloten der Air Canada und der SAS von Restrukturierungsmassnahmen betroffen. Als Neumitglied in der STAR-Allianz haben sich die Piloten der TAM Brazil vorgestellt. Der halbjährliche Bericht

des Analysten der IFALPA dokumentiert jeweils den geschäftlichen Verlauf der Flugindustrie und gibt einen Ausblick auf die zukünftige Entwicklung. Als Gastreferent konnte Rainer Hildebrand, COO des Flughafens Zürich, den Delegationen die speziellen Begebenheiten unseres Heimflughafens vorstellen (truly unique). Der CEO der STAR-Alliance Jaan Albrecht, beschrieb in seinem Referat packend die Gegenwart und zeichnete anschliessend ein Bild über die bevorstehenden Entwicklungen der Allianz. Mit der Vorstellung der C-Series von Bombardier hat erstmals ein Flugzeughersteller die Gelegenheit wahrgenommen, an einer ASAP-Konferenz aufzutreten. Der IFALPA-Präsident Carlos Limon aus Mexiko hat die weltweiten Bemühungen über Just Culture in Aviation vorgestellt. ASAP-intern wurde über das Kernthema, die zukünftige Organisation und Ausrichtung, ausgiebig diskutiert. Beschlussfähige Vorschläge werden an der kommenden Frühlingkonferenz auf die Tagesordnung kommen. Der Donnerstagnachmittag und -abend standen im Zeichen des Social Event, der jeweils vom Gastgeberverband mitgetragen wird. Von Luzern nach Stansstad führten wir unsere Gäste mit dem Schiff. Dabei begrüsst ein Eurocopter EC-635 der Armee die Gesellschaft mit einem Vorbeiflug. Anschliessend führen wir nach Buochs zu den Pilatus-Flugzeugwerken. Die Führung durch den Betrieb stiess auf reges Interesse. Stephan Greub, ehemaliger Swissair-Copilot und nun Testpilot bei Pilatus, hatte für uns eine Akrobatikvorführung eines PC-21 organisiert. Nach dieser gelungenen Einlage wartete die Zahnradbahn in Alpnachstad für unsere Fahrt auf den Pilatus. Auf dem Luzerner Wahrzeichen verbrachten wir mit unseren Gästen einen geselligen Abend.



In der «Association of STAR-Alliance-Pilots» schliessen sich 44 000 Piloten der 25 STAR-Alliance-Fluggesellschaften zusammen.

Der Vorsitzende der ASAP hat die Konferenz als sehr erfolgreich gewertet, mitunter auch aufgrund der Kongressorganisation. Gerne haben wir den Dank der Tagungsleitung und -teilnehmer entgegenommen. Im Jahr 2010 findet die Frühlingskonferenz in Marrakesch und die Herbstkonferenz in Houston statt. Der Geist von Luzern wird nächstes Jahr in die Beschlüsse zur Organisation und Ausrichtung der ASAP münden.

Aus Sicht der AEROPERS sind wir mit dem Kongressverlauf sehr zufrieden. Finanziell sind wir dank der Sponsoren unter dem Budget geblieben. Das Engagement unseres Verbandes wird sehr geschätzt und dürfte als nachhaltigen Effekt unsere Position innerhalb der internationalen Pilotenvereinigung festigen. Diese Nachwirkung ist von uns gewünscht und liegt über dem «Budget». ●

Was macht eigentlich... Anselmo Caluori?

Am 10. Januar 2000 wurde die B-747 in der Swissair-Werft verabschiedet. Verabschiedet wurden am selben Tag aber auch 31 Flight Engineers. Anselmo Caluori, langjähriges Vorstandsmitglied der AEROPERS, war einer von ihnen. An einem sonnigen Herbsttag hatte die «Rundschau» Gelegenheit, den Frührentner zu besuchen.

Interview: Peter Tilly

Ein kleiner Kiesweg biegt von der Quartierstrasse ab und führt direkt in einen lauschigen Hinterhof. Rechts das Wohnhaus mit gepflegten Riegeln, links das ehemalige Waschküchen und die Scheune, die heute als Garage dient. Während der Besucher noch unschlüssig ist, wo er seinen Wagen abstellen soll, steht auch schon Anselmos Ehefrau an der Eingangstür und begrüsst den unbekanntenen Gast herzlich. Doch es ist nicht nur die schöne Helene, die dem Ankömmling den Atem raubt, es ist auch die herrliche Aussicht über den Zürichsee.

Im gemütlichen Wohnzimmer im oberen Stockwerk erwartet mich Anselmo am Stubentisch.

«Rundschau»: Du bist jetzt fast zehn Jahre weg von der Fliegerei. Wie geht es dir?

Anselmo Caluori: Es geht mir ausgezeichnet! Wanderferien in den Bergen liegen hinter mir, und bald verreisen wir für zwei Monate nach Australien. Es gibt keinen Grund, zu klagen.

«RS»: Klingt anstrengend. Stimmt also die Behauptung, dass Rentner nie Zeit haben?

A.C.: Zumindest bei mir stimmt das nicht. Als Frührentner nimmt man sich einfach weniger vor. Zwei Termine pro Tag reichen absolut, der Rest ergibt sich dann von selber.

«RS»: Sprechen wir etwas von früher. Wie lange bist du als Flight Engineer (F/E) geflogen und auf welchen Typen?

A.C.: Im Jahr 1980 sass ich zum ersten Mal in einem DC-8-Cockpit. Vier Jahre später wurden die DC-8-62 ausgemustert und ich auf den Jumbo umgeschult.

«RS»: Dann hast du noch die dreiwöchigen Far-East-Rotationen erlebt?

A.C.: Nein, die DC-10-Flotte hat in den 80er Jahren Städte wie Bangkok und Hongkong bedient. Doch auch die Balair hatte für die DC-8-Crews schöne und

interessante Einsätze bereit. So flog ich zum Beispiel auf meiner allerersten Rotation nach dem Final Check als Passagier nach New York, hatte dort einen ganzen Tag frei und düste am nächsten Tag wieder als «Dead Head» nach Barbados. Dort konnte ich mich zwei Tage vom Reisetstress erholen. Am sechsten Tag spürte ich zum ersten Mal den rauen Uniformstoff auf meiner gut gebräunten Haut und brachte die DC-8 von Barbados nach Lima. Nach einem freien Tag in der peruanischen Hauptstadt folgte dann der Rückflug auf die Antilleninsel. Unser Planer hatte vier Tage am traumhaften Strand vorgesehen, bevor er uns wieder als «Dead Head» nach New York schickte. Nach zwei Tagen im «Big Apple» folgte der anstrengendste Teil der Rotation: Der Nachtflug nach Zürich.

«RS»: Da werde ich neidisch. Waren das einmalige Einsätze?

A.C.: Die Balair hatte regelmässig solche Leckerbissen anzubieten. Schon einen Monat später verbrachte ich ganze zwei Wochen auf Barbados. Natürlich bin ich nicht die ganze Zeit auf der faulen Haut gelegen. Nach sieben Tagen musste ich kurz vom Liege- auf den F/E-Stuhl wechseln und einen Lima-Turnaround fliegen.



Anselmo Caluori: Nach dem Elektroingenieur-Studium am Abendtechnikum trat er 1980 in die Swissair ein. Nach vier Jahren auf der DC-8 flog er 16 Jahre auf der B-747-357 als Flight Engineer. Neun Jahre (1988 bis 1997) wirkte er im Vorstand der AEROPERS mit. Als die Jumbos die

Swissair im Jahr 2000 verliessen, wurde er frühpensioniert. Anselmo ist verheiratet und lebt mit seiner Frau Helene in Horgen am Zürichsee.

«RS»: Wechselt man ins 21. Jahrhundert. Als im Januar 2000 dein Arbeitsgerät ausgemustert wurde, standest du zusammen mit 30 Kollegen auf der Strasse. Wie war dir an diesem Tag zumute?

A.C.: Wenn man mit 47 Jahren von einem Tag auf den anderen Frührentner wird, ist das schon ein Wechselbad der Gefühle. Doch die Ablösung hatte bereits früher begonnen. Wir alle wussten, dass unser Sitz im Flugzeug verschwinden würde. Dank dem FE90-Paket waren wenigstens die finanziellen Sorgen vom Tisch. Ich hatte Glück und war mit meinem Jahrgang gerade noch rentenberechtigt.

«RS»: Das heisst, dass nicht alle ehemaligen F/E eine Rente bekamen?

A.C.: Eine Handvoll meiner Kollegen war zu jung für die Frühpension. Ihr Rentenskapital wurde auf ein Sperrkonto einbezahlt, und sie mussten sich nach anderen Beschäftigungen umsehen.

«RS»: Gibt es noch einen ehemaligen Swissair-F/E, der als Bordtechniker unterwegs ist?

A.C.: Ich glaube nicht. Von Andreas Gerber weiss ich, dass er noch lange für KLM und Martinair als F/E arbeitete. Ich glaube kaum, dass er noch auf dem dritten Sitz tätig ist.

«RS»: Seid ihr noch organisiert? Gibt es noch einen Zusammenhalt unter den Bordtechnikern?

A.C.: Organisiert sind wir nicht. Ich treffe mich regelmässig mit alten Freunden aus der Swissair-Zeit, doch offizielle F/E-Treffs existieren meines Wissens keine.

«RS»: Ich habe die alten «Rundschau»-Ausgaben der Jahre 1999 und 2000 durchgeblättert und darin weder einen Artikel zum Abschied noch eine Würdigung von euch F/E gefunden. Da verlässt uns eine ganze Berufsgruppe, und keiner merkt es. Hat dich das nicht gewurmt?

A.C.: Ehrlich gesagt hätte es mich erstaunt, wenn etwas publiziert worden wäre. Als F/E war man oft das fünfte Rad am Wagen.

«RS»: Rekordverdächtige neun Jahre hast du dich im Vorstand der AEROPERS engagiert. In deine Vorstandszeit fallen das FE90-Paket und einige GAV-Verhandlungen. Eindrückliche Referenzen! Hast du dich nach der Verabschiedung aus dem Vorstand auch von der Verbandsarbeit zurückgezogen?

A.C.: Nein, im Gegenteil. Ich wurde im selben Jahr Europapäsident der International Flight Engineer Organisation (IFEEO), habe noch in der F/E-Kommission (FEK) mitgearbeitet und bin seit zwei Jahren Stimmzähler der AEROPERS.

«RS»: Was waren deine Aufgaben in der IFEEO?

A.C.: Ich war an der Ausarbeitung und Einführung der JAR-OPS-Vorschriften für Flight Engineers beteiligt.

«RS»: Peter Nagel hat an der Generalversammlung 1997 eine Laudatio zu deinen Ehren gehalten. Er hat damals mit viel Witz herausgestrichen, dass du als Schafzüchter die «Schär-Aktionen», die den Zweck hatten, uns an die Wolle zu gehen, mit grossem Gleichmut ertrugst. Neben der Tatsache, dass es sich um ein wun-



Anselmo 1989 an seinem Arbeitsplatz...



... und heute.

derbares Wortspiel handelte, muss ich nachfragen, ob du immer noch Schafe züchtest?

A.C.: (lacht) Nein, damit habe ich aufgehört. Ich hatte tatsächlich ein paar Schafe in meinem Garten, die mir das mühsame Rasenmähen abnahmen. Seit ich aber im Ruhestand bin und viel herumreise, weiden fremde Tiere auf meinem Land.

In der Zwischenzeit findet eine Tasse Kaffee den Weg auf den Stubentisch. Ein Glas Wasser fehlt genauso wenig wie die leckeren Kambly aus einheimischer Produktion. Auf dem Glas sticht der Schriftzug «Swissair»

in die Augen, und auch das Porzellan kommt mir sehr bekannt vor. Das dicke Fotoalbum neben dem Kaffee lädt zum Schmökern ein. Auf einem Bild sitzt Anselmo im Schneidersitz auf der schneeweissen HB-IGC.

«RS»: Hast du die IGC in die Wüste gestellt?

A.C.: Im Juni 1999 flogen wir die «Golf-Charlie» nach Arizona. Es war ein trauriger Anblick, den Jumbo mit abgedeckten Rädern und abgeklebten Triebwerken im Sand zu sehen. Da wurde einem bewusst, dass der Abschied vom F/E-Arbeitsplatz unwiderruflich näher kam.

«RS»: Wieder zur Gegenwart. Hast du noch Projekte im Köcher?

Anselmo steht auf und geht zum Fenster.

A.C.: Auf dieser Wiese bauen wir Mehrfamilienhäuser mit 28 Wohnungen. Dieses Projekt hat mich in der Vergangenheit viel Energie und Zeit gekostet. Die Bewilligungen sind jetzt erteilt, und bald ist Baubeginn. Wer interessiert ist, kann sich auf <http://www.envue.ch/> informieren.

«RS»: Eine Traumlage! Gratuliere. Neben dem Bauprojekt bist du noch anderweitig engagiert. Gemäss meinen Recherchen bist du Sänger beim Männerchor, seit 2004 in der Männerriege Horgen und tauchst in der Mitgliederliste eines Tennisclubs auf. Doch nicht nur in den Ortsvereinen bist du aktiv, sondern auch politisch. Wie ich aus den Wahlergebnissen der Nationalratswahl 1999 entnehme, fielen damals 4733 Stimmen auf deine Person. Hast du eine politische Laufbahn anvisiert?

A.C.: Nein, selbstverständlich nicht. Bei dieser Nationalratswahl spielte ich Lückenfüller. Ich war Präsident des Landesrings der Unabhängigen in Horgen. Der Landesring wurde 1999 aufgelöst. Meine Politkarriere war damit beendet.

«RS»: Ich bin mit meinen Fragen am Ende und möchte mich für das Interview bedanken. Zu Beginn unseres Gesprächs hast du erwähnt, dass du höchstens zwei Termine pro Tag setzt. Der erste ist bald um. Da stellt sich natürlich die Frage, was Frührentner Caluori am Nachmittag noch anstellt?

A.C.: (lacht) Tennispielen mit meiner Frau! ●



HORGEN ZH - enVue! - fantastische Seesicht. Wohnungen mit traumhaften Blick auf den Zürichsee und die Berge!

Die modernen Häuser mit insgesamt **24 Eigentumswohnungen**, welche an die Bedürfnisse angepasst werden können, liegen an der Dammstrasse. Der Bahnhof Horgen Oberdorf ist in 2 Gehminuten zu erreichen. Von hier sind Sie in 12 Min. in Zug und in ca. 20 Min. in Zürich. Kindergarten und Schulen liegen ebenfalls nur unweit dieses attraktiven Neubauprojektes. Im Zentrum befinden sich diverse Einkaufsmöglichkeiten.

Zur Auswahl stehen Ihnen moderne und helle **3½- bis 5½-Zimmerwohnungen, mit 98-174m² Wohnfläche, ab CHF 705'000.** Die Überbauung wird im **Minergie-Standard** geplant. Weitere Infos auf: www.envue.ch.

Rufen Sie uns einfach an. Wir freuen uns, Sie persönlich zu beraten.

Telefon +41 44 804 34 34

Erstellerin:

LerchPartner.ch



andrea **anliker**

IMMOBILIENBERATUNG

www.andreanliker.ch

RUNDSCHAU

Alles nur heiße Luft?

Im letzten Jahr sind vermehrt Berichte in den Medien aufgetaucht, in denen es um verunreinigte, gar vergiftete Kabinenluft in Verkehrsflugzeugen ging. Die AEROPERS hat das Thema immer verfolgt und ist mittlerweile auch der GCAQE (Global Cabin Air Quality Executive) beigetreten, um dieses Engagement zu vertiefen. Wir möchten Euch hier einen ersten Überblick über diese Arbeit geben.

Text: Cornelius Schwanhäuser, F/O A320



Zu Anfang des Jet-Zeitalters gab es zwei grundsätzlich verschiedene Ansätze zur Versorgung der Druckkabine mit Frischluft. Die eine Variante waren Turbo-kompressoren (T/Cs), die unter anderem beim Pratt&Whitney-Triebwerk JT3 Verwendung fanden (B-707, DC-8). Die andere Variante war das Abzapfen von

Druckluft direkt aus den Verdichterstufen des Triebwerks, die sogenannte Bleed Air, wie zum Beispiel beim Rolls-Royce-Triebwerk Avon (Caravelle). Boeing bot seine 707 damals sogar mit der Option für beide Varianten an. Böse Zungen mögen behaupten, diese Urahren der heutigen Jets hätten ohne Turbokompressoren niemals abgehoben, doch schrieb schon Ende der 50er Jahre die FAA in Amerika Turbokompressoren vor, um der Gefahr von Undichtigkeiten bei Kompressorlagern vorzubeugen.

Durch stetige technische Verbesserungen konnte das Entweichen von Triebwerköl in das Bleed Air System zwar immer weiter verringert, jedoch nie gänzlich ausgeschlossen werden. Aus ökonomischen Beweggründen und weil die Bleed Air nun als hinreichend sicher erachtet wurde, setzte sich das Bleed Air System bei den nachfolgenden Flugzeugtypen (ab B-727, DC-9) zum heute gängigen Konstruktionsprinzip durch. Erst die Boeing 787, der sogenannte Dreamliner, wird wieder über Turbokompressoren verfügen.

Viel Öl hinter den Dichtungen

Das Hauptproblem bei der Verwendung von Bleed Air ist, dass die Aussenluft ungefiltert, vorbei an allen Öldichtungen, durch das Bleed Air System in die Air-conditioning Packs gelangt. Erst die wiederverwendete Kabinenluft wird mit HEPA-Filtern (High Efficiency Particulate Air) gereinigt. Das lässt die Möglichkeit zu, dass ungewollt Öl aus dem Triebwerk in die Kabine gelangen kann. Zur Verdeutlichung dieser Thematik muss man sich nur die Auflistung der Limitationen unserer Flugzeuge anschauen. Bei der A320-Flotte ist der erwartete Ölverbrauch des CFM-56-Triebwerks mit 0,5 Quarts pro Stunde (0,47 Liter) bezeichnet.

Diese Problematik hat seit den 70er Jahren immer wieder zu Unfällen und schweren Vorfällen geführt, die nicht immer zweifelsfrei geklärt werden konnten. Meist

handelte es sich um Vorfälle, in denen Rauch und/oder starke Gerüche die Handlungsfähigkeit der Crew leicht bis vollkommen eingeschränkt haben. Doch nach dem Öffnen der Türen konnte dieser nicht mehr gemessen werden. Bei der SWISS haben sich solche dokumentierten Fälle auf dem Avro RJ85/100 zugetragen und sind in entsprechenden Unfallberichten des BFU untersucht worden (Eidgenössische Flugunfallkommission, Schlussberichte: Nr. 1800 vom 10.5.2004, Nr. 1884 vom 6.5.2009, Nr. 1925 vom 23.11.2006).

Kabinenluft auf dem Prüfstand

Bisher hat man wissenschaftlich noch nicht zweifelsfrei nachweisen können, in welcher Konzentration Öldämpfe in der Kabinenluft für den menschlichen Körper schädlich sind. Auch scheint jeder Mensch unterschiedlich stark darauf anzusprechen. Bei der von der EU initiierten Studie ICE (Ideal Cabin Environment), die als Grundlage zu Kabinenluftstandards dienen soll (En4618, prEN4666), wurde gänzlich darauf verzichtet, Öldämpfe in die Kabinenluft zu geben

und die Auswirkungen auf die Testpersonen zu beurteilen. Dieser Versuch wäre wohl auch vor der Ethikkommission gescheitert. Dass dies jedoch immer wieder im täglichen Umfeld passiert, wird dabei nicht erwähnt. Auch das Interesse der Industrie an der

«Schon Ende der 50er Jahre schrieb die FAA Turbokompressoren vor, um der Gefahr von Undichtigkeiten bei Kompressorlagern vorzubeugen.»

Verbesserung der Kabinenluftqualität ist nicht wirklich als euphorisch zu bezeichnen. Der Einbau von zusätzlichen Filtern wird seit geraumer Zeit als unpraktikabel abgelehnt.

Kürzlich wurde zwar der Quest Air Manager vorgestellt, der über einen elektrischen Filter verfügt, um die Luft unter anderem von Bakterien und gewissen chemischen Verbindungen zu reinigen. Doch auch dieses hoch gepriesene Produkt kümmert sich nur um die Filterung der bereits in der Kabine zirkulierenden Luft, nicht jedoch um die Bleed Air selber.

Und hier kommt langsam die GCAQE ins Spiel. Die GCAQE (www.gcaqe.org) ist ein Interessenverband, der es sich zum Ziel gesetzt hat, die Interessen von Crews und nicht zuletzt auch von Passagieren bezüglich Kabinenluftqualität zu vertreten. Gegründet wurde diese Organisation 2006 von Tristan Loraine, einem ehemaligen Kapitän auf B-757 und B-767, der wahrscheinlich aufgrund von toxischen Dämpfen in Flugzeugen die Lizenz (Medical) verloren hat, und Judith Murawski, einer amerikanischen Spezialistin für Arbeitsmedizin. Murawski hat unter anderem massgeblich an einem



Vom Triebwerk komprimierte Luft gelangt ungefiltert in die Kabine.

Standard für Kabinenluft, dem sogenannten ASHRAE-Standard 161-2007 «Air Quality within Commercial Aircraft», mitgearbeitet (American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers, Inc., www.ashrae.org).

SwissALPA in den Gremien dabei

Unter dem Dachverband der GCAQE befinden sich verschiedene Gewerkschaften wie zum Beispiel die Vereinigung Cockpit und neu auch die SwissALPA. Jährlich findet eine Konferenz in London sowie mehrere Arbeitsgruppentreffen zu einzelnen Schwerpunkten statt an denen Gewerkschaftsvertreter mitarbeiten.

Die GCAQE unterstützt unter anderem Studien zur Erforschung der Toxizität von Triebwerksölen. Hier wird gerade intensiv an einem Blutschnelltest gearbeitet. Zum anderen nimmt die GCAQE auch die Gelegenheit wahr, um an verschiedenen Industriestandards mitzuarbeiten. Durch die Erkenntnisse, die durch den ASHRAE-Standard gewonnen wurden, haben die GCAQE und ihre Mitglieder die Kommentarmöglichkeit zum sich derzeit in Bearbeitung befindenden prEN4666-Standard wahrgenommen. In Vertretung für die Vereinigung Cockpit nahm die SwissALPA daraufhin an einem Treffen des Europäischen Standard-Komitees für Luft- und Raumfahrt, ASD-STAN, in Brüssel teil und hatte Gelegenheit, ihre Bedenken vorzutragen. Dabei ging es nicht nur um mögliche Giftstoffe in der Kabinenluft, sondern auch um zulässige Lärmgrenzwerte, Druck-, Luftdurchsatz- und Temperatur-Limiten, die zukünftig als Standard für die Industrie gelten sollen und damit unseren Arbeitsplatz direkt betreffen. Die GCAQE kann zwar zurzeit nicht mehr direkt an diesem Standard mitwirken, da sie keiner stimmgebenden Nation innerhalb der ASD-STAN angeschlossen ist. Dies ist aber in Vorbereitung, damit die GCAQE bald aktiv an solchen Arbeitsgruppen teilnehmen kann. Der Aufgabenbereich hier ist mannigfaltig!

Ich hoffe, Euch mit diesem Bericht einen kurzen Überblick über das Thema Kabinenluft und seine zahlreichen Facetten geben zu haben. Detaillierte Berichte zu den Themen «potenzielle Giftstoffe in der Kabinenluft» und «europäische Standards für Kabinenluftqualität» werden an dieser Stelle folgen. ●



Neu:
 • Verwaltung von Freizügigkeitsgeldern (2.Säule)
 • mit inflationsresistenten Anlagestrategien
 • sehr faire Kostenstruktur

www.ksvv.ch

Eure beiden Ansprechpartner

Markus Schneider, CMD A33 / 34
 dipl. Phys. ETH, Exec. MBA HSG
 markus.schneider@ksvermoegensverwaltung.ch
 +41 79 297 57 79

Stephan Künzli, CMD A33 / 34
 Lic. rer. pol.
 stephan.kuenzli@ksvermoegensverwaltung.ch
 +41 79 602 71 66





Herbst 2009

Liebe Spenderinnen und Spender

Für viele Hilfswerke war dieses Jahr eine Zitterpartie, geprägt von Unsicherheiten und einem Rückgang der Spenden. Nicht so bei uns. Sie, liebe **Spenderinnen und Spender**, haben einmal mehr bewiesen, wie einzigartig Ihre Solidarität mit «unseren Kindern» ist.

Wenn Sie die letzten Jahresberichte verfolgen, dann werden Sie feststellen, dass wir auf Kontinuität setzen. Wir halten gezielt an überzeugenden Projekten über viele Jahre fest. Dies erlaubt es unseren Partnern, ihre Langfristziele in die **Bildung von hilfsbedürftigen Kindern** zu verwirklichen.

Es werden jedoch immer wieder neue und interessante Projekte an uns herangetragen. Was uns besonders beeindruckt, ist nicht nur der Enthusiasmus von vielen jungen Leuten, sondern auch ihre Professionalität, mit der sie Kinderhilfe konkret bewirken wollen. Dazu möchten wir Ihnen zwei Beispiele vorstellen. Über die Details dieser Organisationen verweisen wir auf die entsprechenden Web-Seiten.

www.childsdream.org Zwei junge Banker in Asien, die scheinbar schon 2003 genug Geld in ihrem Leben verdient haben und jetzt etwas noch Sinnvolleres tun möchten, investieren in der Mekong-Sub-Region, vor allem in Kambodscha und Laos, in auffällige Schulgebäude. Sie arbeiten dabei eng mit lokalen Behörden zusammen. Die Resultate sind eindrücklich, und das Dach über dem Kopf der Kinder, vor allem bei orkanartigem Monsunregen, ist höchst willkommen!

www.aiducation.org – Ein junges Team an der ETH Zürich hat ein Projekt lanciert, das guten Schülern in Entwicklungsländern (vorerst in Kenia) das Gymnasialstudium finanziert. Für die Auswahl der Kinder haben sie ein lokales Netzwerk aufgebaut, das die Umsetzung der Ziele garantiert. Eine sehr effektive Investition in Bildung!



Millicent: Ärztin mit Blick für zukünftige Generationen

Millicent ist ein **15-jähriges Mädchen** aus Mombasa, Kenia. Als Ärztin möchte sie ihren Mitmenschen helfen. Auch möchte sie später, wenn sie ihr eigenes Geld verdient, jungen Menschen den **Zugang zu Bildung** ermöglichen. In ihrer Freizeit **liest** Millicent gerne Geschichten, ausserdem singt sie im Chor und geht gerne in die **Kirche**. Ihre Lieblingsfächer sind Chemie und Biologie. Sie zählt zu den ca. **2% stärksten Schülerinnen** ihres Jahrgangs.

Nebst Millicent können sieben weitere Jugendliche dank des von uns gestifteten Stipendiums das Gymnasium besuchen und damit der Erfüllung ihres Berufswunsches näher kommen.

Was für uns zählt, sind nicht die grossen Statistiken, sondern das einzelne Schicksal. Wir können nicht allen helfen, aber für jene, die in den Genuss Ihrer Spende kommen, eröffnet sich eine neue Welt.

Geburtstage, Familienfeste und viele weitere Anlässe eignen sich gut für Sammlungen.

Wir alle vom Stiftungsrat danken Ihnen ganz speziell für Ihre beispielhafte Loyalität in schwierigen Zeiten und versprechen Ihnen, dass wir mit Ihrem Geld vielen Kindern zu einer besseren Zukunft und einer Chance im Leben verhelfen werden.

Mit freundlichen Grüssen

Robert Amgwerd, Alain Antille (SWISS), Erika Barkai, Roland Bentele, Hansjörg Boksberger (Avireal), François Clavadetscher, Silvia Ditzler (Swissport), Rainer Fröhlich, Susanne Grau Schär, Heinz Gretler, Pierrette Homberger (SWISS), Marcel Hungerbühler (Unique), Martin Junger, Rosmarie Königs, Alex Kugler, Werner Krummenacher, Bernhard Looser (SWISS), Armin Lüthy, Myrta Meichtry (SR Technics), Margrit Messmer, Matthias Meuwly, Matthias Moelleney, Ursula Rosenberger, Claudia Ruggaber (Swissport), Fernand Schmid, Walter Vollenweider, Evi Zumsteg (Swissport)

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

On The Air...

Text : Zbigniew Bankowski

LOCAL NEWS ...

Das Polizeidepartement der Stadt Phoenix im US-Bundesstaat Arizona hat den **Pilatus PC-12 Spectre** zur Unterstützung der Polizeiarbeit ausgewählt. Das Flugzeug ist für Überwachungsmissionen speziell mit einer einziehbaren Plattform ausgerüstet, die mit einem Kamerasystem bestückt ist. Der PC-12 Spectre soll ab 2010 den Dienst aufnehmen.

La compagnie aérienne polonaise LOT a choisi **Bjorn Näf** pour exercer les fonctions de responsable de secteur Stratégie et Développement. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée. Le suisse avait débuté sa carrière dans l'aérien en 1990 en tant que pilote chez Crossair. Il vient de passer deux ans et demi à Bahrain auprès de la compagnie aérienne Gulf Air en qualité de COO (Chief Operating Officer) puis CEO (Chief Executive Officer). Après son départ de Suisse, il avait travaillé pour Transafrik International, compagnie angolaise spécialisée dans les vols cargo pour l'ONU.

«Zürich 2010» ist das komplexeste Grossprojekt, das am Flughafen Zürich seit der 5. Bauetappe zurzeit realisiert wird. Die beiden auffallendsten Projekte sind der Rück- und Neubau des Docks B und der Neubau eines Gebäudes für die zentrale Sicherheitskontrolle (SKG) für die Passagiere und Mitarbeitenden des Flughafens. In der gleichen Zeit werden auch die Projekte Doppelrollweg vor dem Dock B, die Neugestaltung des Vorfeldes um das Dock B sowie die Erweiterung der Züge der Skymetro um einen Wagen und die Teilung der «TransferSiKo» im Terminal E fertiggestellt. Der westlichste Teil des Docks B wird komplett abgerissen. Der frei werdende Platz wird für den dringend benötigten «Taxiway Inner» verwendet. Dieser ermöglicht mit dem bestehenden parallelen «Taxiway Echo» ein ungehindertes, gleichzeitiges Rollen von Flugzeugen von und nach den Standplätzen Charlie, Delta, Golf und Tango. Der bestehende einfache Taxiway «Echo» war seit dem Bau des Terminal B ein störender Engpass im gesamten Betriebsablauf auf dem Tarmac.

Avec l'horaire d'hiver 2009/2010, la compagnie **Baboo** élargit son offre et ouvre trois nouvelles destinations tout en consolidant son partenariat avec Air France. La compagnie genevoise volera 11 fois par semaine sur London City, 12 fois sur Milan Malpensa et 12 fois sur Marseille, ces deux dernières destinations étant combinées en des vols triangulaires, du type Genève-Milan-Marseille-Genève ou vice-versa. Et pendant la saison de ski qui débute à la mi-décembre, Baboo opérera un vol hebdomadaire entre Genève et l'aéroport d'Oxford.

Derzeit fliegt **Belair** mit drei Airbus 320, einem A319, zwei Boeing 757 und einer B-767. Wie von Belair zu erfahren war, ist nun geplant, die drei Boeings im Winterhalbjahr durch drei Airbusse der A320-Familie abzulösen. Die Leasingverträge der beiden B-757 mit ILFC laufen im Frühling 2010 aus. Für die B-767, die

ebenfalls von ILFC gemietet ist, verhandelt Belair über eine Lösung. Im Winter wird Belair keine Langstreckenflüge mehr anbieten, damit verschwindet auch der Name Belair.

WORLD NEWS ...

L'unique **Antonov 225 «Mriya»** a une nouvelle fois intégré le livre des records après avoir transporté la plus importante charge d'un seul tenant de toute l'histoire de l'Aviation. L'hexaréacteur ukrainien a ainsi décollé avec un générateur de 188 tonnes accompagné d'un châssis spécial, la charge emportée totalisant ainsi 190 tonnes. Ce générateur a été embarqué depuis l'aéroport de Francfort-Hahn jusqu'à Erevan (Arménie) où il sera mis en service dans une centrale électrique à gaz. L'An-225 détient déjà plusieurs records de transport dont celui de la charge maximale avec l'emport de 247 tonnes de marchandise. Le 22 mars 1989, l'Antonov 225 avait battu 109 records. Ce jour là, lors d'un vol de 3 heures 45 minutes, l'An-225 fut l'avion le plus lourd à prendre l'air et a monter à une altitude supérieure à 40' 000 pieds.

Quadjets are not in fashion everywhere, but Lufthansa has identified its **Swiss International Air Lines' Airbus A340-300s** as its most efficient aircraft, with fuel consumption of 3,24 litres per 100 passenger-kilometres. That is a shade better than 3,25 litres for the group's A330-200s. The Lufthansa A340 fleet ranges up to 3,65 litres for the A340-600, with clear blue sky between there and the 4,03 litres burned by its Boeing B747-400s.

Air France is to inaugurate service with its 538-seat Airbus 380 on 20th November between Paris Charles de Gaulle and New York Kennedy, and is to auction 380 of the seats for charity. The carrier will introduce regular services on the route, six days a week, from 23rd November. The airline's A380s will be in the highest density configuration yet delivered, seating 186 in the upper deck - 80 in business class and 106 in economy - and 352 on the main deck (nine in first class and 343 in economy). The carrier has 12 of the Engine Alliance GP7200-powered aircraft on order, four of which are due to enter service in winter 2009 and spring 2010.



Air France is the newest Airbus 380 operator.

Die **Austrian-Übernahme** durch die Lufthansa ist besiegelt. Neben dem «symbolischen» Preis von 366 000 Euro an die Staatsholding ÖIAG für den 41,56-prozentigen, österreichischen Staatsanteil zahlt die Lufthansa noch 166 Millionen Euro an die freien Aktionäre. Nach Ablauf einer Nachfrist für das Übernahmeangebot an die AUA-Aktionäre kommt die Lufthansa auf 95,4 Prozent des Aktienkapitals. Nachdem die EU ihr Okay für die Übernahme der Austrian durch die Lufthansa gab, wurde der entsprechende Vertrag im September in Wien unterzeichnet. Lufthansa und AUA müssen insgesamt 19 Slots für Linien von Wien nach Frankfurt, München, Stuttgart, Köln, Brüssel und Zürich abgeben. Austrian muss, und wird auch, das Chartergeschäft zugunsten anderer Airlines reduzieren. Dieser Punkt trifft AUA aber nicht stark, da sowieso geplant war, die B-737-800 vermehrt im Linieneinsatz auf sogenannten High-Density-Routen einzusetzen (zum Beispiel Rom oder Barcelona). Die Airline muss um rund 15 Prozent schrumpfen, was durch die Stilllegung der 50-Sitzer (Canadair RJ und Dash 8-300) mit Ende Winterflugplan 2009/2010 erreicht wird.



The nose-gear modification for the A330-200F.

The first **Airbus A330-200 Freighter** has broken cover in Toulouse revealing the modifications made to address the nose-down pitch that is a characteristic of the A330/A340 and provide now a level cabin floor during cargo loading. This has been achieved by lowering the nose-gear attachment points to raise the nose height, in turn requiring a larger bay that is faired by a blister on the underside of the nose. The A330-200F is due to fly in November, with deliveries due to begin to launch customer Etihad's cargo arm in spring 2010.

Management at **Kathmandu International Airport** in Nepal were shocked by allegations that airport personnel were taking bribes. So they asked the country's CIAA (Commission for the Investigation of Abuse of Authority) to investigate. The CIAA confirmed the charges, but no one was dismissed or punished. Instead, airport personnel must now wear pocketless trousers to curb the irregularities. That should stop the bribetalking about as effectively as would mandating zipperless trousers to prevent sexual misconduct.

Mit der Auslieferung des 78. Flugzeugs vom Typ Boeing 777 ist **Emirates** zum weltweit grössten B-777-Betreiber geworden. Aktuell hält die in Dubai beheimatete Fluggesellschaft eine Bestellung über die Auslieferung von insgesamt 28 Boeing-777-Jets aufrecht. Emirates ist zudem die einzige Fluglinie, die sämtliche Ausführungen der Boeing-777-Reihe betreibt. Ihre erste B-777, eine B-777-200, erhielt die Airline im Jahre 1996. Die Flotte von Emirates umfasst aktuell die B-777-200, -200ER (Extended Range), -200LR

(Long Range), -300, -300ER und auch zwei B-777-Vollfrachter.

The first C-17 Globemaster to carry airline markings has been rolled out at Boeing's Long Beach facility, where final preparation are underway for the delivery of two of the aircraft to Qatar. The aircraft is painted in the livery of **Qatari Amiri Flight**, which is identical to that of the country's national airline, Qatar Airways. QA-2 is the second of two C-17s due to be delivered



This first commercial Boeing C-17 Globemaster.

in autumn. The first, QA-1, is painted in the standard low-visibility paint scheme of other C-17s and is destined for the Qatar Emiri Air Force. Based at Doha, Qatar Amiri Flight is a government-operated VIP-airline established for the Qatari royal family and government staff, and has operated purely commercial aircraft. The fleet consists of two Airbus 310s, one A319, one A320, one A330, two A340s, one B-737-800 and a single B-747SP. As a pseudo commercial aircraft, QA-2 is also the first to carry a commercial registration: A7-MAB.

CRASH NEWS ...

One of **Contactair's Fokker 100** sustained substantial damage at Stuttgart when it carried out a controlled emergency landing with its main gear retracted. According to reports the aircraft, which had entered service only four days earlier, was operating a scheduled Lufthansa service from Berlin to Stuttgart, with 73 passengers and five crew members aboard. During the approach the crew received an unsafe gear indication after lowering the gear, which resulted in the landing being aborted. The aircraft entered a holding pattern where, for 90 minutes, the crew attempted to troubleshoot the problem without success. Eventually, it was decided to carry out an emergency landing with



The Contactair's Fokker 100 in Stuttgart.

the main gear retracted. The aircraft landed on its belly on runway 08 and was evacuated using emergency slides. One passenger received minor injuries, another five needed treatment for shock at the airport, and one flight attendant was taken to hospital as a precaution. As a reminder, Contactair is also operating two Fokker 100 on a wet-lease agreement for Swiss International Air Lines, both aircraft carrying Star Alliance colours.

SHORT NEWS ...

Egypt Air hat eine bereits erfolgte Bestellung für B-777 um zwei Exemplare reduziert und in eine Order für acht zusätzliche B-737-800 umgewandelt.

Ethiopian Airlines hat mit Airbus eine Grundsatzvereinbarung über den Kauf von zwölf A350-900 geschlossen.

WizzAir Hungary bestätigte ihren Vorvertrag über 50 weitere A320 (total 132 eigene). Da man aktuell erst 24 A320 betreibt, scheinen diese Pläne etwas ambitioniert.

Air Berlin äusserte sich anlässlich der Bekanntgabe der letzten Halbjahreszahlen öffentlich über eine mögliche Stornierung der 25 bestellten Boeing 787.

Ebenfalls Geschichte ist der Auftrag der **Jet Republic** aus Portugal, die in Konkurrenz zu NetJets ganz

gross in das Business Jet-Geschäft in Europa einsteigen wollte. Man hatte 25 Learjets 60XR bestellt und auf weitere 85 optioniert.

Ryanair macht sich im Winterflugplan auf den Kanarischen Inseln richtig breit. Von Gran Canaria, Lanzarote und Teneriffa aus werden 39 neue Routen eröffnet. Zum Einsatz kommen diverse Maschinen, die man aus Dublin und Stansted abzieht.

American Airlines hat am 25. August letztmalig ihre Airbus 300-600R eingesetzt. Die 34 Flugzeuge sind fast alle in der Wüste von Roswell (New Mexico) abgestellt, einige wurden bereits verschrottet.

Hewa Bora aus dem Kongo will ihre lange abgestellte B-767-200ER wieder nach Europa einsetzen und hat sie wegen der für den Kongo geltenden Schwarzen Liste der EU nach Sao Tome umregistriert. ●

Zeitreise

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

Text: Christoph Jordan

... vor 100 Jahren

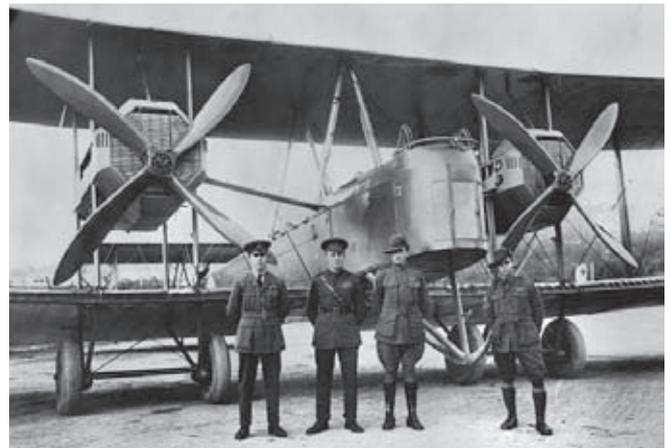
Frankfurt, Deutschland, 16. Oktober 1909: Ein erster Schritt in Richtung kommerzieller Linienfluggesellschaften wurde in Frankfurt am Main getan. Die «Deutsche Luftschiffahrts Aktiengesellschaft» oder DELAG wurde gegründet. Es war geplant, mit riesigen Zppelin-Luftschiffen grosse deutsche Städte miteinander zu verbinden. Man fasste auch schon die Strecke Köln-London ins Auge.

DELAG-Direktor Alfred Colsman, Spross einer begüterten Industriellenfamilie, kam für einen Grossteil der 3 Millionen Mark Gesellschaftskapital auf. Ein weiteres Gründungsmitglied war Albert Ballin, Direktor und Besitzer der «Hamburg Amerika Dampfschiffgesellschaft». Er steuerte weitere 100 000 Deutsche Mark bei, unter der Bedingung, den gesamten Ticketverkauf übernehmen zu dürfen.

Weitere Hilfe offerierten diverse Städte in der Hoffnung, als Ziel in das noch zu bestimmende Streckennetz aufgenommen zu werden. Frankfurt, Düsseldorf und Baden-Baden versprachen gar den Bau eines gigantischen Landeplatzes inklusive des dazugehörigen Hangars. Der Erstflug eines DELAG-Luftschiffs war für das Jahr 1910 geplant. Man verzichtete auf einen Flugplan wegen der Unberechenbarkeit des Wetters.

... vor 90 Jahren

Darwin, Australien, 7. Oktober 1919: Zwei australische Brüder meisterten den ersten Flug von England nach Australien über eine Distanz von 18172 Kilometern. Dafür brauchten sie 27 Tage und 20 Stunden und gewan-



Gebrüder Smith mit Crew.

nen 10000 £ Preisgeld der australischen Regierung. Der Preis war ausgeschrieben für denjenigen, der es als Erster schaffte, in der Luft in weniger als 30 Tagen von England nach Australien zu kommen – und dies vor Ende des Jahres 1919. Ross und Keith Smith, beides Offiziere der Australian Air Force, überredeten die Vickers-Flugzeugwerke, ihnen einen gebrauchten, zweimotorigen Vimy-Bomber zu diesem Zwecke zu überlassen.

Ausgestattet mit zusätzlichen Treibstofftanks, sonst aber wenig verändert, starteten die Brüder in Hounslow westlich von London. An diesem trüben, verschneiten 12. November waren die zwei Bordingenieure W. H. Shiers und J. M. Bennett mit im Flugzeug. Die Flugroute führte sie über Italien, Kreta, Ägypten, Syrien, den Persischen Golf, Indien, Burma, Siam (Thailand), Singapur, Java und Timor. Die letzte und zugleich langweiligste Strecke führte sie 800 Kilometer übers Meer nach Darwin. Dort wurden sie nach beinahe 28 Tagen herzlich empfangen.

Die Besatzung erlebte auf ihrer Reise auch einige haarsträubende Momente. So kollidierten sie über Kalkutta mit einem ganzen Schwarm von selbstgebauten Flugdrachen. Wie durch ein Wunder wurde das Flug-



DELAG-Aktie.

zeug dadurch aber nur schwach beschädigt. Die meisten Nerven allerdings brauchten sie auf der Strecke von Rangun nach Bangkok, wo Ross Smith die meiste Zeit durch dicke Wolken fliegen musste.

... vor 80 Jahren

Altenrhein, Schweiz, 21. Oktober 1929: Mit insgesamt 169 Passagieren, darunter zehn Besatzungsmitgliedern, flog die Do X in einem einstündigen Rundflug über die Bodenseeregion. Das in Ganzmetallbauweise konstruierte Flugschiff startete von Altenrhein in der Schweiz aus zu diesem denkwürdigen Flug. Dieser Rekord wurde 20 Jahre lang nicht überboten.



Die 169 Passagiere vor dem Flugboot.

Claude Dornier begann 1924 mit der Entwicklung des grössten, jemals kommerziell eingesetzten Flugboots. Lange musste er mit dem Reichsverkehrsministerium verhandeln, ehe es die Konstruktion 1926 genehmigte. Die aussergewöhnliche Masse und Gewichte dieses Flugschiffs mit seiner aus zwölf Motoren bestehenden Triebwerkanlage sprengten die bisherigen Dimensionen des internationalen Flugzeugbaus. Erstmals wurde ein hölzernes Modell in Originalgrösse für Vorversuche genutzt, um mögliche Fehlerquellen frühzeitig erkennen zu können. Das Dornier-Werk Altenrhein erhielt für den Bau und den Start des für damalige Verhältnisse gigantischen Flugschiffs eine Montagehalle mit Ablaufbahn.

In mehr als 140 weiteren Starts und Landungen bestanden die einzelnen Teile des Flugschiffes ihre Leistungstests. Ein Problem ergab sich jedoch bei den Motoren. Weil sich die zwölf luftgekühlten Siemens-Bristol-Jupiter-Motoren, die in sechs Tandemgondeln über dem Flügel eingebaut waren, nicht ausreichend kühlen liessen, wurden sie durch stärkere, wassergekühlte Aggregate des Typs Curtiss Conqueror ersetzt.

... vor 50 Jahren

Philadelphia, USA, 4. Oktober 1959: Allegheny Airlines offerierte auf der Strecke von Philadelphia nach Pittsburgh oder zurück 36 Prozent tiefere Ticketpreise im Vergleich zum Normaltarif. Bedingung war allerdings, auf eine Reservation zu verzichten. Die ersten «Standby-Tarife» waren geboren. So konnten kostenbewusste Passagiere direkt am Flughafen Flugscheine kaufen und diese daraufhin mit der aktuellen Uhrzeit abstempeln lassen. Wurde dann der gewünschte Flug ausgerufen, durften zuerst Passagiere mit einer Reservation ihre Sitze im Flugzeug beziehen. Die übrigen Sitze wurden unter den wartenden Gästen, in der Reihenfolge ihres Eintreffens am Flughafen, verteilt.



Flugplan der Allegheny Airlines 1959.

Dieser Schachzug von Allegheny Airlines zielte vor allem auf die Konkurrenz-Airline TWA, welche die gleiche Linie im Angebot hatte. Allegheny, eine kleine Regionalfluggesellschaft, erhoffte sich, durch die tieferen Preise mehr Sitze verkaufen zu können. Zudem konnte man die Kosten für das aufwendige Reservieren von Sitzplätzen einsparen. Schliesslich zeigte es sich, dass nur fünf Prozent der Passagiere nicht auf dem von ihnen gewünschten Flugzeug mitfliegen konnten.

... vor 30 Jahren

Antarktis, 29. November 1979: Eine DC-10 der Air New Zealand (Flug 901) mit 257 Menschen an Bord prallte bei einem Rundflug über der Antarktis in den unteren Nordhang des Mount Erebus, einen 3200 Meter hohen, aktiven Vulkan. Das Flugzeug wurde vollkommen zerstört, es gab keine Überlebenden. Einem Bergungsteam gelang binnen einer Woche die Identifizierung von 213 Leichen, die übrigen konnten nicht eindeutig bestimmt werden. Das offizielle Untersuchungsergebnis der Fluggesellschaft wies dem Flugkapitän die alleinige Verantwortung an dem Unglück zu. Er habe sich dazu entschieden, unterhalb der erlaubten Mindesthöhe zu fliegen, obwohl sich das Flugzeug in einer Wolkendecke befunden habe und die Besatzung die Position der Maschine nicht genau bestimmen konnte.

Eine von der neuseeländischen Regierung eingesetzte



Absturz der DC-10 der Air New Zealand.

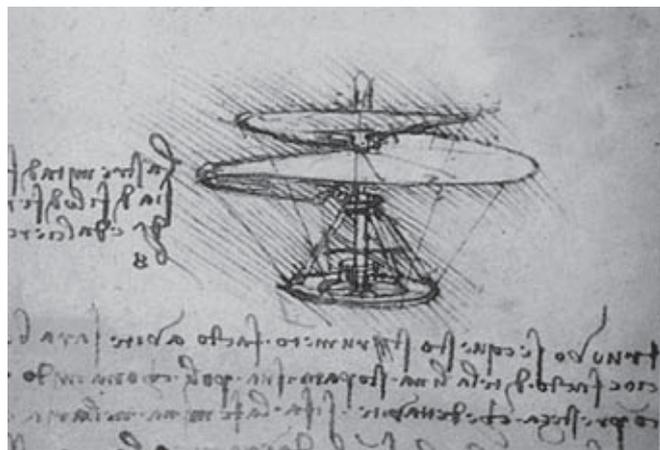
«Königliche Untersuchungskommission» gelangte jedoch zu einem vollkommen anderen Ergebnis. Sie sah die Hauptschuld bei der Fluggesellschaft, die es versäumt habe, der Besatzung eine entscheidende Änderung der im Navigationscomputer gespeicherten Flugroute mitzuteilen. Ausserdem habe sie es unterlassen, die Besatzung angemessen auf Flüge unter antarktischen Bedingungen vorzubereiten. Der neue Kurs führte genau auf den Berg zu. Nach Ansicht der Kommission habe der Pilot die Maschine bei klarer Sicht

unter Einhaltung der Regeln des Sichtfluges genau in Richtung des Berges gesteuert, dies aber aufgrund widriger Umstände nicht erkennen können. Die besonderen polaren Lichtverhältnisse hätten in Verbindung mit einer bestimmten Wetterlage ein meteorologisches Phänomen, einen Whiteout, verursacht und so dazu geführt, dass sich die Konturen des schneebedeckten Vulkans optisch vollkommen auflösten. Zudem sei der Eindruck entstanden, das Flugzeug befände sich über offenem, flachem Gelände, entsprechend der ursprünglichen Flugroute. Infolgedessen habe niemand von der Besatzung bemerkt, dass die Maschine tatsächlich genau auf den Mount Erebus zuflog.

Später wurde auf einem Felsen ein Gedenkkreuz mit Blick auf die Absturzstelle errichtet.

... vor 20 Jahren

Kalifornien, USA, 12. November 1989: Mit einem zwei Sekunden dauernden Lufthopser kamen amerikanische College-Studenten ihrem Ziel, ein von Menschenkraft angetriebenes, hubschrauberähnliches Fluggefährt senkrecht in die Luft zu bringen, ein kleines Stück näher. In einer Turnhalle der California Polytechnic State University in San Luis Obispo löste



... die Idee ist schon älter!

sich die etwa 45 Kilogramm wiegende Flugmaschine aus Kohlenstoff-Fasern, ultraleichtem Plastikschaum und Balsaholz nach mehreren fehlgeschlagenen Versuchen einen kurzen Moment lang vom Boden und schwebte in einer Höhe von zehn Zentimetern. Für die Antriebskraft sorgte Greg McNeil, Mitglied der US-Nationalmannschaft der Radfahrer, der für den Sekundenflug gewaltig in die Pedalen treten musste. Seine Leistung wurde auf kleine Propeller übertragen, die an den Enden der beiden je 15 Meter langen Hauptrotorblätter montiert waren und diese immer schneller in kreisende Bewegung versetzten. Der gelungene Bocksprung des Gefährts reichte allerdings noch lange nicht aus, den Preis der American Helicopter Society zu gewinnen. Die 20000 Dollar Preisgeld sind noch heute ausgesetzt für den ersten, allein mit menschlicher Muskelkraft bewerkstelligten Helikopterflug. Die Flugmaschine muss sich allerdings eine Minute lang in drei Metern Höhe halten. ●

... vor 10 Tagen



«Wenn Sie Ihr schönes Instrument KOSTENLOS mit an Bord nehmen wollen, wird sich unser Gepäckspezialist gerne ebenfalls KOSTENLOS darum kümmern!»

Geld und Anlagen

Im vierten Teil unserer Finanz-Serie beleuchtet Markus Schneider die Frage, wie sich ein Anleger verhalten sollte, der bisher auf einen Wiedereinstieg in die Kapitalmärkte verzichtet hat.

Text: Markus Schneider, Captain A330/340



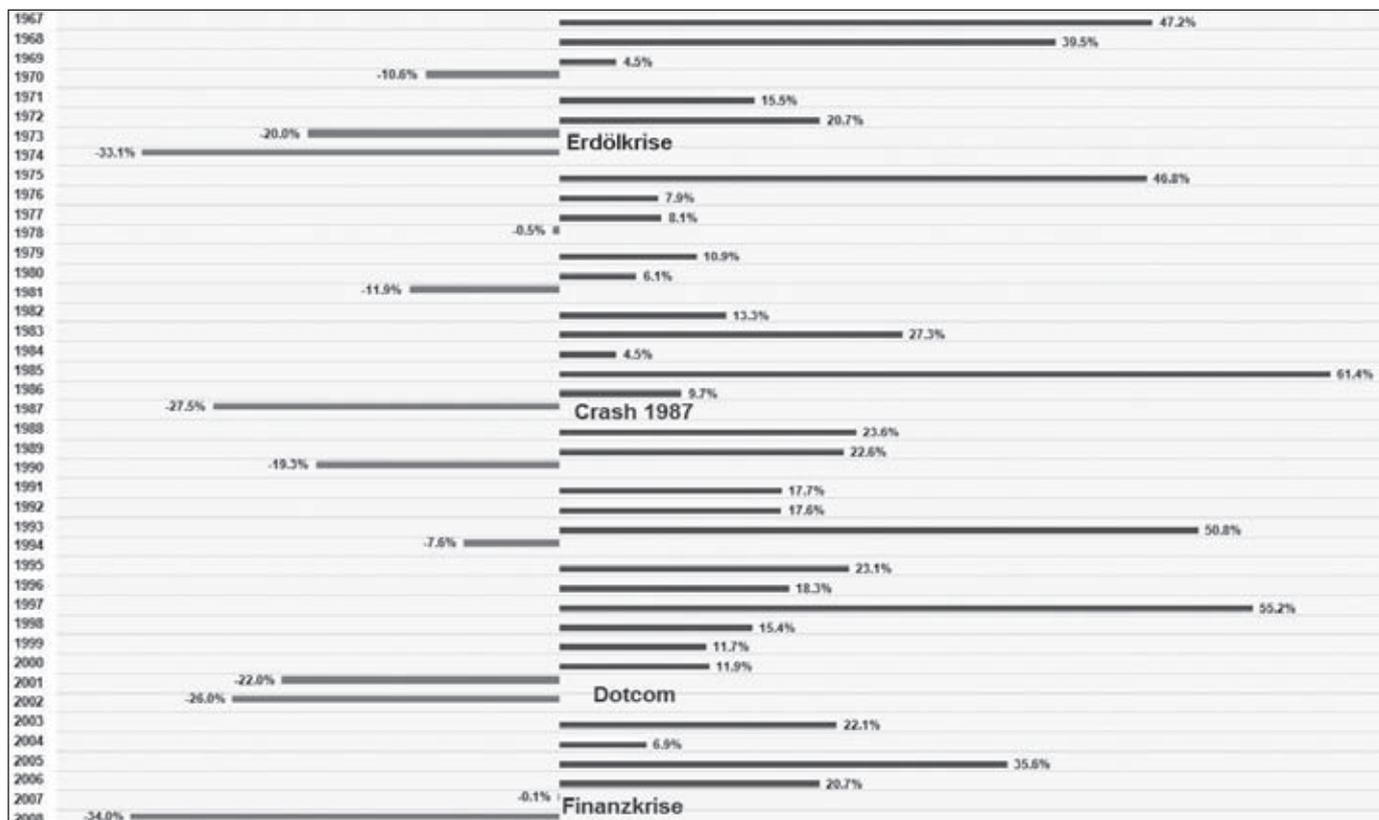
Anfang März 2009 schienen die Märkte in eine absolute Panikstimmung verfallen zu sein; fast jeder Investor, der noch Aktien im Portfolio hatte, fragte sich, ob es nicht doch an der Zeit sei, diese zu verkaufen. Seither haben die Aktienmärkte weltweit zu einer Aufholjagd angesetzt, die einen guten Teil der Verluste des letzten Jahres wieder wettgemacht hat. Der SMI beispielsweise hat seither um mehr als 50 Prozent zugelegt.

Wer sich mit Geschichte beschäftigt, der weiss, dass dieses Verhalten völlig normal ist. Ähnliches hat sich in den letzten 40 Jahren mehrfach abgespielt.

In der Grafik (Seite 37) wird die Entwicklung der Schweizer Aktien seit 1967 dargestellt, basierend auf den Zeitreihen von Pictet. Die Jahresrendite betrug über die 42 Jahre trotz aller Krisen jährlich 8,4 Prozent. Bisher haben sich die Märkte nach einer Krise immer wieder aufgerappelt - bis es dann zur nächsten Krise kam.

Wo stehen wir heute?

Auch wenn wir langfristig an die Märkte glauben, so müssen wir uns trotzdem im Klaren darüber sein, dass niemand weiss, wie sich die Renditen über die nächsten



Die Entwicklung der Schweizer Aktien im Jahresüberblick.

zwei bis fünf Jahre gestalten werden. Historisch gesehen scheint man hoffen zu dürfen, dass nach einer derart extremen Krise durchaus mehrere Jahre mit positiven Aktienrenditen folgen könnten.

Trotzdem ist das Risiko einer Gegenkorrektur jederzeit gegeben.

Potenzial

Ein Beispiel, welches das Potenzial der Märkte verdeutlichen soll: Eine Investition hat Anfang 2008 einen Portfoliowert von 100 Franken. Im Jahr 2008 tritt ein Verlust von 50 Prozent ein. Als Restwert verbleiben 50 Franken. Im Jahr 2009 beträgt die Rendite +50 Prozent, wodurch ein Wert von 75 Franken resultiert.

Trotz einem gleichen prozentualen Wiederanstieg verbleibt noch viel Potenzial.

Investition unter Unsicherheit

Ein Investor, der erst jetzt in die Märkte einsteigen möchte, fühlt sich unsicher, da eine Korrektur von fünf bis 20 Prozent jederzeit passieren könnte.

Wie soll er sich verhalten, wenn er trotzdem daran glaubt, dass die Aktienmärkte über die nächsten 5 Jahre noch viele Chancen bereithalten, er aber einen grossen Anfangsverlust vermeiden möchte?

Da niemand die Zukunft kennt, bewährt sich die sogenannte Diversifikation über die Zeit. Dabei wird der geplante Investitionsbetrag in zwei bis drei Tranchen aufgeteilt und der Einstieg über 6 bis 18 Monate verteilt. Mit diesem Verfahren wird man kaum die Maximalrendite erzielen, aber es lässt sich vermeiden, dass plötzlich die gesamte Investition stark leidet.

Weitere Überlegungen

Neben diesen grundsätzlichen Gedanken betreffend dem Einstieg in eine Investition stellt sich natürlich

auch die Frage der Anlagestrategie. Es sollte eine ausgewogen diversifizierte Strategie mit Aktien, Obligationen, Immobilien und inflationsgelinkten Obligationen gewählt werden, welche der Risikofreudigkeit und dem Anlagehorizont gerecht wird.

So aufgestellt, kann eine Investition auch heute durchaus ins Auge gefasst werden.

Zitat Warren E. Buffet vom 17. Oktober 2008:

«Let me be clear on one point: I can't predict the short-term movements of the stock market. I haven't the faintest idea as to whether stocks will be higher or lower a month - or a year - from now. What is likely, however, is that the market will move higher, perhaps substantially so, well before either sentiment or the economy turns up. So if you wait for the robins, spring will be over.» •

Neuerscheinungen

Text: Viktor Sturzenegger

Heute habe ich keinen Auftrag, zu schreiben, kein Buch, das von der Redaktion eingesandt oder mir durch einen Kollegen nähergebracht worden ist. Also erzähle ich Euch zum Jahresende wieder einmal, was ich sonst so lese.

Letztes Jahr war es Stieg Larsson, der mir enormen Eindruck machte und inzwischen Kultcharakter bekommen hat (nicht wegen meiner Schreiberei natürlich, aber trotzdem, Trendsetter Hilfsausdruck). Auch von ihm, den ich hier zitiere, habe ich vielleicht schon geschrieben – oft jedenfalls mit Freunden diskutiert, nachdem mich Henry Lüscher (ehemaliger «Rundschau»-Redaktor und Vielleser) vor ein paar Jahren auf ihn aufmerksam gemacht hat: Wolf Haas. Österreicher Autor mit unverwechselbarer Direktschreibe. Er hat die Hauptfigur seiner Kriminalromane, den etwas heruntergekommenen Ex-Polizisten und Privatdetektiv Simon Brenner, wieder auferstehen lassen und ihn zum Privatchauffeur zwischen München und Wien gemacht. Passt auf jetzt: Wahnsinn, die Geschichte, und mit der Wolf eigenen Unmittelbarkeit geschrieben, dass es eine reine Freude ist.

Unbedingt lesen! Am besten noch vor Weihnachten.

Aber es müssen nicht immer Kriminalromane sein – der Haas wollte ja auch nicht weiterschreiben am Brenner, ihn quasi sterben lassen, und schrieb dann erfolgreich über das Wetter. Jetzt ist er aber doch wieder auf den Brenner gekommen, Wiederholungstäter Hilfsausdruck, und ich bin schon gespannt, was er als Nächstes im Sinn hat. Aber ich wollte ja erklären, dass Krimis auch nicht alles sind. Und jetzt schweife ich wieder ab, Epigone Hilfsausdruck, aber ich höre jetzt sofort auf, der Wolf kann es eh besser.

Kleine Bücher einer belgischen Autorin haben es auch in sich. Diane Broeckhoven schreibt in den zweien, die ich beide in einem Zug (also ohne aufzuhören, nicht im Verkehrsmittel) gelesen habe, über Beziehungen zwischen Müttern und ihren Kindern. Muss wohl auf dem eigenen Erfahrungsschatz der 63-jährigen Autorin fassen, ist aber auf fesselnde Weise geschrieben und scharf beobachtet. Denkanstöße und Überraschungen sind garantiert, und so unwahrscheinlich die Geschichten auch sein mögen, ich habe dennoch Beschreibungen von Menschen darin gefunden, die durchaus in meinem erweiterten Verwandten- und Bekanntenkreis zu finden sein könnten.

Also unbedingt etwas für unter den Weihnachtsbaum. Mit unseren neuen Rotationen nach Schanghai ist das Interesse an dieser Destination urplötzlich riesig und die längeren Aufenthalte sind so fern wie früher die Bangkok-Rotationen. Falls jemand neben den Last-flight-Aktivitäten Lust hat, sich mit den in Schanghai lebenden Menschen in einer Art Inside-Sicht auseinanderzusetzen, möchte ich unbedingt die Krimis von Qiu Xiaolong empfehlen. Gerade ist auf Deutsch der fünfte Fall um Oberinspektor Chen erschienen. Er ist ein in Maos Kaderschmieden ausgebildeter Mann, der eigentlich für eine diplomatische Karriere vorgesehen

gewesen wäre, gäbe es da nicht einen «konterrevolutionären» Onkel, dessen Existenz dazu führte, dass er nun sein Dasein als Polizist in Schanghai fristet, statt mit seiner aus höchsten Parteikreisen stammenden Geliebten in Peking ein Leben als Privilegierter Bonze führen zu können.

Neben seiner Polizeitätigkeit ist Chen allerdings noch als Dichter bekannt, was den Lesenden auch einen Einblick in das Lyrikverständnis der Chinesen gibt. Xiaolong selbst lebt in den USA, seit er während einer Vorlesungsreise in Kalifornien miterleben musste, wie seine Landsleute auf dem Tiananmen-Platz dem himmlischen Frieden ein Ende bereiteten.

Also, vielleicht nicht die weihnachtlichste aller Lektüren, aber wärmstens zu empfehlen.

Und zuletzt möchte ich Euch noch Friedrich Ani ans Herz legen. Der in München lebende (gar nicht falsche) Fünfziger hat mit seiner Romanfigur Tabor Süden eine Persönlichkeit zum Hauptkommissar gemacht, die in ihrer Vielschichtigkeit durchaus auch in literarisch ambitionierterer Literatur ihren Platz hätte. Die inneren Monologe und Beobachtungen Südens evozieren schöne Bilder und halten die Geschichte im Gang, auch wenn sie noch so abstrus wirken mag.

Tätig in der Vermisstenstelle des Landeskriminalamts in München, bekommt er den Auftrag, einen Pöster namens Cölestin Korbinian zu finden, der eigentlich gar nicht verschwunden ist, sich aber einen Monat lang weder an seiner Arbeitsstelle noch bei seiner Frau blicken lässt. Die Geschichte um den Liebhaber von Spitzweg und Zierfischen ist merkwürdig – aber das ist nicht schlimm; schön zu lesen und irgendwie stimmig ist sie, auch wenn man vielleicht nicht sofort alles gleich nachvollziehen kann. Um den Stil von Ani etwas zu spüren, möchte ich Euch den Beginn des letzten Kapitels des Buches zu lesen geben:

«In diesem Zimmer, in dem ich manchmal wünsche, ich hätte der Liebe mehr Ehrfurcht erwiesen, ist es still. Die Gäste schlafen, die Bar hat bereits geschlossen, es ist lang nach Mitternacht. Noch immer besitze ich keine Uhr. Obwohl ich allein lebe, bin ich umgeben von Zeit und umzingelt von Terminen. An Cölestin Korbinian zu denken löst in mir eine beschwingte Erinnerung aus, ich gehe auf und ab, berühre mit der flachen Hand die Wände und lehne meine Stirn gegen das kühle Glas der Balkontür, und dann setze ich mich für eine Minute oder zwei auf meinen einzigen Stuhl, schlage die Beine übereinander und lege die Hand aufs Knie.»

In diesem Sinn wünsche ich allen Lesenden geruhsame Feiertage und ein glückliches neues Jahr.

Buch-Tipps

Wolf Haas

Der Brenner und der liebe Gott, Hamburg 2009
ISBN-10: 3-455-40189-9
ISBN-13: 9783455401899

Diane Broeckhoven

Herrn Sylvains verschlungener Weg zum Glück,
München 2008
ISBN 3-406-57740-7
Einmal Kind, immer Kind, München 2005
ISBN 3-406-53642-5

Qiu Xiaolong

Blut und rote Seide, Wien 2009-11-12
ISBN 9783552054615

Friedrich Ani

Süden und der glückliche Winkel, München 2003
ISBN 3-426-62384-6

Austritt

Andi Nagel



Acht Jahre habe ich bei Airlines mit grossen und kleinen Schweizerkreuzen und mit Kranich auf der Heckflosse verbracht. Viele kleine, aber wichtige Knöpfli habe ich in der Zeit gedrückt, oft gequatscht, auch geschwiegen, Zeitung gelesen, zum Fenster rausgeschaut, manchmal um etwas zu sehen, und oft, immer öfter habe ich mir über Sinn und Unsinn des Knöpfli-Drückens Gedanken gemacht. Mein ökologisches Gewissen und die frisch abgeschlossene Bergführerausbildung haben mich ebenfalls dazu bewogen, meinen Arbeitsplatz zu wechseln. In Zukunft fahre ich Bögli in den Pulverschnee statt in den unstabilised Approach, schau mir den Sonnenaufgang mit kalter Nasenspitze an statt mit Kaffee auf dem Schoss. Und manchmal, wenn der Wind so richtig fies an den Ohrläppli knabbert, der Schritt vom schweren Rucksack immer träger wird und sich am Himmel ein Kondensstreifen abzeichnet, dann werde ich vielleicht denken, Depp, da war's schon auch easy. Nun ja, wenn mich die Sinnfrage erst in acht Jahren wieder zu einem Jobwechsel zwingt, dann war's ein Erfolg! Ihr findet mich und mein Tourenprogramm entweder unter www.bergpunkt.ch (Touren & Kurse, Bergführer Andreas Nagel anwählen) oder privat unter [nail\(at\)gmx.ch](mailto:nail(at)gmx.ch). Es würde mich freuen, wenn ihr mich für eure nächste, geführte Gipfelbesteigung wählt. Euch wünsche ich viel Spass, Vorsicht und das nötige Glück in der Fliegerei!

Ciao zäme, Andi

Pensionierung

Felix Unholz



Eintritt: 1.1.1980, Pensionierung: 31.10.2009

Total Flugstunden: 16 400

Karriere:

F/O: DC-9, MD-80, DC-10, MD-11

Captain: MD-80, A320, MD-11, A330/340

SLS Ground Instructor, Fluglehrer, Selektion

Alle Hebel habe ich in Bewegung gesetzt, um Swissair-Pilot zu werden. Es hat sich gelohnt! 30 Jahre im Cockpit ohne grössere Zwischenfälle und bei guter Gesundheit zu überstehen, sehe ich als Geschenk. Die Turbulenzen der letzten Jahre sind nicht ganz spurlos an mir vorbeigegangen. Deshalb ist es für mich ein Privileg, mit 57 Abschied zu nehmen.

Aufbruch zu neuen Horizonten: Ich arbeite weiter zu 50 Prozent als Lokführer bei der Südostbahn, betreibe etwas Schifffahrt und fliege ab dem 1.1.2010 zu 40 Prozent als CMD bei Helvetic. Dass mich deshalb einige als schwarzes Schaf betrachten mögen, muss ich akzeptieren. Die Freiheit, nach einem sauberen Schlussstrich das zu tun, was Spass macht, nehme ich für mich ohne Gewissensbisse in Anspruch. Allen meinen Weggefährten im Cockpit und in der Kabine danke ich für die schöne Zeit.

Happy landings, Felix Unholz (fun@hisppeed.ch)

Eintritte

David Kuhn



Mir wurde gesagt, dass ich schon als Kleinkind viele Leute dazu aufgefordert hätte, mir Flugzeuge zu zeichnen. Ich denke, das hängt damit zusammen, dass ich die Begeisterung fürs Fliegen geerbt habe und dazu auch noch in Opfikon aufgewachsen bin – dort, wo die grossen Flieger ihre Kreise ziehen. Im Cockpit sitzen zu dürfen und selber zu fliegen, war schon immer ein Ziel.

Während der Schulferien machte ich meine ersten eigenen Flugerfahrungen in den FVS-Kursen 1 und 2. Nach Abschluss der Matura absolvierte ich die Rekrutenschule und begann anschliessend das Studium für Wirtschaft an der Universität Zürich. Als die SWISS wieder Piloten selektionierte, nahm ich die Chance wahr und konnte im PK 3/07 die Ausbildung beginnen.

In meiner Freizeit versuche ich möglichst regelmässig ins Kunstturn- und Rock-'n'-roll-Training zu gehen. Im Sommer fühle ich mich im oder am Wasser am wohlsten, im Winter fahre ich gerne Ski. Selbstverständlich pflege ich den Kontakt mit meinem Freundeskreis, wann immer es mir die Zeit erlaubt. Ich freue mich auf die Zusammenarbeit und auf interessante Rotationen!

Liebe Grüsse, David

Jacob Meyer



Schon als ich noch klein war, weckten Erzählungen meines Grossvaters mein Interesse an der Fliegerei. Doch so spannend die Geschichten des bisher einzigen Piloten in unserer Familie auch waren, konnten sie mich zumindest vorerst nicht davon überzeugen, meinen Traumberuf als Banker, über Bord zu werfen. Mein Interesse für eine Bankausbildung schwand allerdings rasch, nachdem ich ein Praktikum in unserer ortsansässigen Bank absolvieren durfte. Während der Abiturzeit stieg der Wissensdurst über das Fliegen und Flugzeuge aus mir selbst unerklärlichen Gründen ungewöhnlich schnell an. Vielleicht war es der Flugsimulator, den mir meine Paten eines Tages zu Weihnachten schenkten, vielleicht der erste Mitflug im Cockpit einer MD-11 durch eine wunderschöne Vollmondnacht oder doch mein Grossvater als das grosse Vorbild aus der Familie, welcher den starken Wunsch förderte, eines Tages selber fliegen zu dürfen. Nach einem gescheiterten Versuch, dies in Deutschland zu verwirklichen, hat es mich vor knapp zwei Jahren in die Schweiz gezogen. Ich freue mich nun auf interessante Flüge und Begegnungen bei der SWISS.

Abseits vom Cockpit (leider fehlt dort die passende Stereoanlage!) höre ich gerne Musik und spiele selber schon seit zirka 14 Jahren Schlagzeug, ausserdem gehe ich gerne ins Fitnessstudio und spiele hobbymässig Basketball.

Liebe Grüsse und bis bald, Jacob

Marcel Erdin



Pilot zu werden, war für mich immer schon ein Bubentraum. Dank der fliegerischen Vorschulung konnte ich meinem Traum schon mal ein Stück näher kommen. Nach einer Lehre als Elektroniker studierte ich Maschinenbau an der Fachhochschule Aargau und arbeitete anschliessend ein Jahr. Als ich vom Pilotenmangel bei der SWISS erfuhr, entschied ich mich für meinen Bubentraum und begann im Jahr 2007 mit dem MPL-Kurs bei der SAT. Ich wohne im Fricktal und verbringe meine Freizeit gerne mit Sport in der Natur. Weiter interessiere ich mich für alles Elektronische, besonders für die digitale Fotografie.

Bis bald, Marcel

Max Schildhauer



Leipzig und Baden-Baden hiessen die ersten Stationen meines Lebens. Die letzten sechs Jahre vor meinem Eintritt in die SWISS habe ich in Berlin Rechtswissenschaft studiert. Nach meinem Examen und einigen Monaten Arbeit im Dienst der Universität hat es mich dann doch noch gepackt. Nach zehn Jahren Segelfliegen lernte ich in der SAT das motorgetriebene Fliegen im zweiten MPL-Kurs und bin nun seit Anfang Juli häufig auf unseren Airbussen unterwegs. Und wer weiss ... vielleicht ist die Juristerei ja doch nochmal für irgendwas gut.

Mit fliegerischen Grüssen und bis bald, Max

Wir trauern

Folgende Mitglieder sind seit der letzten Ausgabe verstorben:

Thomas Hürzeler 26.6.1958 – 12.9.2009
SF/O A330/340, Aktivmitglied

Heinz Mast 13.11.1934 – 24.9.2009
Ehemaliges Mitglied, SF/E DC-10, pensioniert am 30.11.1990

Eugen Gröber 18.7.1940 – 30.9.2009
Ehemaliges Mitglied, CMD A-330, pensioniert am 31.7.1995

Hermann Keller 13.5.1927 – 30.10.2009
SF/E DC-10, pensioniert am 31.5.1982

Hans Krähenbühl 15.12.1915 – 5.11.2009
Chef-Navigator, pensioniert am 31.10.1974

Wir werden den Verstorbenen ein ehrendes Andenken bewahren.

Termine & Mitteilungen

Vorstandswochen

14. bis 18. Dezember 2009

18. bis 22. Januar 2010

22. bis 26. Februar 2010

Pensionierten-Stamm

Dezember 2009 kein Stamm

26. Januar 2010

23. Februar 2010

Bei der Hawaiian und der Pinnacle Airlines kommen langjährige Verhandlungen nicht vom Fleck. Auf Hawaii bereiten sich die Piloten auf einen Streik vor, weil sie der Ansicht sind, dass nach Jahren des Gebens nun die Zeit für Rückerstattungen gekommen ist. In Deutschland konnte die VC mit der Air Berlin einen Vertrag abschliessen, um die Gehaltshöhe zu stabilisieren und die neu zur Air Berlin gestossenen Piloten nicht zu benachteiligen.

Text: André Ruth

+++ The pilots at **Hawaiian Airlines** are being asked by their union leaders to give the authority for strike action. The call comes after two and a half years of stalled negotiations and six years of bankruptcy imposed terms. The vote, which continues until September 10, would give the Hawaiian MEC the authorisation to declare action once it has received permission from the National Mediation Board. Hawaiian MEC chairman Captain Eric Sampson said "Hawaiian management must understand that after years of giving back to our airline, we need firm guarantees that our company plans to give something back to us. We cannot accept the continued erosion of our contract in exchange for vague promises of future profit sharing 'when things get better', for us the time is now". +++

+++ Um ihren Forderungen nach besseren Tarifbedingungen Nachdruck zu verleihen, seien die Piloten der **Air-Berlin-Tochter LTU** in Streik getreten. Der für 16 Stunden geplante Ausstand habe am Vormittag zu Verspätungen geführt und eine Handvoll Flüge haben gestrichen werden müssen. +++

+++ The pilots at **Pinnacle Airlines** have rejected a new collective bargaining agreement. Following a four and a half year negotiation process, the pilots, represented by ALPA International, "concluded that the job security enhancements, work rule improvements, pay increases, and signing bonus just weren't substantial enough to warrant a yes vote". Captain Scott Erickson, chairman of the Pinnacle arm of ALPA, said "Pinnacle pilots believe there are sections of the tentative agreement that should be modified to better reflect their current needs... We look forward to working with the company to address these problem areas to achieve a successful ratification". +++

+++ **Vereinigung Cockpit (VC)**, the German Air Line Pilots Association, has announced that it has successfully concluded its negotiations with **Air Berlin**. The new collective agreement, which includes pilots at LTU as well as Air Berlin, guarantees 68 block hours per month backdated to the beginning of this year. While for 2010 there will be a one hour increase. In addition there will not be any enforced redundancies before the end of next year. The guaranteed block hours once and for all deals with the strong fluctuations of the individual pilots salaries due to changes in the traffic patterns throughout the year and gives the pilots more financial stability. This is extremely important for Air Berlin, since the base pay there is still lower than the base payment at LTU. For LTU, the agreement means that pilots don't have to fear any salary reductions or the loss of benefits they carried over when LTU was acquired by Air Berlin. +++

+++ Pilots at **United Airlines** have described the carrier's acknowledgement that it will continue to pursue its arrangement with Aer Lingus, despite both airlines shedding jobs, as "an insult to employees on both sides of the Atlantic". The agreement with Aer Lingus, which was announced January, is that United will operate flights between Washington and Madrid using non-United pilots. Captain Steve Wallach, chairman of the United Master Executive Council of the Air Line Pilots Association said that "It is simply unconscionable to see how management can continue to stab the very people in the back who have made this airline fly... with United's plans to furlough nearly 1,500 pilots and siphon marketing money from its own operation to pour into this venture, it is inexcusable for this same management team to turn around and utilize non-United pilots to fly the Washington-to-Madrid route". +++



- Kopfschmerzen?
- Allergien?
- Narbenstölfelder?
- Rückenschmerzen?

Mind Body Soul
Ganzheitliche Gesundheitspraxis

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

Akupunkt Massage ■ Bioresonanz ■ Body Detox

Gedanken eines Fliegenden

Pilotische Wünsche ans Christkind im Wandel der Zeit

Text: Peter Tilly

1989

Liebes Christkind, ich wünsche mir,

- dass die Lieferfrist des neuen 911er drei Monate nicht übersteigt,
- dass die Damen am Crew Control gut gelaunt sind,
- dass ich nicht zweimal nacheinander den «21-täger Rio» bekomme,
- dass ich keine meiner Ex-Freundinnen in Karachi auf dem Segelboot treffe,
- dass ich nächstes Jahr nicht mehr als 450 Stunden fliegen muss,
- dass die Pensionskassenbeiträge der Firma nicht unter 49 Prozent sinken,
- dass der Lohn wieder mit zweistelligen Prozentzahlen steigt,
- dass der Chef einmal auf den Kaviar verzichtet,
- dass der GSR nicht länger als bis 14.30 Uhr dauert,
- dass ich noch bis 57 arbeiten darf,
- dass ich nie mit zwei Triebwerken über den Atlantik fliegen muss.

1999

Liebes Christkind, ich wünsche mir,

- dass keines der Optimierungsprogramme nach mir benannt wird,
- dass ich nicht schon wieder den «kurzen Hongkong» mit nur drei Strichen erwische,
- dass ich nächstes Jahr nicht mehr als 550 Stunden fliegen muss,
- dass der Chef einmal auf den Lachs verzichtet,
- dass sich meine Firma aus Übermut nicht selber kauft,
- dass die Pensionskassenbeiträge der Firma nicht unter 40 Prozent sinken,
- dass der GSR nicht länger als bis 16.30 Uhr dauert,
- dass der Lohn um ein paar Prozentpunkte steigt,
- dass der Passat mit Allradantrieb erhältlich ist,
- dass ich mit 55 in Rente gehen kann.

2009

Liebes Christkind, ich wünsche mir,

- dass der Lohn nur um ein paar Prozentpunkte sinkt,
- dass der GSR nicht länger als bis 18.30 Uhr dauert,
- dass ich nächstes Jahr nicht mehr als 900 Stunden fliegen muss,
- dass mein Leasing-Antrag für den Smart bewilligt wird,
- dass ich 2010 wenigstens einmal bestätigte Ferien bekomme,
- dass ich zum Thema Uniformreglement keinen «e-Test» machen muss,
- dass die Pensionskassenbeiträge der Firma nicht unter 20 Prozent sinken,
- dass ich den «Level 4 Test» in Englisch bestehe,
- dass die ETOPS-Kreise nicht grösser werden,
- dass ich nie mit einem Triebwerk über den Atlantik fliegen muss,
- dass ich wieder einmal eine Ex-Freundin treffe,
- dass ich 2010 keinen neuen Pin von der Firma bekomme,
- dass ich mit 58 in Rente gehen kann,
- dass ich das Ferienreglement endlich verstehe.

2019

Liebes Christkind, ich wünsche mir,

- dass ich wieder einmal einen langen «New York» mit drei Stunden Aufenthalt bekomme,
- dass der GSR nicht länger als bis 23.30 Uhr dauert,
- dass mir einer erklärt, was eine Pensionskasse ist,
- dass ich nächstes Jahr nicht mehr als 1900 Stunden fliegen muss,
- dass meine Freiwünsche beim Eisprung meiner Frau bewilligt werden,
- dass ich mit 75 in Rente darf,
- dass ich mir ein Elektrobike leisten kann,
- dass USESCO-Flüge (unlimited single engine single crew operation) verboten werden,
- dass die LHIW (Langstrecken-Inkontinenz-Windeln) steuerlich absetzbar sind,
- dass die Ferien wieder eingeführt werden,
- dass die Copiloten wieder eingeführt werden,
- dass ich im Cockpitsitz nicht für ewig einschlafe.



P.P.

8302 Kloten



Spezial-Rabatt 50%

Exklusiv-Angebot für Mitglieder von Aeropers / SwissALPA.

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

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



Rechtsschutz
Protection juridique
Protezione giuridica

A company of Allianz 

Meine Anmeldung.



SWISS ALPA
Airline Pilots Association

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

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

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

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

Zahlbar: Jährlich im Voraus

Gültig ab: _____ (frühestens 1 Tag nach Posteingang bei CAP)

Name: _____ Vorname: _____

Adresse: _____ PLZ: _____ Ort: _____

Telefon/Mobile: _____ Geburtsdatum: _____

Datum Verbandsbeitritt/Mitgliedschafts-Nummer: _____

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

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

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

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