

 INTERVIEW

## HORIZON SWISS FLIGHT ACADEMY



## Wir leben von der Hand in den Mund

*Weltweit herrscht derzeit noch ein Pilotenmangel, der nicht nur dazu führt, dass Flugzeuge zum Teil unbereedert bleiben, sondern auch, dass die Flugschulen über zuwenig Lehrer verfügen. Silvio Dreier, CEO der Horizon Swiss Flight Academy und zugleich Postholder Flight Operations bei Helvetic Airways, hat einen Lösungsansatz.*

### ?...: Wie ist es um den Pilotenmarkt in der Schweiz bestellt?

**Dreier:** In den letzten Jahren ist bei uns in der Schweiz eigentlich nichts mehr gelaufen. Uns fehlen rein rechnerisch etwa 600 Piloten. Wir hatten in den letzten ein bis zwei Jahren zwar eine kleine Erholung vom Swissair-Gau, dazu kamen die guten Nachrichten bezüglich Swiss und Lufthansa. Einzelne Konkurse und Streckenstreichungen machen sich bemerkbar, und das wieder aufgeflamte Interesse an der Pilotenausbildung ist schon wieder am Bröckeln. Auf der anderen Seite gibt es die große Zahl bestellter Flugzeuge, sowohl für Fluggesellschaften wie auch für die Geschäftsfliegerei. Es ist mir ein Rätsel, wer diese fliegen soll. Dazu kommt das Problem, dass nicht nur die Piloten fehlen, sondern, was noch viel gravierender ist, dass dadurch auch die Pyramide nach oben unterbrochen ist. Aus dem Pool an Piloten rekrutieren sich normalerweise die Instruktoren, und die wiederum bilden die Basis für die Examiner, also die Prüfer. Aber diese Kette ist jetzt unterbrochen

### ?...: Was wollen Sie dagegen tun?

**Dreier:** Wir haben ein neues Modell umgesetzt. Ein Teil unserer Kopiloten fliegt 60 Prozent auf der Linie, wird parallel dazu ausgebildet zum Fluglehrer, fliegt dann 40 Prozent in der Schulung und kommt so auf eine ähnliche Stundenzahl wie die Kollegen, die zu 100 Prozent auf der Linie aktiv sind. Es genügt jetzt nicht mehr, die Piloten, die 45 Jahre und älter sind, für die Schulung zurückzuhalten, sondern wir müssen die Jungen nachziehen. Aber die kommen nicht selbst, wir müssen sie in die Schulung reinholen und ihnen attraktive Modelle anbieten. Sie erhalten dann beispielsweise auf der Linie einige Vorteile, haben zum Beispiel Priorität bei den Ferienzeiten oder bei den Einsatzspektralen. Darüber hinaus können sie durch die Fluglehrer-Lizenzen und -Aktivitäten ihren Marktwert steigern. Aus diesem Pool an Instruktoren schaffen

wir dann wiederum die Examiner, so dass wir den Kreislauf wieder installieren. Das ist unser Lösungsansatz für dieses Problem. Sonst sehe ich keinen.

### ?...: Weshalb kann man die älteren Piloten nicht auch in die Schulung holen?

**Dreier:** Das hängt unter anderem mit dem Thema EU-OPS zusammen, das aber auch wieder keiner anspricht. Bei uns in der Schweiz gelten ab dem 1.10. die neuen Flugdienst- und Ruhezeitenregelungen. Wir haben dann ein maximales Arbeitszeitenlimit von 2000 Stunden pro Jahr. Ich rede dabei nicht von den Flug- oder Blockzeiten, sondern von der Arbeitszeit, zu der auch die Schulung gegen Entgelt zählt. Also, selbst wenn man die „alten“ Piloten für die Schulung aktivieren könnte, würde das nicht viel nützen, denn die fliegen Vollzeit auf der Linie und enden da bereits mit ca. 800 bis 900 Blockstunden im Jahr bei einer Arbeitszeit von 1700 bis 1900 Stunden. Da bleiben mit Glück noch 200 Arbeitsstunden übrig, und damit kann man gerade einmal zwei Instrumentenflug-Schüler ausbilden. Das Modell, die Alten zu reaktivieren, hat industriell damit ausgedient.

### ?...: Wie alt sind ihre potenziellen Instruktorenanwärter?

**Dreier:** Sie sind in der Regel plus/minus 25 Jahre alt und meistens rund zwei Jahre auf der Linie. Sie kommen also noch als Kopiloten in die Instruktorenrolle und sind somit noch finanzierbar. Man darf nicht zu lange warten, denn wenn sie erst einmal Commander sind, werden sie einfach zu teuer. Aber wenn sie zwei, drei Jahre geflogen sind, haben sie eine gute Erfahrung und sind noch motiviert.

### ?...: Wann haben Sie mit Ihrem Modell begonnen?

**Dreier:** Erkannt haben wir das Problem schon länger, und wir haben in diesem Frühling damit angefangen. Die ersten können somit ab September in diesem Modell arbeiten.

### ?...: Und wie viele Piloten sind das?

**Dreier:** Wir brauchen acht. Im August gehen die ersten zwei in die Schulung, und es ist geplant, dass alle drei Monate zwei weitere gehen, so dass ich dann Ende 2009 erst einmal einen Sollbestand an Instruktoren erreicht habe.

### ?...: Für dieses Modell arbeiten Horizon und Helvetic Airways zusammen ...

**Dreier:** Unsere Firmen sind ja getrennt, haben aber den gleichen Investor. Und es gibt Synergien, die wir nutzen können: Bei Horizon bin ich daran interessiert, dass die Leute, die aus der Schule kommen, so kompetent sind, dass sie eine Anstellung finden, und dazu brauchen wir kompetente Instruktoren. In meiner Rolle als Chefpilot von Helvetic wiederum bin ich gewillt, dort den Crewfaktor zu erhöhen, weil ich weiß, dass mir das mittel- oder langfristigt nützt. Denn ich bin überzeugt davon, dass wir im kommerziellen Bereich kompetente Instruktoren finden. Viele Kollegen sehen das leider nur durch die kurzfristige Brille und wollen bei dem vorherrschenden Mangel an Cockpitpersonal nicht auch noch Piloten für die Schulung abzweigen. Wir leben heute einfach von der Hand in den Mund. Aber wenn wir

die Probleme mittelfristig lösen wollen, müssen wir kurzfristig, und eben auch in schlechten Zeiten, investieren.

### ?...: Aber bei Ihrem Modell sind viele Piloten nur in Teilzeit für die Airline tätig.

**Dreier:** Wir sind bei Helvetic tief überzeugt vom Teilzeitmodell für Piloten. Denn wenn sie nur fliegen, kommt nach einigen Jahren der Burn-out, egal in welcher Firma sie arbeiten und wie viel sie verdienen. Wir haben Piloten, die nach ein paar Jahren auf dem rechten Sitz nicht Fluglehrer werden wollen, sondern zurückgehen in ihren alten Beruf. Sie können dann zu 60 Prozent – das Minimum sind 40 Prozent – bei uns auf der Linie arbeiten, sich in der restlichen Zeit mit etwas anderem beschäftigen und so den geistigen Ausgleich finden. Der Punkt ist also die Steigerung der Arbeitszufriedenheit. Man fliegt heute zwei- bis dreimal mehr als noch vor 30 Jahren, die Arbeit im Cockpit ist bezüglich Produktivität und Luftraumdichte kräftezehrender als früher, der Burn-out kommt schneller. Man muss hier einfach den Ausgleich für den Menschen finden. Und den findet man unserer Ansicht eben nicht nur in der Freizeit oder im Nichtstun, sondern von der Psychologie her in anderen Tätigkeiten. Von unseren Kopiloten macht jetzt schon ein Viertel Gebrauch von diesem Teilzeitmodell, aber wir drängen das nicht auf; wer zu 100 Prozent fliegen will, kann das auch tun.

*Das Gespräch führte  
Brigitte Rothfischer*

