

rundschau

2/95



**AERO
PERS**

VZ Ist Ihr Pensionskassen-Kapital «ready for take-off»?



Bei der Planung der «take-off»-Phase in die Pension sollten Sie sich folgende Fragen stellen:

- Wann soll ich über die Verwendung meines Pensionskassen-Geldes entscheiden?
- Was spricht für eine Pensionskassen-Rente, was für einen Kapitalvorbezug?
- Wieviel meines Pensionskassen-Anspruches soll ich mir als Kapital auszahlen lassen?

Folgende Check-Liste sollten Sie überprüfen, bevor Sie Ihren Entscheid fällen:

- Sicherstellung des Einkommens
- Flexibilität bei Vermögen und Einkommen
- Steuerliche Vor- und Nachteile
- Geeignete Anlagemöglichkeiten
- Höhe der Netto-Rendite
- Absicherung der Familie und Erbschaftsplanung

Wir unterstützen Sie gerne bei Ihrer Entscheidung über die Verwendung des Pensionskassen-Kapitals. Denn als unabhängiges Dienstleistungsunternehmen vergleicht das VZ sämtliche Marktangebote von über 20 Banken und 25 Lebensversicherungsgesellschaften. So können wir Ihnen die gesamte Information liefern, die Sie für Ihre Entscheidung benötigen – objektiv und neutral.

Nutzen Sie die Möglichkeit für ein *kostenloses* Beratungsgespräch.

Wir freuen uns darauf, mit Ihnen einen Termin vereinbaren zu dürfen.

Ihre Kontaktperson: Andrea Dinevski, Tel. (01) 202 27 37, Fax (01) 202 28 35

VZ Das Banken- und VersicherungsZentrum, Beethovenstrasse 20/24, 8002 Zürich

rundschau

41. Jahrgang, Nr. 315
Auflage 2300

Publikation der AEROPERS, Vereinigung des Cockpitpersonals der Swissair, erscheint alle zwei Monate.

Obwohl die **rundschau** das offizielle Organ der AEROPERS darstellt, widerspiegeln die in den einzelnen Artikeln zutage tretenden Ansichten nicht notwendigerweise die Meinung des Vorstandes.

Die Wiedergabe von Artikeln und Bildern (auch auszugsweise) ist ohne die schriftliche Einwilligung der Redaktion untersagt.

Ausgabe 2/95

- 3 Editorial
- 8 «High Noon» im Fernsehstudio
- 11 Seite des Präsidenten
- 13 Jubiläums-Info Nr. 5
- 15 Aktuelles Interview: Company Stress
- 19 WIN und kein Ende
- 21 Von allen guten Geistern verlassen?
- 25 Ruhige Hand
- 26 Yawspin
- 31 Salärvergleiche Cockpit
- 35 Flugstunden-Statistik 1994: Swissair Cockpit
- 41 Sind wir Swissair-Piloten faul und teuer?
- 45 WIN-Stimmen aus dem Volk
- 47 Zugeständnisse seit Gesamtpaket 90 im Bereich GA und GAV 93
- 48 WIN und die Piloten - ein Argumentarium
- 49 Leserbriefe
- 55 Man sollte...
- 57 Innovatives Europa
- 63 Automatisierung bei AEROPERS und Swissair
- 76 Kaleidoskop
- 81 50th IFALPA Conference, Bali, Indonesia (March 22-28 1995)
- 83 Von Copi für Copi
- 84 AEROPERS monthly/Termine/Neuaufnahmen

Redaktionsschluss für die nächste Nummer: 10. Mai 1995

PR-Info-Gruppe/Redaktion

Peter Clausen (Vorsitz)
Burkhard Klessler
Felix Kuster, Henry Lüscher
Beat von Tobel
Sergio Giordani (Del. Vorstand)
Doris Leuzinger (Sekretariat)

Redaktions-Adresse und Versand

AEROPERS
Ewiges Wegli 10
8302 Kloten
Telefon (01) 814 15 15
Telefax (01) 814 16 86

Druck und Inseratenannahme

THUR DRUCK AG
Zürcherstrasse 179
8500 Frauenfeld
Telefon (054) 21 18 45
Telefax (054) 22 21 00



Schweizerische Luftverkehr AG S.A. Suisse pour la Navigation Aérienne Swiss Air Transport Company Ltd.

Einschreiben

An die
AEROPERS
Vereinigung des Cockpitpersonals
der SWISSAIR
Ewiges Wegli 10

8302 Kloten

Zürich, 30. März 1995

Sehr geehrte Herren

Hiermit kündigen wir den zwischen Ihrem Verband und der Swissair bestehenden Gesamtarbeitsvertrag für die Cockpit-Besatzungsmitglieder.

Die Kündigung erfolgt gestützt auf Art. 52 des Vertrags auf den

31. März 1996.

Wir bedauern diesen Schritt. Nach ausführlichen Gesprächen zwischen den Sozialpartnern und angesichts der wirtschaftlichen Lage ist er leider unvermeidlich.

Wir möchten Sie bitten, die Kündigung nicht als Kampfansage zu verstehen. Vielmehr soll damit der Weg geebnet werden, um die auf uns zukommenden Herausforderungen neu anzugehen und partnerschaftlich zum Wohl beider Seiten zu lösen. In diesem Sinne laden wir Sie ein, in GAV-Verhandlungen einzutreten.

SWISSAIR
Schweizerische Luftverkehr AG

Otto Loepfe
Präsident der
Konzernleitung

Jürg Marx
Personal und Organisation
Mitglied der Konzernleitung

Editorial

Welcher Teufel reitet dieses Management?

Man erinnere sich: Am 30. September 1993 unterzeichneten Swissair und AEROPERS (rückwirkend auf den 1. September, die Zeit drängte schon damals!) einen neuen Gesamtarbeitsvertrag. Euphorisch titelte der Schreibende seinen damaligen Leitartikel (**rundschau** 5/93) mit «Warmer Applaus»: 90 Prozent der AEROPERS-Mitglieder hatten sich an der entsprechenden Abstimmung beteiligt, mit 94 Prozent Ja-Stimmen wurde der «GAV 93» überwältigend angenommen.

Unser neuer GAV eröffnete der Swissair Einsparungen von jährlich wiederkehrenden 55 Millionen Franken: 7 Millionen (neues Teuerungsmodell), 6 Millionen (Unterwanderungsschutz: Freigabe 60Plätzer), 12 Millionen (neue Typseniorität mit nur noch zwei Stufen) und 30 Millionen im FDR-Bereich (Protokoll SR/AP, 25. Februar 1993). Damit durfte auch die Swissair zufrieden sein. GL-Präsident Otto Loepfe bezifferte die Einsparungen in einem News-Interview mit «einigen Dutzend Millionen Franken», und so machte es zumindest den Anschein, dass beide Sozialpartner das in mehr als einjährigen, knochenharten Verhandlungen erarbeitete Vertragswerk als *gemeinsamen Erfolg* («standing ovation!») verbuchen konnten. Freude herrschte, und das *gegenseitige Vertrauen* war noch selten so gut wie damals.

Nach nur 19 Monaten ist nun dieser Gesamtarbeitsvertrag bereits wieder gekündigt. Die Swissair bedauert den Schritt, der «nach ausführlichen Gesprächen zwischen den Sozialpartnern und angesichts der wirtschaftlichen Lage leider unvermeidlich» war. Dies die offizielle, nicht gerade aussagekräftige Begründung in der Kündigungsschrift.

Etwas «deutlicher» texten die zahlreichen Begleitschreiben (GL, O, OC, PF) sowie das offizielle Swissair-Pressebulletin. Konzertiert, wie könnte es auch anders sein, wird dem AEROPERS-Vorstand die Schuld an der GAV-Kündigung zugewiesen: «Bedauerlicherweise konnten wir keine ausdrückliche Zusicherung des Präsidenten der AEROPERS erhalten, wonach der Verband bereit sei, *ohne Einschränkung über alle Vertragsthemen* zu verhandeln» begründeten etwa VR-Präsident Hannes Goetz und der Präsident der Konzernleitung, Otto Loepfe, die Kündigung in ihrem Brief an die Cockpit-Belegschaft. Einheitlich und ins gleiche Horn blasend die Linienstellen und der Pressedienst: «Trotz mehrmaliger Aufforderung im Laufe der Vorgespräche war die AEROPERS - entgegen ihrem heutigen Pressebulletin (29. März 1995) - bis heute nicht zu *Verhandlungen ohne Einschränkungen* bereit.»

Diese Begründung ist nicht nur unfair, sie entspricht schlicht und einfach nicht den Tatsachen. Die Schuldzuweisung an die Adresse der AEROPERS muss demnach klar zurückgewiesen werden.

Zur Erinnerung nochmals die Ziele, wie sie von Beat Schär/O in seiner Information vom 23. Dezember 1994 präsentiert worden sind: «Die Swissair erwartet von der AEROPERS bis Ende März 1995 den konkreten Nachweis der

Verhandlungsbereitschaft sowie die Nennung der Ansatzpunkte in den Gebieten Produktivitätsverbesserungen, Personalkostenreduktion, unternehmerischer Handlungsspielraum. Dabei hat die AEROPERS die Möglichkeit, diese Ansatzpunkte mit Prioritäten resp. ev. Konditionen zu versehen.»

Nach vier WIN-Gesprächen hat der AEROPERS-Vorstand seine Position schriftlich und fristgerecht (22. März 1995) den Konzern-/Geschäftsleitungsmitgliedern Rolf Winiger/W und Jürg Marx/P zuhänden des Verwaltungsrates zukommen lassen:

«Die AEROPERS ist bereit, in umfassende Verhandlungen im Rahmen des Projektes WIN und in Kenntnis der Swissair-Vorstellungen zu treten.

Die AEROPERS ist bestrebt, für die Unternehmung Verbesserungen in namhafter Grösse der WIN-Zielvorstellungen zu erreichen.

Die Verhandlungen werden über eine nachhaltige Verbesserung der Produktivität und über eine Anpassung des Unterwanderungsschutzartikels des GAV geführt.

Die AEROPERS ist davon überzeugt, dass die WIN-Vorstellungen der Swissair auf diesen beiden Verhandlungsgebieten erreicht werden können. Werden oben genannte namhafte Verbesserungen wider Erwarten nicht erreicht, werden die Verhandlungen anschliessend auf weitere Gebiete des GAV ausgedehnt.»

Man lese diesen Text (insbesondere den letzten Satz!) nochmals in aller Ruhe durch: «Werden oben genannte Verbesserungen wider Erwarten nicht erreicht, werden die Verhandlungen anschliessend auf weitere Gebiete des GAV ausgedehnt.» Mit dieser ungemein riskanten Zusage ist der Vorstand quasi in letzter Minute noch einen Schritt weiter gegangen, als er dies in seinen bisherigen Bulletins (und auch noch am zweitem AEROPERS-Apéro vom 20. März 1995) seinen eigenen Mitgliedern kommuniziert hatte: Auf «weitere Gebiete des GAV ausgedehnt»! Finden Sie in diesem Zusatz irgendwo ein «exklusive: ...» mit dem der Vorstand einen oder sogar mehrere GAV-Bereiche explizit ausgeschlossen hätte? Nein? Ich auch nicht. Wer, um Gottes Willen (oder Teufels Namen?), verleitet dann dieses Swissair-Management zum Vorwurf, wir seien «nicht zu Verhandlungen ohne Einschränkungen bereit» gewesen?

Tatsache ist doch vielmehr, dass sich der AEROPERS-Vorstand in seinem Statement an den Verwaltungsrat bis an die Grenzen des verbandspolitisch Machbaren herangewagt und dafür prompt eine «Ohrfeige» einkassiert hat. Praktisch alle von der Swissair geforderten Punkte sind doch erfüllt worden:

1. Der AEROPERS-Vorstand signalisiert klare Verhandlungsbereitschaft zu umfassenden Verhandlungen.
2. Die Prioritätenreihenfolge, in der die geforderten WIN-Einsparungen erzielt werden sollen, ist klar definiert (Produktivität und Unterwanderungsschutz).
3. Mit dem Vermerk, dass die Verhandlungen bei ungenügendem Sparpotential auf andere GAV-Bereiche ausgedehnt werden, wird (indirekt) anerkannt, dass seitens der AEROPERS keine Vorbedingungen bestehen.

Wenn die Herren Goetz, Loepfe, Reutlinger und Marx - man muss davon ausgehen, dass sie innerhalb der Unternehmensspitze die momentan scharfe Gangart im Umgang mit den Piloten bestimmen - mit dieser Vorgabe nicht GAV-

Verhandlungen aufnehmen können, ohne den bestehenden Vertrag zu kündigen, dann ist dies nur damit zu erklären, dass dieser Geschäftsleitung das Vertrauen in den Sozialpartner AEROPERS (und damit ins gesamte Pilotenkorps!) auf unerklärliche Art abhanden gekommen ist. Das hat sie jedenfalls mit der GAV-Kündigung sehr deutlich zum Ausdruck gebracht.

Vergessen sind all die vielen Zugeständnisse (frühzeitiger Verzicht auf den vollen Teuerungsausgleich, kulante Rotationsabsprachen, Anpassung des Ferienreglementes bei Bestandesengpässen, Gesamtpaket 90, GAV 93 usw.), die wir im Lauf der Jahre der Swissair gemacht haben. In jedem Fall wurde unsererseits doch Bereitschaft signalisiert, mit dem Arbeitgeber an einen Tisch zu sitzen und zu verhandeln. Und immer sind einvernehmliche Lösungen erzielt worden, ganz im Sinne von «true and fair», «give and take».

Sehr oft trugen wir auch massgeblich dazu bei, die von der Swissair präsentierten Vorschläge zu optimieren und damit für unser Unternehmen finanzielle Verbesserungen zu erzielen. Ist es bei dieser (bis vor kurzem) vorbildlichen Sozialpartnerschaft verwunderlich, dass die AEROPERS als einziger Berufsverband innerhalb der Swissair seit über drei Jahrzehnten nie eine GAV-Kündigung hat entgegennehmen müssen? Und jetzt dieser plötzliche und ungerechtfertigte, klar provozierende *Vertrauensentzug*. Kann diese Geschäftsleitung da noch erwarten, dass ihr seitens der Piloten Vertrauen entgegengebracht wird? Misstrauen erzeugt ja bekanntlich Misstrauen.

Und in der Tat: Angesichts der eben geschilderten Sachlage wird man den Verdacht nicht los, dass es bei den WIN-Vorgaben für das Cockpitpersonal nicht in erster Linie um Ergebnisverbesserungen geht. Die für den Flugbetrieb geforderten 100 Millionen - inzwischen bereits auf «100 bis 125 Millionen» erweitert, was sind schon ein paar Milliönchen? - sind auffällig «rund» und (offensichtlich) beliebig manipulierbar. Was jedoch aufhorchen lässt, sind Äusserungen verschiedener Unternehmensspitzen in der Öffentlichkeit. Bezüglich unserer Pensionskassenregelung beispielsweise, wenn Herr Loepfe im Anschluss an einen Vortrag («Die wirtschaftliche Bedeutung des Flughafens Zürich und die Rolle der Swissair», FDP Stadt Zürich, 12. Januar 1995) die Fragestunde dazu benützt, um von sich aus auf unsere Pensionskassenbeiträge hinzuweisen, und gleichzeitig klar festhält, dass die heutige Regelung in Zukunft geändert werden müsse. Und wenn man «über die Forderungen der Swissair-Leitung» ähnliches in den Printmedien erfährt (neuster, «präziser» Stand: «Die Piloten werden ab dem 31. März 1996 voraussichtlich 30 Prozent der Pensionskassenbeiträge selber berappen müssen», Finanz und Wirtschaft, 1. April 1995), dann plötzlich beginnt man zu erkennen, dass die Hintergründe der GAV-Kündigung an einem ganz anderen Ort zu finden sind, nämlich nicht primär bei den Einsparungen, sondern bei unserer Pensionkassenregelung - eine eindeutig politische Vorgabe! Und es geht im weiteren um die Demontage unserer gegenwärtig noch gültigen Mitspracherechte! Insofern ist die im Kündigungsschreiben enthaltene Bemerkung, die Vertragsauflösung sei «nicht als Kampfansage zu verstehen» mit allergrösster Vorsicht zu geniessen!

Schon seit einiger Zeit wird mit ungewohnt harten Bandagen gekämpft. Die Art beispielsweise wie die ganze «MD-11/ECO plus»-Geschichte von der Swissair

(inklusive OC!) in der Öffentlichkeit kommuniziert und brutal gegen uns eingesetzt wurde, hat bereits deutlich angezeigt, was wir in den nächsten Wochen und Monaten zu erwarten haben. Oder haben Sie jemals etwas darüber gelesen, dass das Departement Technik eine «Plus 2-Y»-Variante erarbeitete, die von O, OC und AEROPERS zwar gutgeheissen, die aber von Marketing-Chef Paul Reutlinger (im Namen der Geschäftsleitung) eigenmächtig abgelehnt wurde? Oder hat die Swissair darüber informiert, dass der Umbau der ursprünglichen Version ECO plus ohne das erforderliche Einverständnis der AEROPERS erfolgte, was einer klaren Nichtbeachtung der GAV-Vertragsbestimmungen gleichkommt? Passt ein derart rüder Umgang, der die Gebote der Fairness nur noch mit Füßen tritt, zu unserer hochgepriesenen Unternehmenskultur? Ein klares Nein! Mit der am 30. März erfolgten GAV-Kündigung ist der Scherbenhaufen komplett, daran gibt es nichts zu rütteln. Die verschiedenen Pilotenmeinungen, die bereits im Flight Recorder, aber auch in dieser **rundschau** geäußert werden, sind keine Phantasiegebilde. Vielmehr handelt es sich um couragierte und ernstzunehmende Meinungsäußerungen, in denen durchwegs tiefe Besorgnis über die momentane Eskalation des Konflikts zum Ausdruck kommt.

Und es besteht auch kein Zweifel: Der Company Stress in den Swissair-Cockpits ist mit der Kündigung des Piloten-GAVs um einiges angestiegen. Diesbezügliche Zusammenhänge sind nicht nur im letzten OQ/Flight Safety-Bulletin erwähnt worden, sie können auch im Aktuellen Interview auf Seite 15 dieser **rundschau** nachgelesen werden. Dass es zu dieser kritischen Situation gekommen ist, dafür trägt die gegenwärtige Unternehmensspitze, angeführt von den Herren Goetz und Loepfe, klar die Verantwortung.

Ein Management übrigens, das spätestens seit dem Scheitern von Alcazar mit dem Rücken zur Wand kämpft und krampfhaft einen allseits anerkannten und wirklich zählbaren Erfolg (Sabena-Beteiligung? Piloten die Flügel stützen?) zu erzielen versucht. Zu viele Entscheide mussten in letzter Zeit korrigiert oder gar rückgängig gemacht werden. Wenn der Präsident der Konzernleitung beispielsweise öffentlich eingesteht, die Fusion Balair/CTA vor zwei Jahren sei «keine Superleistung» gewesen, dann sagt dies einiges. Und wenn der gleiche Herr Loepfe vor laufenden Fernsehkameras zugibt, die Swissair hätte von den 55 Millionen Einsparungspotential des Piloten-GAV 93 lediglich deren 25 Prozent umsetzen können, dann ist auch dies nicht unbedingt ein Fähigkeitsausweis für ein erfolgreiches Management.

Andere Airlines wie z.B. die Lufthansa scheinen den Turnaround geschafft zu haben. Ihre Ergebnisverbesserungsprogramme - im Bereich Cockpit praktisch identisch mit den unsrigen (GAV 93) - greifen und lassen die Gesellschaft bereits wieder mit Gewinnen herumfliegen. Anders bei uns, wo namhafte Zugeständnisse der Berufsverbände offensichtlich verpuffen und die erhofften Einsparungen grösstenteils ausbleiben. Umso unverständlicher für das Personal, wenn in weiteren Sparübungen versucht wird, Versäumtes nachzuholen und zwar in einer Art, die einem Ritter «Eisenbart» alle Ehre machen würde!

Und damit wären wir bei jenem (heiklen) Thema, das in Kreisen des Personals schon lange (zumindest hinter vorgehaltener Hand) diskutiert wird. Denn wenn schon mit Härte geführt wird, dann sollte wenigstens auch der Erfolg nicht ausbleiben. Und in dieser Beziehung sind wir Swissair-Mitarbeiter in den letzten Jahren alles andere als verwöhnt worden. Dies mag zum Teil mit den äusseren Umständen zusammenhängen, wenn aber gerade in einem aufkeimenden Arbeitskonflikt offensichtliche Management-Schwächen deutlich sichtbar, teilweise sogar öffentlich zugegeben werden, dann wird das bereits vorhandene Misstrauensklima, ob man es wahrhaben will oder nicht, zusätzlich verschärft. Das trifft auch für uns zu: Viele Swissair-Piloten glauben nach den Ereignissen der letzten Monate nicht mehr daran, dass sie vom jetzigen Management optimal geführt werden. Diese Aussage ist hart, zugegeben, aber sie ist ehrlich und keinesfalls aus der Luft gegriffen. In unzähligen Diskussionen im Kollegenkreis - Funktionäre nicht ausgeschlossen! - sind ähnliche Äusserungen gemacht worden. Und auch Gespräche mit Wirtschaftsjournalisten zeigen, dass die Entscheide der Swissair-Geschäftsleitung in Fachkreisen immer weniger verstanden werden.

Ich bitte um Entschuldigung, aber ich meine, dass nach dem Paukenschlag der GAV-Kündigung *Klartext* die einzige Form der zukünftigen Kommunikation ist. Es wäre falsch, die bestehenden Scherben in gewohnt gespielter «Lobhudelei» wieder zusammenkitten zu wollen. Damit würde so oder so nur Symptombekämpfung betrieben und ein erneutes, kurzlebiges Flickwerk entstehen. «Die Beziehungen sind schwieriger geworden, weil das Umfeld schwieriger geworden ist. Das hat zur Folge, dass gewisse Verhandlungen härter geführt werden», meint Personalchef Jürg Marx in den letzten Swissair News. Ich gehe davon aus, dass er wenigstens in seiner Hauszeitung für einmal richtig zitiert wird und dass seine Aussage auch verbindlich gemeint ist. Unsicherheit deshalb, weil er im gleichen Interview «Behauptungen gewisser Medien, die Beziehungen zwischen Swissair und ihren Sozialpartnern seien belastet», kategorisch zurückweist. Marx: «Das stimmt nicht!»

Im Fall Swissair/AEROPERS, Herr Marx, sind sie es jedenfalls, sehr sogar. Die Verhandlungsdelegationen, die sich mit der Erarbeitung eines neuen GAV zu befassen haben, sind mit Sicherheit nicht zu beneiden. Knallharte Vorgaben eines zu allem entschlossenen Managements stehen einem Berufsverband gegenüber, der auf die Solidarität seiner Mitglieder zählen kann und der im Besitze von 1079 beantworteten Umfragebogen (Rücklauf: 90 Prozent!) ist, die ihm eigentlich ein repräsentatives «Stimmungsbild» von der Basis ermöglichen sollten. Bleibt nur zu hoffen, dass der Konflikt für beide Seiten heilsam, aber nicht katastrophal ausfallen wird. Die Wunden sind zwar geschlagen, und Narben werden bleiben. Eines müssen sich die Verhandlungspartner in den kommenden GAV-Verhandlungen aber als «Präambel» klar vor Augen halten: die Swissair darf an diesem Konflikt keinen Schaden nehmen!

Peter Clausen

Protokoll der Nachrichtensendung «10 vor 10» vom 29. März 1995 (SF DRS):

«High Noon» im Fernsehstudio

Stephanie Zimmermann (Moderatorin «10 vor 10»): ... Doch echte Verhandlungen sind bisher nicht zustande gekommen. Die Pilotenvereinigung AEROPERS hatte schon 1993 Einsparungen von 55 Millionen Franken pro Jahr akzeptiert. Das neue Sparpaket von zunächst 70 und heute noch 62 Millionen Franken fand bei ihr keine Gnade. Der GAV ist gekündigt, die Piloten sind sauer. Dölf Duttweiler (Realisator des folgenden Berichts)...

Kommentar Filmbericht: Zunächst eine Entwarnung: Gestreikt wird bei der Swissair noch nicht, die Piloten sind noch ein ganzes Jahr an die Friedenspflicht gebunden. Doch nach der heutigen Kündigung des Piloten-GAVs hängt der Haussegel bedenklich schief. Die Swissair will 62 Millionen Franken einsparen, die Piloten weigern sich.

Sergio Giordani (AEROPERS-Vorstandsmitglied): «Wir wollten einfach nicht auf die ultimativen und nach unserer Meinung überrissenen Forderungen eingehen. Wir nahmen sie zwar zur Kenntnis, wollten uns aber mit der Swissair an einen Tisch setzen, um miteinander auszuloten, in welchen Bereichen noch weitere Zugeständnisse möglich sind.»

Kommentar Filmbericht: Swissair-Konzernleiter Loepfe und VR-Präsident Goetz blieben hart. Sie sagten, die Pilotenlöhne seien höher als bei der Konkurrenz.

Giordani: «Ursprünglich sind wir ja von mindestens 70 Millionen ausgegangen, und die Swissair behauptete, ihr entstünde als Folge der Pilotenkosten gegenüber den wichtigsten europäischen Konkurrenz-Airlines ein Wettbewerbsnachteil. Die anfänglich von Swissair präsentierten Zahlen stellten sich jedoch im nachhinein schlicht als falsch heraus.»

Kommentar Filmbericht: Die Piloten kontern mit einer eigenen Statistik. Danach liegen die Toplöhne bei British Airways mit 223 000 Franken und neu auch die Lufthansa mit 237 000 deutlich unter den Swissair-Gehältern. Die der Swissair nahestehende AUA mit 277 000 und KLM mit 280 000 liegen dagegen bedeutend höher.

Giordani: «Swissair wollte plötzlich nichts mehr von diesen Zahlen wissen, hielt aber trotzdem an ihren Forderungen fest.»

Kommentar Filmbericht: Sparen könnte die Swissair mit mehr Effizienz. Im alten GAV sind pro Jahr 850 Flugstunden vorgesehen. 1994 waren es lediglich 480 Stunden im Schnitt - ein Managementproblem.

Giordani: «Ein anderer Aspekt ist beispielsweise auch die Flottenpolitik. So setzt die Swissair im Kurzstreckenbereich nicht weniger als vier Flugzeugtypen ein: Fokker 100, A320, A310 und MD-80. Dass damit die Piloten nicht optimal eingesetzt werden können, scheint einleuchtend.»

Zwischenfrage des Realisators: Dass heisst, das Geldproblem entsteht nicht durch die Löhne, sondern durch die falsche Flottenpolitik?

Giordani: «Mindesten teilweise.» (Ende des Filmberichts)

Stephanie Zimmermann: Hier im Studio begrüsse ich nun Swissair-Direktionspräsident Otto Loepfe. Guten Abend! Herr Loepfe, Ihre Piloten wollen lieber fliegen, und zwar soviel wie eigentlich vorgesehen ist, statt Lohnreduktionen. Und sie reden auch von einem Managementproblem.

Otto Loepfe: Ich bin froh, wenn unsere Piloten viel fliegen wollen. Es stimmt, dass wir von der Flotte her gewisse Restriktionen haben. Diese werden gegenwärtig aber bereinigt, indem die F100 und MD-80 ganz aus unserer Flotte ausscheiden und die A310 inskünftig nicht mehr im Europaverkehr eingesetzt werden. Die Swissair wird im Kurzstreckenbereich in Zukunft nur noch eine A320-Flotte haben.

Zimmermann: Warum ist denn jetzt der GAV gekündigt worden?

Loepfe: Wir führten seit einem Jahr Gespräche, und seit letztem Herbst Verhandlungen. Der AEROPERS-Vorstand weigerte sich jedoch, bedingungslos mit uns zu verhandeln. Dadurch entstand uns ein Problem, hielt doch die AEROPERS eindeutig fest, weder über Löhne noch über Sozialleistungen zu verhandeln. Und wenn ich noch anfügen darf, im Vergleich mit anderen Gesellschaften geht es nicht nur um die die Löhne, sondern man muss auch die Sozialleistungen sehen. Wir zahlen 53 Prozent zum Lohn an die Sozialleistungen, wir zahlen die ganze Pension, damit ein Pilot mit 55 Jahren pensioniert werden kann. Die für uns dadurch entstehenden Kosten sind nicht vergleichbar mit anderen.

Zimmermann: Darf ich Sie bitten, nicht zu fest auf den Tisch zu schlagen, denn das ist unangenehm für die Zuschauer... (kurzes betroffenes Schweigen). Die Zahlen der Pilotenvereinigung zeigen, dass die Swissair-Piloten im internationalen Vergleich nicht übermässig viel verdienen, also keine dramatischen Zahlen, viel eher im Mittel. Wie wenig sollen dann die Piloten verdienen?

Loepfe: Wir wollen nicht primär die Löhne senken. Wir möchten vielmehr über alles reden können, damit wir die für uns unbedingt erforderlichen Einsparungen erzielen können. Ich erinnere daran, dass die Tarife in den letzten drei Jahren um 26 Prozent gesunken sind, und das müssen wir irgendwo wieder wettmachen. Und zwar im ganzen Betrieb, inklusive bei den Piloten.

Zimmermann: Die Piloten sagen aber, dass sie bereits 1993 55 Millionen eingespart haben, und sie betrachten deshalb die jetzigen Forderungen der Swissair als ultimativ und überrissen.

Loepfe: Das mag die Ansicht des Verbandes sein. Ich weiss aber, dass viele Piloten einsehen, dass sie zurückstecken müssen. Und die 55 Millionen stimmen nicht, das wäre nur Potential, tatsächlich sind aber nur etwa 25 Prozent eingespart, und davon ist ein Teil nicht ausbezahlte Teuerung.

Zimmermann: Sie sagen, viele Piloten hätten durchaus Verständnis für Einsparungen. Der GAV ist jetzt gekündigt, läuft aber erst in einem Jahr aus. Könnten Sie sich vorstellen, dass es bei Swissair zu einem Streik kommen wird?

Loepfe: Man muss mit allem rechnen. Ich glaube jedoch nicht, dass dies passieren wird.

Zimmermann: Herr Loepfe, herzlichen Dank für das Gespräch.

Protokoll: Peter Clausen



Kopf hoch!

(Aus «Vielflieger» 12/94)

Seite des Präsidenten

Liebe Mitglieder

Das Swissair-Management hat uns den erst vor Jahresfrist feierlich unterzeichneten GAV am 29. März 1995 gekündigt.

Dies, nachdem im Herbst 1993 mit viel Aufwand ein unbefristeter Vertrag - bei einer 12monatigen Kündigungsfrist - erarbeitet worden war und dafür unsererseits langfristige Zugeständnisse vor allem im Bereich des Unterwanderungsschutzes, aber auch beim Teuerungsausgleich gemacht worden waren.

Für mich ist dieses Verhalten der Swissair-Konzernleitung eine klare Kriegserklärung an das Cockpitpersonal, und ich glaube, mit dieser Ansicht nicht abseits zu stehen. Wie tief muss ein Management gesunken sein, wenn es einer ganzen Kadergruppe den Vertrag kündigt, nur weil sie nicht bereit war, auf ultimative und masslos überhöhte Forderungen mit einem Blankocheque einzutreten.

Wir vom AEROPERS-Vorstand haben den Konflikt bis zum letzten Moment durch immer weiter an die Grenzen des Verantwortbaren gehende, schriftliche Erklärungen zu verhindern versucht - wie Sie jetzt wissen, liebe Mitglieder, vergeblich. Wir haben aber auch nie Zweifel daran gelassen, einen vom Management provozierten Konflikt, wenn er einmal eingetreten ist, auch auszutragen. Eines darf und wird nicht passieren, dass wir am Ende mit Vertragsresten wie unser Boden- und Kabinenpersonal dastehen, die jedes Jahr auslaufen und von der Konzernleitung willkürlich den sogenannten neuen Gegebenheiten angepasst werden.

Wir müssen heute davon ausgehen, dass die Vertragskündigung von Anfang an beabsichtigt war. Nur deshalb wurden vermutlich derart überrissen hohe und unakzeptable Forderungen aufgestellt.

Beim letzten persönlichen Gespräch mit Herrn Loepfe am 20. März 1995 hatten alle - inkl. die Herren Marx und Winiger - den Eindruck, er hätte innerlich den GAV schon längst gekündigt. Trotzdem haben wir noch versucht, Herrn Loepfe vom Irrsinn einer solchen Massnahme zu überzeugen.

Was ist von Managern zu halten, die in einer Zeit, in der die Airline-Industrie bereits wieder leichten Aufschwung verspürt, dreistellige Millionenbeträge riskieren, nur um eine Berufsgruppe unter Druck zu setzen? Und dieses gleiche Management hatte noch vor wenigen Wochen nicht einmal das Geld, um 0,4 Prozent Teuerungsausgleich zu bezahlen.

Aber, liebe Kolleginnen und Kollegen, die Würfel sind gefallen, und wir werden zeigen, dass wir nicht verlernt haben, unsere Interessen mit allen zulässigen Mitteln durchzusetzen. Ein Vorteil für uns, auch wir brauchen keine Rücksichten mehr zu nehmen, weder auf Personen noch auf einmal von der Swissair abgelehnte Forderungen. Wir sind nicht mehr in der Defensive, wir können in die Offensive gehen.



Der Vorstand wird jetzt anlässlich eines Seminars seinerseits einen Forderungskatalog aufstellen und diesen in die kommenden GAV-Verhandlungen einbringen.

WIN ist für uns kein Thema mehr, denn es geht nicht mehr um Zugeständnisse unter dem alten Vertrag, sondern um einen neuen GAV.

Wir lehnen jegliche Verpflichtung/Schuld in Zusammenhang mit WIN kategorisch ab.

Wir stellen schon heute die klare Forderung nach Offenlegung der Bilanzen und den daraus resultierenden Begründungen der WIN-Vorgaben an das Swissair-Personal. Einer Forderung, der sich hoffentlich auch andere Personalkategorien anschliessen werden, denn sie werden ja genau so unbegründet zur Kasse gebeten. Unser Management hat die Lage schon so oft falsch eingeschätzt (Fokker 100, Alcazar, Kooperationen usw.), dass wir jetzt den Glauben endgültig verloren haben. Das Vertrauen unsererseits wurde von der Konzernleitung sträflich missbraucht.

Mit der GAV-Kündigung wurde den Cockpitcrews der Kampf angesagt, einer zweiten Berufsgruppe (nach unserem technischen Personal), für die Company Stress in Zusammenhang mit Flugsicherheit das allerschlechteste, ja sogar gefährlich ist. Deshalb mein Appell an alle: Die Flugsicherheit darf nicht leiden! Gerade jetzt müssen wir zeigen, dass wir auch unter erhöhtem Stress unsere anspruchsvolle Tätigkeit einwandfrei ausführen können. Wir sind Professionals!

Schön wäre, wenn auch im Management Fachleute einziehen würden, die ihrer Aufgabe gewachsen sind und ein Reengineering Projekt (WIN) mit und nicht gegen das Personal umsetzen können. Letzteres ist einer der Kernsätze der Boston Consulting zu Reengineering.

Unser Management führt Krieg gegen das Personal, statt sich um die Zukunft unserer Swissair zu kümmern. Persönliche Angst, das Gesicht zu verlieren, hat höheren Stellenwert als Sozialpartnerschaft. Wie lange will eigentlich der Kapitalgeber einer solchen, ins sichere Verderben führende Politik noch zusehen?

Mit freundlichen Grüssen
Ernst Scharp, Präsident



Jubiläums-Info Nr. 5

Mitwirkende für Gala-Unterhaltungsprogramm gesucht!

Auf unseren Aufruf in **rundschau** 4/94 hatten sich leider nur vier Produktionen gemeldet. Zwei haben sich bereits wieder zurückgezogen. Die GAV-Kündigung scheint auch hier auf die Feststimmung zu drücken. Darum erfolgt ein nochmaliger, dringender Aufruf an alle unserer Mitglieder, die sich eine Mitwirkung am Gala-Unterhaltungsprogramm vorstellen könnten. Zur Erinnerung ein Ausschnitt aus der Jubiläums-Info Nr. 1:

Anschliessend an Festakt und Bankett ist ein Unterhaltungsprogramm vorgesehen, das ausschliesslich mit Produktionen aus eigenen Reihen bestritten werden soll. Als Verantwortlicher dieser AEROPERS-Gala möchte wir all diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die sich eine Teilnahme an diesem Programm vorstellen könnten, bitten, sich unverzüglich bei uns zu melden (Organisationskomitee «50 Jahre AEROPERS», z.H. Peter Clausen, Ewiges Wegli 10, 8302 Kloten, Tel. 01/814 15 15, FAX 01/814 16 86). Denkbar sind Solo- oder Gruppenpräsentationen in den Sparten Musik, Theater, Tanz, Gesang, Kabarett, Artistik usw. Sämtliche Darbietungen werden von einem Conférencier vorgestellt. Bitte: Namen, Adresse, Postfach, Art der Produktion (evtl. Text- oder Bildvorlagen) sowie technische Bedürfnisse angeben!

Swissair-Beitrag zum 50jährigen AEROPERS-Jubiläum «retourniert»

Sehr geehrter Herr Ammann/PF,

im Namen des OK «50 Jahre AEROPERS» möchten wir uns bedanken für die grosszügige Offerte der Swissair, anlässlich unserer Jubiläumsfeier im Kongresshaus den Apéro für die ca. 1000 Gäste zu spenden und uns dafür Fr. 1500.- (in Worten: Franken eintausendfünfhundert) zur Verfügung zu stellen. Offensichtlich ist höheren Ortes der Glaube an Wunder, wie sie sich in der Bergpredigt abgespielt haben (die wunderbare Speisung der 5000), ungebrochen.

In Anbetracht der prekären finanziellen Lage der Swissair und der gewaltigen Aufgaben, die noch auf uns zukommen (A320-Umflottung, Sabena-Beteiligung usw.) haben wir im OK beschlossen, unsererseits der Swissair ein Geschenk zu machen: Wir verzichten auf die Fr. 1500.- mit der gleichzeitigen Bitte an Sie, dafür zu sorgen, dass dieser Betrag dem Flugbetrieb gutgeschrieben wird. Wir glauben fest - Glaube versetzt ja bekanntlich Berge - , dass wir mit diesem Beitrag dem Ziel von Herrn Loepte, den Flugbetrieb wieder in die schwarzen Zahlen zu bringen, ein gewaltiges Stück näherkommen. Vielleicht schaffen wir dadurch den «Sprung über die Linie» bereits 1995 statt erst 1997!

Mit freundlichen Grüssen
Ruedi Fischer, OK «50 Jahre AEROPERS»

Nachtrag zum Jubiläums-Sportfest (Jubiläums-Info Nr.4)

Autor der «Einladung zum Jubiläums-Sportfest» und «interessierter Beisitzer» war Benno Halter aus dem AEROPERS-Vorstand.

WIE WEITER NACH DER PENSIONIERUNG?

Wir haben verschiedene Modelle
entwickelt, die

- Ihre Vorsorge optimieren
- Ihre Steuerbelastung niedrig halten
- eine ausreichende Rendite garantieren
- und den Wert des Kapitals sichern

Reden Sie mit uns:

VON GUNTEN & SUTER AG VERSICHERUNGS-GENERALAGENTUREN

Henry Gerster, Eidg. dipl. Versicherungsfachmann
Telefon P (01) 860 04 59
Telefax P (01) 860 37 82

Aktuelles Interview

Company Stress

Eigentlich hätten wir dieses Gespräch gerne mit einem «hauseigenen» Psychologen geführt. Dr. Kurt Brändli, OQ, («nach längerer Abwesenheit erst vor kurzem wieder zurück») und Hans Peter Meier, OTR, («infolge zusätzlichen Selektionsaufgaben nicht in der Lage, den vorgegebenen Termin einzuhalten») mussten leider abwinken, so dass uns nichts anderes übrig blieb, als uns bei der «Konkurrenz» nach einem Interviewpartner umzusehen.

Es freut uns sehr, dass sich Herr **Reiner Kemmler**, Diplom Psychologe BDP und Referent Grundsatzfragen Personal/Deutsche Lufthansa AG, spontan und mit grossem Interesse bereit erklärt hat, an diesem Interview teilzunehmen. Besten Dank!

Company Stress ist gerade in den Cockpits des gewerbsmässigen Luftverkehrs ein sehr ernstzunehmender (da flugsicherheitsrelevanter) Faktor. Und GAV-Kündigungen sind nicht unbedingt dazu angetan, in diesem Bereich stressmildernd auf die Besatzungen einzuwirken...

Fragen zur Person

Name	Reiner Kemmler
Alter	54 Jahre
Zivilstand	unverheiratet
Ausbildung	Diplom-Psychologe BDP Verhaltenstherapeut DGVT Staatlich geprüfter Skilehrer DLV
Beruf	Referent Grundsatzfragen Personal/Deutsche Lufthansa AG
Tätigkeit vor LH	Flugpsychologe am Flugmedizinischen Institut der Luftwaffe/Fürstenfeldbruck
Grösse	185 cm
Augen	braun
Haare	weiss
Lieblingsküche	italienisch
Lieblingsgetränk	Wasser und Wein
Lieblingslektüre	Zeitgeschichte
Hobbies	Malen, Flow-Zustände suchen



rundschau: Herr Kemmler, «Ich bin grausam im Stress» ist eine der meistgehörten Antworten auf die Frage: «Wie geht's?» Was versteht die Psychologie unter Stress?

Reiner Kemmler: Der Umgang mit dem Begriff Stress ist gelegentlich merkwürdig. Denn obwohl «im Stress» zu sein mangelnde Belastbarkeit, eingeschränkten Handlungsspielraum und gesundheitliche Gefährdung signalisiert, wird diese Formulierung hin und wieder gern benützt, um die eigene Bedeutung zu

unterstreichen. Wer sich nicht im Stress befindet, ist möglicherweise faul oder ohne Aufgabe, wird also nicht gebraucht.

Soviel zur Wertung, die in dem Begriff steckt und das Phänomen, das sich dahinter verbirgt, so schillernd und missverständlich werden lässt.

Die beste Definition von Stress, die ich kenne, ist die von Sarason: Stress ist das Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und Ressourcen.

In dieser Definition steckt alles drin, was das Stressgeschehen so subjektiv und so schwer fassbar macht. Es gibt individuelle Schwankungen innerhalb einer Person, und es gibt Unterschiede zwischen Personen, je nachdem wie das Ausmass der Anforderungen und die Wirksamkeit der Bewältigungsmöglichkeiten eingeschätzt werden.

Welches sind die bekanntesten Stressfaktoren/Stressquellen?

Kemmler: Die bekanntesten Stressfaktoren sind meiner Ansicht nach folgende:

Persönlichkeitsabhängige Faktoren wie z.B. mangelnde Belastbarkeit, extreme Motivationslagen (Complacency, Überehrgeiz), geringes Selbstbewusstsein, Geltungsdrang usw.

Zwischenmenschliche Faktoren wie z.B. familiäre und partnerschaftliche Belastungen (Tod, Scheidung, Trennung, Krankheit)

Arbeitsbezogene Faktoren wie z.B. Anforderungsprofile, Einsatzbedingungen, Konflikte, Arbeitsplatzsicherheit, tiefgreifende organisatorische und technologische Veränderungen

Situative Faktoren wie z.B. Systemausfälle unter schwierigen Wetterbedingungen, eingeschränkte Alternativen, Informationsdefizite usw.

In jüngster Zeit sind einige weitere Stressfaktoren aus dem Bereich der Umwelt hinzugekommen. Das Bewusstsein der Menschen hat sich auf ökologische Stressoren gerichtet: Strahlenbelastung (Radioaktivität/UV-Strahlung), Umweltgifte, Treibhauseffekt, Ressourcen-Mangel und -Missbrauch usw.

Wie reagiert der Mensch auf Stress?

Kemmler: Stress, ob angenehm oder unangenehm erlebt, stört unser individuelles Gleichgewicht. Wir wehren uns dagegen, indem wir versuchen, Stress zu vermeiden oder mit ihm fertig zu werden. Letzteres trägt entscheidend dazu bei, unsere Anpassungs- und Überlebensfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern. Allerdings ist dies nur möglich, wenn unsere Belastungstoleranz nicht überschritten wird. Dies hängt zum Teil von uns selbst ab, was wir uns zumuten. Es hängt aber auch vom Ausmass des Ausgeliefertseins gegenüber der Belastung ab.

Ist Stress grundsätzlich schädlich, oder hat er auch positive Seiten?

Kemmler: Stress ist keinesfalls grundsätzlich schädlich. Ohne Stress würden wir nicht überleben, denn unsere Widerstandsfähigkeit würde ständig geringer werden. Das Ausmass, dem wir uns (aktiv) aussetzen oder dem wir (passiv) ausgesetzt sind, ist entscheidend. Allerdings gibt es hierfür nur ganz wenige, für jeden Menschen verbindliche Richtwerte. Diese beziehen sich auch meist nur auf physische Stressoren.

Kann Stressresistenz trainiert werden?

Kemmler: Selbstverständlich. Wie weit die Stressresistenz trainiert werden kann, sieht man an Extrembeispielen wie Reinhold Messner (beim Bergsteigen oder der Antarktisdurchquerung) oder Lindemann (mit dem Faltboot über den Atlantik) und vielen anderen.

Grundsätzlich lässt sich Stressresistenz auf zwei verschiedene Arten trainieren. Einmal durch aktive Anpassung und Konfrontation mit der Belastung, zum anderen durch das Training der Erholungs- und Regenerationsfähigkeit des Menschen.

Ersteres führt zu schrittweiser Gewöhnung und Erfahrung. Wir sprechen dann von Bewältigungskompetenz.

Letzteres mobilisiert die Reserven durch optimalere Erholung vor und nach der Belastung z.B. mittels Entspannungstraining und Schlafmanagement.

Welche «Umweltfaktoren» beeinflussen (steigern oder beeinträchtigen) die Stressresistenz?

Kemmler: Die Stressresistenz kann durch kurzfristige gravierende oder langfristige (chronische) Faktoren wie z.B. Veränderungen unseres an den Tag-und-Nacht-Wechsel gebundenen sogenannten chronobiologischen Rhythmus, aber auch durch zusätzliche andere externe Einflüsse aus dem zwischenmenschlichen Bereich zu Hause oder am Arbeitsplatz beeinflusst werden.

Der Mensch selbst hat bei diesem Geschehen eine wichtige Moderatorfunktion für sich selbst.

Welche Stressfaktoren wirken im Cockpit?

Kemmler: Im Cockpit gibt es eine Reihe von Stressoren physischer und psychischer Natur. Je nachdem, um welches Cockpit bzw. Flugzeug bzw. Einsatzart/Mission es sich handelt, wird der Schwerpunkt der Belastung liegen. Zu den physischen Stressoren gehören Flugdauer, Zeitverschiebung, Klimaveränderungen, Lärm usw.

Psychische Stressoren lassen sich in mentale und emotionale Belastungen unterscheiden. Mentale Belastungen sind vor allem Informationsverarbeitungsprozesse von der Informationsaufnahme über Entscheidungen bis zur Handlungsausführung. Für Piloten ist dies insbesondere unter Zeitdruck gegeben. Emotionale Stressoren können zwischenmenschliche Konflikte sein, das Ausmass der Verantwortung im Sinne der Risikoabschätzung und je nach Situation gelegentlich auch Angst.

Ist ein Flug ernsthaft in Gefahr, steigt der Stress für die Cockpitbesatzung. Geht der Stress unter vitaler Bedrohung ab einem gewissen Steigerungsgrad immer in Angst (Todesangst) über?

Kemmler: Es ist völlig normal, wenn in Situationen vitaler Bedrohung Angst entsteht. Dabei handelt es sich um einen natürlichen Alarmierungsprozess. Zunächst wird dabei die Leistungsfähigkeit erhöht. Wird aber ein bestimmtes Mass überschritten, sinkt die Leistungsfähigkeit, insbesondere im Bereich anspruchsvoller Informationsverarbeitungs-Tätigkeiten dramatisch ab.

Wird die Stressresistenz bei der LH-Pilotenselektion geprüft?

Kemmler: Die Belastbarkeit von Pilotenanwärtern wird bei der Lufthansa über mehrere verschiedene Verfahren im Rahmen der Auslese erfasst. Allerdings unterliegt dieses Merkmal Veränderungen über die Zeit. Es ist kein angeborenes Merkmal. Die Ausleseergebnisse haben deswegen nach internationaler Konvention nur eine bedingte Gültigkeitsdauer.

Im fliegerischen Linienbetrieb wird dieses Merkmal bei den jeweiligen Qualifikationsereignissen im Simulator überprüft.

Was versteht man unter Company Stress?

Kemmler: Unter Company Stress verstehe ich zweierlei: Zum einen handelt es sich um die jeweiligen Arbeitsbedingungen in einem Betrieb. Zum anderen sind hierunter das Betriebsklima, die Arbeitszufriedenheit, das Führungsverhalten des Managements, die Einstellung zur Ressource Mensch, die interne und externe Kommunikation, die Möglichkeit der Mitgestaltung von Managemententscheidungen und andere wichtige Organisationsmerkmale zu verstehen. Zusammengefasst werden diese Merkmale unter den Begriff der Unternehmenskultur.

Kann man Company Stress in direkten Zusammenhang zur Flugsicherheit stellen?

Kemmler: Nach den Erkenntnissen modernster Unfallforschung in Hochtechnologie-Systemen spielen Organisationsbedingungen eine wesentliche Rolle für ihre Sicherheit. Viele grosse Katastrophen in jüngster Zeit wie z.B. Tschernobyl, Bhopal, Challenger und eine Vielzahl von Flugzeugunglücken lassen sich auf Management-Entscheidungen als sogenannte «root causes» zurückführen.

Allerdings sind diese Faktoren nicht sichtbar, sondern latent. Darüber hinaus wirken sie nicht direkt, sondern auf dem Umweg über die bekannte Fehleranfälligkeit der Systembediener, in der Luftfahrt also der Piloten. Beispielsweise kommen Little&Gaffney zu der Erkenntnis, dass die Deregulationsbedingungen der Luftfahrt in den USA in den 80er Jahren bei verschiedenen Airlines zu derartig drastischen Veränderungen (corporate change) führten, dass die Gesundheit und Stressresistenz der Cockpitbesatzungen beeinträchtigt wurden. Auf dem Weg über eine erhöhte Fehlerrate (human error) wirkte sich dies auch auf die Systemsicherheit aus.

Interview: Peter Clausen, Beat von Tobel

WIN und kein Ende

Von Heiner Spörri, Capt. A310 und ehemaliger AEROPERS-Präsident

Die gegenwärtige Kontroverse um unseren (mittlerweile gekündigten) GAV beschäftigen mich als ehemaligen Präsidenten der AEROPERS ebenfalls sehr. Ich habe deshalb auch Beat Läderachs Leserbrief in der letzten rundschau mit grossem Interesse gelesen und kann seinen Gedanken nur zustimmen. Genau die gleiche Frage muss ich mir und Ihnen, liebe Leser, auch stellen: Wie kommen die Geschäftsleitung und der Verwaltungsrat dazu, ein frisch ausgehandeltes und unterschriebenes Vertragswerk kurz nach seiner Inkraftsetzung schon wieder in Frage zu stellen, und zwar in seinem grundsätzlichen Bereich? Ich muss den Verdacht äussern, dass es mit der Unterschrift gar nicht ernst gemeint war. Sie diene lediglich dazu, das notwendige Einvernehmen der AEROPERS für diverse Notmassnahmen im Umschulungsbereich sicherzustellen und im gleichen Atemzug auch noch die Balair auszuflaggen (drei MD-80 sofort und drei A310 per 1998, was rund 100 Pilotenpositionen ausmacht). Die wirtschaftlichen Zukunftsaussichten waren jedenfalls in jenem Moment keineswegs rosiger als heute.

Dieser Beitrag ist noch nicht gedruckt, und schon kommt die neueste Hiobsbotschaft aus dem Balsberg: Die Balair/CTA wird aufgelöst, wenigstens zwei A310 sollen weiterhin durch uns geflogen werden, die MD-82/83/87 gehen zur Crossair! Wirklich schmerzlich ist aber die beschlossene Auslagerung der Fokker-100 Produktion. Die obgen genannte Zahl der verlorengegangenen Pilotenpositionen wird sich ungefähr verdoppeln. Zudem sollen wir künftig noch mehr unterwandert werden, wahrhaftig trübe Aussichten. Noch schlimmer ergeht es eigentlich nur noch den ehemaligen BALAIR-Angestellten. Zuerst mussten sie mit der Missgeburt Balair/CTA nach Genf übersiedeln, und jetzt müssen sie sogar um ihren Arbeitsplatz bangen, wenn sie nicht zu Crossair-Bedingungen ihr Dasein fristen wollen.

Die Vorgänge um die ehemalige Balair sind wirklich ein Trauerspiel. Nachdem sie durch von der Swissair eingesetzte Manager halbwegs ruiniert wurde, vermählte man sie mit der ungewollten Swissair-Tochter CTA, verbannte die neue Gesellschaft nach Genf, liess sie fern ihres wichtigsten Flughafens eine neue Operation aufbauen (wieder mit von der Swissair eingesetzten Managern), liess bewusst zu, dass in zwei Jahren zwischen 30 und 40 Millionen Franken Verlust eingefahren wurden, und heute beschliesst man die Auflösung. Begründet wird dies alles mit der heutigen Marktlage und den zu hohen Pilotensalären. Von Fehlern des Managements habe ich jedenfalls in all den Jahren nichts gehört. Sorry, dieser Abschnitt gehört eigentlich gar nicht zu meinem Brief, ich musste ihn mir einfach einmal von der Seele schreiben.

Apropos Management: Wenn das mit Auslagerungen im gleichen Tempo weitergeht, werden in wenigen Jahren nur noch die Manager einen Swissair-Vertrag in der Tasche haben, die anderen «Mitarbeiter» werden unter irgendwelchen Verträgen mit allerlei Tochterfirmen für den hochgepriesenen Namen Swissair mehr oder minder freudig ihre Leistungen erbringen. Mit einer Identifikation mit der Firma wird es allerdings nicht mehr weit her sein. Die noch vor

wenigen Jahren intakte Unternehmenskultur ist in der Zwischenzeit den Weg alles Irdischen gegangen. Sorry, auch dieser Abschnitt wurde von der Seele geschrieben. Er ist Zeichen des in den letzten Tagen aufgebauten Frusts.

Wäre ich heute Präsident der AEROPERS, ich stünde vor dem genau gleichen Dilemma wie jetzt mein Nachfolger Ernst Scharp. Der inzwischen gekündigte, noch ein Jahr gültige GAV konnte seine Bewährungsprobe in der jetzigen Situation gegenseitigen Misstrauens gar nie antreten. Verständliche Frage: Wer bürgt für die Verbindlichkeit eines neuen Vertrages? Die heutige Geschäftsleitung und auch der Verwaltungsrat sind in dieser Hinsicht kaum mehr vertrauenswürdig.

Neben massiven materiellen Zugeständnissen fordert die Swissair auch eine «Anpassung» der Mitbestimmungsrechte. Mitbestimmung besteht überall dort, wo im GAV das Einvernehmen der AEROPERS stipuliert wird. Diese Einvernehmensartikel beziehen sich alle auf unsere unmittelbaren Anstellungsbedingungen: Einsätze, Ferien, Seniorität, Salär, Unterwanderungsschutz und Versicherungen. Die Swissair bezeichnet dieses Einvernehmen als Vetorecht der AEROPERS, für mich handelt es sich viel eher um einen Schutz vor Willkür gegen einzelne und die Gesamtheit der Piloten.

Ein Verzicht auf das Einvernehmen und dessen Ersatz durch ein blosses Anhörrecht würden wesentlich genauere Vertragsbestimmungen erfordern, da wir uns schon bei Vertragsabschluss gegen alle Eventualitäten wappnen müssten. Wo bliebe so die geforderte Flexibilität für die Geschäftsleitung?

Derart umfangreiche Vertragswerke, die jedes kleinste Detail regeln, sind übrigens in den USA bei den grossen Fluggesellschaften üblich. Dabei zieht sich die Seniorität als wichtigstes Prinzip wie ein roter Faden durch die Verträge. Sämtliche Umschulungen, Einsätze und Saläre richten sich danach und erlauben der Geschäftsleitung und der Planung keinerlei Flexibilität! Da durfte ich schon allerlei spöttisches Schmunzeln erleben, wenn ich einem dieser Kollegen unser System, speziell auch das Wunschsystem zu erklären versuchte.

Wie viele meiner Kollegen stelle ich mir die Frage, wie eine weitere Eskalation des durch die GAV-Kündigung eingetretenen Konflikts vermieden werden könnte. Die Swissair hat sich mit ihren ultimativen Forderungen in eine schwierige Situation gebracht, aus der wohl nur mit Gesichtsverlust zu kommen ist. Die AEROPERS andererseits wird zu verhindern versuchen, in den kommenden Verhandlungen ein Diktat ohne Zukunftsperspektiven entgegennehmen zu müssen. Ich meine, die Swissair müsste einen grossen Schritt tun, um die Situation zu entschärfen, einen Quantensprung sozusagen, wie ihn A310-Chefpilot Peter Thut in seinen «Neujahrsbotschaften» allerdings vom AEROPERS-Vorstand gewünscht hat.

Der Vorstand der AEROPERS hat in der schwierigen Lage bis jetzt Ruhe und Umsicht bewiesen. Die Informationen waren zeitgerecht und umfassend. Die Umfrage hinterliess einen professionellen Eindruck. Wenn man die vorhandene Infrastruktur kennt, kann man das Engagement unserer Vertreter und des Sekretariats nicht hoch genug einschätzen. Die unglaublich hohen Beteiligungen an den zwei Orientierungsabenden waren ein verdientes Zeichen der Solidarität der Mitglieder.

Von allen guten Geistern verlassen?

Von Hano Hürzeler (ehemaliger Capt. DC-10 und AEROPERS-Präsident)

Krisen - wirtschaftliche und politische - sind keine schicksalhaften Naturereignisse, sondern «man-made». Sie wachsen unter anderem aus einem ungueten, nebulösen Zeitgeist, dem «present state of error» der führenden Köpfe und ihrer Vertikal-Nicker-Gemeinde, aus falschen Rezepten, Rechthabereien, aber auch aus Angst, aus blanken Egoismen, unmenschlicher Härte und Lieblosigkeit. Vermutlich wechselten schon vor der biblischen Josefsgeschichte immer wieder sieben fette mit sieben mageren Jahren ab. Warum? Damals: Dürre, Heuschrecken, gottgegebene Heimsuchungen. Heute aber, in unserem eigenen Umfeld: Deregulation, «open sky», Gewinnmaximierung, «lean production» (und folglich Preiserfall), ruinöser Konkurrenzkampf, Verunsicherung, Entlassungen, Auslagerungen, Firmenschliessungen oder Pleiten, Sozialpartnerschaft im Eimer - alles «man-made».

Schlagwort Deregulation: wirklich das Gelbe vom Ei? Denn wo viele gedeihlich aneinander vorbeikutschieren wollen oder müssen, braucht es in Gottes Namen «rules and regulations», sonst regieren schliesslich Chaos und Faustrecht. Deregulieren Sie einmal den «peakhour-traffic» in der JFK-TMA oder am Bellevue und schauen Sie zu, wohin das führt!

Schlagwort «open sky»: ja, vielleicht im Sinne von Reinhard May, wo bekanntlich über den Wolken die Freiheit ja grenzenlos sein muss - nein hingegen im Sinne von grenzenlos wachsendem Mehrverkehr, der die endlichen «Fuel-Reserven» dieser Erde sinnlos rasch verheizt und dazu unser Lebensmedium Luft umso schneller verbraucht und verreckt. Cirrus aviaticus und Ozonloch lassen grüssen; bei Mehrverkehr hinterlassen auch erwiesenermassen umweltfreundlichere Triebwerke nicht eitel Nektar und Ambrosia!

Ist wirtschaftliches Wachstum wirklich das Alleinheilmittel, die einzige Überlebensstrategie? Ist eine Verdoppelung des Luftverkehrs tatsächlich sinnvoll, wenn man, um die zusätzlichen Sitze überhaupt verkaufen zu können, unter den Selbstkosten produziert und dadurch «hopeless» in die roten Zahlen rutscht? Es sei denn, stolze Nationen helfen mit stolzen Milliarden ihrem stolzen «national carrier», wobei die Passagiere auf Kosten der Steuerzahler billiger fliegen können.

Schlagwort Gewinnmaximierung: bei zu tiefen Flugpreisen sowieso ein Wunschtraum! Natürlich sollte bei unserem System jede Firma, jede Airline rentieren und einen vernünftigen Gewinn erarbeiten. Solches funktioniert jedoch nur, falls die Preise stimmen, aber auch die internen Kosten. Mit den heutigen Auslastungszahlen wären noch vor wenigen Jahren überall satte Gewinne erwirtschaftet worden; «dank» ruinöser Preispolitik scheint solches aber nicht mehr möglich. Wo bleibt der mässige Einfluss der IATA; wo der gesunde Menschenverstand? Offenbar auf der Strecke, denn: We have to save money, whatever it costs!

Also zelebriert man «lean production» und spart auf dem Buckel der gestressten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und wem dies nicht passt, der kann ja

gehen! Entlassungen sind ohnehin gottgegeben und deshalb nicht zu vermeiden. Wer aber «tüchtig und loyal» ist, hat nichts zu befürchten. Besonders wenn man jung ist, denn die Alten kommen ja sowieso nicht mehr draus. Sie haben zwar die Bude gross und erfolgreich gemacht, aber heute weht ein anderer Wind! Seien Sie doch dankbar für Sozialplan und vorzeitige Pensionierung! (Sie sind es meist auch). Für alle andern, die leider auch gehen müssen (unter Jungmanagern gesagt: Sie sind doch weitgehend selber schuld; Klammer geschlossen) sorgen ja Arbeitslosenversicherung und schliesslich Vater Staat! So what? Begriffe wie Gesamtinteresse, soziale Verantwortung oder Identifikation mit Arbeit und Firma, die in den letzten Jahrzehnten zu einem ungeahnten Aufschwung und Wohlstand geführt haben, stehen im Abseits; man weiss es heute ja besser! Wie lange wohl noch?

Ist es sinnvoll, wenn eine gut strukturierte Firma in sogenannte «profit centers» aufgesplittet wird, wo jede Dienststelle auf Teufel komm raus gewinnbringend arbeiten muss, wo Abteilungen einander Aufgaben und Rechnungen hin- und herschieben, nur um selber besser dazustehen oder nicht etwa auch noch wegrationalisiert zu werden? Man hat früher auch sehr kostenbewusst gearbeitet, am selben Strick gezogen, in derselben Richtung, wohlverstanden, damit es der Firma - und damit auch ihrem Personal - gut ging. Dies funktionierte zwar nie reibungslos, aber es war möglich. Oder glaubt man heute tatsächlich, verunsicherte, gestresste Angestellte arbeiteten besser oder seien motivierter? Zum Schluss noch ein paar Gedanken zur Sozialpartnerschaft; die AEROPERS wird ja dieses Jahr fünfzig. Man kann diese polare Schicksalsgemeinschaft Arbeitgeber/Arbeitnehmer ganz gut mit einer Ehe vergleichen. Die Partner könnten heuer ihre goldene Hochzeit feiern. Mann und Frau sind zwar seit eh und je und zum Glück grundverschieden, haben aber das gleiche Ziel, nämlich eine glückliche Familie, der es gut geht. Konflikte sind nicht zu vermeiden; es kann ja nicht dauernd eitel Sonnenschein herrschen, sonst verdorrt Wesentliches.

Zwischen Sozialpartnern ist es sinnvoll und üblich, dass sie miteinander einen GAV aushandeln, in welchem für alle Fälle die partnerschaftlichen Rechte und Pflichten sowie die Spielregeln festgehalten sind. Ein guter GAV ist ein gemeinsames Werk, das zwar immer wieder überarbeitet werden muss. Der Swissair/AEROPERS-Vertrag darf sich sehen lassen: er ist das Produkt jahrzehntelanger Verhandlungen zwischen Partnern, die sich gegenseitig geachtet und respektiert haben. Ich schreibe das aus persönlicher Erfahrung. Natürlich hat es auch schon in der guten alten Zeit rote Köpfe und Verhandlungsunterbrüche gegeben, aber man hat sich immer wieder zusammengerauft und schliesslich recht vernünftige Kompromisse erarbeitet. Natürlich im Rahmen des jeweils Möglichen; das Ganze war und ist immer noch ein Geben und Nehmen mit Ziel Gesamtinteresse, auch heute noch.

Zwischen guten Partnern darf es keine Tabuthemen geben, Druck erzeugt zwangsweise Gegendruck, Verhärtung führt zu Bruch und Krieg, bei dem es bekanntlich nur Verlierer gibt. Und - die Geschichte beweist es - auch die schlimmsten Kriege sind noch immer am Verhandlungstisch beendet worden.

Also: Man erspare sich den unnötigen Umweg über den Scherbenhaufen und verhandle weiter! Besonders in schwierigen Zeiten, denn: Mitenand gaht's besser!

Allerdings hatten es wir Alten insofern besser, als intern zwischen Management, Verbänden und Fussvolk ein doch recht gutes Vertrauensverhältnis herrschte. Wir fühlten uns, trotz vieler Wenn und Aber zu «Dr. B's und Badlis»-Zeiten (Dr. W. Berchtold und A. Baltensweiler, ehemalige Präsidenten der Swissair-Geschäftsleitung, Red.) gut geführt. Wir waren stolz, zur Swissair zu gehören. Und das scheint heute leider nicht mehr ganz so zu sein. Dies bedrückt mich, sind doch für mich Vertrauen, Motivation und Identifikation in einer Firma von existenzieller Bedeutung. Und dies ist selbst in den heutigen misslichen Zeiten absolut möglich.

Und darum sind diese Zeilen nicht primär Ausdruck eines zornigen und frustrierten alten Mannes; persönlich blickt er nämlich dankbar auf ein reiches, interessantes und erfülltes Swissair- und AEROPERS-Leben zurück. Sie sind vielmehr ein Appell an die jüngeren Kameradinnen und Kameraden, die heute hüben wie vor allem drüben «at the controls» sitzen. Sie haben es in den Händen, den heutigen fruchtlosen Konfrontationskurs zu verlassen, um das gemeinsame Boot sicher in die Zukunft zu steuern. Ob das mit dem heutigen, eher glücklosen Management überhaupt möglich ist, bleibe dahingestellt. Vielleicht braucht es auf beiden Seiten einige neue Leute, die die Kraft haben, miteinander und nicht gegeneinander die anstehenden Probleme zu lösen. Dazu wünsche ich allen Verantwortlichen - ebenfalls hüben wie drüben - die erforderliche Einsicht und gutes Gelingen.

Toskana (Provincia di Siena). Von Privat zu verkaufen:

Liehaberobjekt

Ehemaliges Pächterhaus mit 9,35 ha Umschwung (Garten, Olivenhain, Wald) komfortabel ausgebaut. 362 m² Nettowohnfläche: Stüdiowohnung, 6 Doppelzimmer mit Bad, Küche, Ess- und Wohnräumen, Wirtschaftsraum. Bodenheizung, Telefon, eigene Quellen. Sehr geeignet als Kleinpension und für private Nutzung (z.B. auch für Senioren-WG). Im Besitz Schweizer AG.

Anfragen an Telefon 0039 577 660 132 oder an Chiffre 163

IN FLORIDA LÄSST SIE EUROPAS HIMMEL KALT...

Nie war der Zeitpunkt für den Erwerb einer respektablen Ferien- oder Altersresidenz im sonnigen FLORIDA so günstig wie heute! Aus unserem Angebot:

- Häuser und Villen ab ca. \$ 100 000 inkl. Grundstück.
- Objekte auf verschiedenen **Golfplätzen** in der Region Tampa, Venice und Naples.
- **Wasserfrontgrundstücke** direkt am Golf von Mexico ab \$ 69 000. Konkurrenzlos!
- Häuser aus zweiter Hand inkl. Hangar auf unserem Airpark HIDDEN LAKES.
- **Auswandern?** Fragen Sie uns, wir haben die nötigen Informationen und Verbindungen.

SCHMID FLORIDA IMMOBILIEN Tel. (057) 21 93 85 / Fax (057) 21 98 42

Schlafkomfort in reiner Seide...

Auf Ihren Langstreckenflügen darf ein superleichter (ab 135g!) Seidenschlafsack nicht fehlen: ob für die Ruhezeit in einer Koje oder die Übernachtung in einem Hotel irgendwo auf der Welt – Sie schlafen immer herrlich und mit hohem Hygienestandard. Und auch in Ihrer Freizeit – ob beim Wandern, Bergsteigen oder Camping – wird Sie Ihr Seidenschlafsack immer begleiten (winziges Packmass)!



Abb. 1



Abb. 2

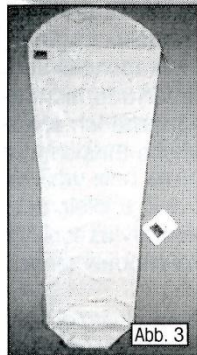


Abb. 3

Bitte senden Sie mir folgende Schlafsäcke aus 100% Seide
(mit Rechnung und Rückgaberecht):

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Stk. Checked Silk (dunkelblau/grau-blau/grünblau), 220 x 90 cm, nur 180 g! (s. Abb. 1) Fr. 149.- | <input type="checkbox"/> Stk. Seide natur , 220 x 90 cm, nur 180 g Fr. 119.- |
| <input type="checkbox"/> Stk. Blue Silk , 220 x 90 cm, nur 180 g (s. Abb. 2) Fr. 149.- | <input type="checkbox"/> Stk. Seide natur , mumienförmig, 241 x 90/56 cm, nur 135 g! (s. Abb. 3) Fr. 98.- |
| <input type="checkbox"/> Stk. Blue Silk , mumienförmig, 241 x 90/56 cm, nur 135 g Fr. 129.- | |
- (+ Versand Fr. 3.90)

Name _____ Vorname _____

Strasse _____

PLZ/Ort _____

Datum _____ Unterschrift _____ r

SIRIUS, Bahnhofstrasse 8, 3360 Herzogenbuchsee
Telefon 063 61 68 71, Fax 063 61 46 44

Ruhige Hand

Von Burkhard Klessner

Zunächst ein kurzer Refresher zum Thema Aerodynamik: Bei starken Turbulenzen wird das Flugzeug sehr unruhig, es schlingert und schaukelt sich zu Schwingungen auf, die von der Automatik nicht mehr gemeistert werden können. Der erfahrene Pilot weiss, was zu tun ist: Autopilot off und Ruhe in die Steuersäule bringen. Das genügt meistens schon. In hartnäckigen Fällen muss er mit sparsamen Steuerausschlägen, die nicht nur gefühlvoll, sondern auch optimal «getimt» sein müssen, dämpfend auf das Flugzeug einwirken. Damit bleibt es auf ruhigem Kurs und ist bereit, neue Turbulenzen zu absorbieren. Hingegen zu heftige Ausschläge - und erst noch im falschen Moment - verschlimmern die Situation und machen das Flugzeug unkontrollierbar.

Der geneigte Leser ahnt, dass dies die Überleitung zur Swissair ist. Ja, das Schiff Swissair fährt in unruhiger See und schlingert beträchtlich, aber es bewegt sich allemal noch im kontrollierbaren grünen Bereich. Allerdings hat die Führungsscrew auf der Kommandobrücke erhebliche Mühe mit der Kontrolle: Mit zu heftigem Gegenruder im falschen Moment trägt sie massgeblich dazu bei, dass sich das Schiff in immer grössere Schwingungen steigert. Ich halte die Verantwortlichen schlicht für nicht mehr imstande, die momentane Situation, die schwierig, aber keineswegs hoffnungslos ist, zu meistern.

Ruhe wäre angebracht, stattdessen erleben wir überhastete Betriebsamkeit: hektische Partnersuche auf Biegen und Brechen. Im Moment scheint die Sabena unser Wunschpartner zu sein, eine Gesellschaft, der ihrerseits das Wasser bis zum Halse steht und die schon seit Jahrzehnten - dies allerdings mit beachtlicher Überlebensfähigkeit - gegen das Ertrinken kämpft. Die Panikprogramme MOVE und WIN «greifen» zwar (resp. werden greifen), wie von offizieller Seite monoton beteuert wird. Aber lassen wir uns nicht täuschen: sie bringen nur trügerische Resultate, die der eigenen Imagepflege dienen und einer unfreundlichen Öffentlichkeit Sand in die Augen streuen sollen.

Eine unrealistische Zahl

Anfänglich min. 70, heute 62 Millionen Franken - dies ist die Zahl des Jahres 1994. Sie ist voller Brisanz, und ich bin sicher, dass sie noch gewaltige Sprengkraft entwickeln wird. Das ist also der Sparbeitrag, den wir Piloten zu erbringen haben. «Die Zahl selber kann nicht Gegenstand von Verhandlungen sein», davon möglichst viel in Cash, aber auch Naturalien werden nicht verschmäht: mehr Produktivität, weniger Freitage und Urlaub, obwohl hier nicht mehr viel drin liegt. Eine heisse Spur ist unsere Pensionskasse. Hier ist noch viel zu holen, ohne dass man unsere Saläre antasten müsste. Natürlich bliebe für uns unter dem Strich eine massive Einbusse.

Versuchen wir, so nüchtern wie möglich, an die Sache heranzugehen. Diese neuerliche Forderung der Swissair beweist (was wir schon längst wissen): ein GAV ist nichts mehr wert. Die kompromisslose Art, in der obige Forderung gestellt wird, beweist (was wir ebenfalls schon lange wissen): Partnerschaft und gegenseitige Achtung gelten nichts mehr, die Swissair setzt auf Konfrontation.

Sie zeigt, wie Ernst Scharp richtig feststellt, dass die Swissair unsere Arbeit nicht schätzt. Sie zeigt ferner (auch diese Beurteilung stammt von Ernst Scharp), dass der ruinöse Tarifkampf mit unseren Zugeständnissen finanziert werden soll. Ob das so funktioniert, sei dahingestellt. Ganz sicher aber löst die Massnahme kein einziges Problem, sondern lenkt nur vom wahren Problemkomplex ab. Wir, das Personal, werden de facto zu Sündenböcken gemacht. Überflüssig zu sagen, dass wir an dieser Fehlentwicklung nicht nur nicht schuldig sind, sondern schon seit Jahren einen aufopferungsvollen, aber aussichtslosen Kampf dagegen führen.

Für die momentane Situation liefert Peter Thut in einem seiner Bulletins das passende Stichwort: Panzergeneralmentalität. Hier soll eine Aktion durchgeboxt werden ohne Rücksicht auf Verluste, masslos in ihrer Dosierung, unrealistisch in ihrer Durchführbarkeit. Herr Beat Schär zeichnet offensichtlich dafür verantwortlich, und es entsteht der Eindruck, dass er damit nachträglich seine Beförderung rechtfertigen will. Seine Taktik heisst: mit dem Kopf durch die Wand! Damit wird er für mich zur Enttäuschung des Jahres, gemessen an den Vorschusslorbeeren und den Erwartungen, die man in ihn gesetzt hat. Aus militärischer Sicht mag das Loch, das man auf diese Art in die Wand schlägt, (sofern die Taktik erfolgreich ist) faszinierend sein. Aber man darf dabei nicht vergessen: die Wand ist geschwächt und nicht mehr tragfähig, der Kopf wird arg in Mitleidenschaft gezogen, und zurück bleibt ein Haufen Trümmer. Das erinnert an die Taktik der Amerikaner in Vietnam: «Bevor wir das Dorf in Besitz nehmen, müssen wir es vernichten». Ein tragischer Irrtum!

Ursprüngliche 70 Millionen Franken - das bedeutet pro Pilot (ich beziehe mich auf die Antwort von Dieter Schlund in der OC-Hour) 50 000 Franken. Es ist wichtig, dass man sich mit dieser Zahl auseinandersetzt und sie in ihrer ganzen

Yawspin

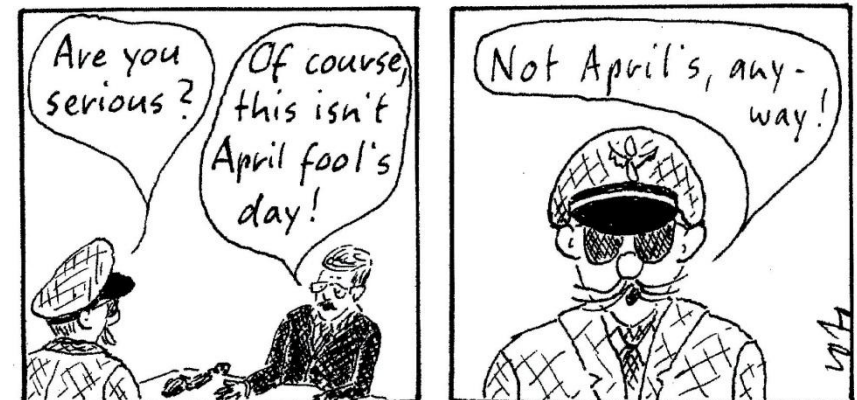


Dimension erfasst. Soviel soll jeder Pilot pro Jahr geben! Will man die jungen Copiloten schonen, weil solch ein Opfer für sie schlichtweg ruinös ist, und ihnen «nur» 20 000 Franken abverlangen, dann bedeutet das für uns ältere entsprechend mehr, vielleicht 80 000 Franken - rund ein Drittel unseres Salärs. Diese Forderung ist nicht nur masslos, sie ist eine Demütigung, eine Disziplinierung, mit der man uns ein für alle Mal bodigen will, kurz: eine Bestrafung. Hier ist es angebracht, innezuhalten, sich zu beruhigen und wieder einen möglichst nüchternen «Approach» zum Thema Salär zu finden.

Relationen relativieren

Ein Salär wie unseres kommt nur ins Gerede, weil es aus dem Durchschnitt herausragt. Würden viele andere Berufsgruppen gleichviel verdienen wie wir - niemand würde sich über die Piloten in diesem Zusammenhang aufhalten. Nun geistern Zahlen wie 250 000 Franken Jahresgehalt durch die Öffentlichkeit. Oh nein, diese Zahl ist ja grundsätzlich nicht falsch, und wir können sie nicht einfach als Lüge vom Tisch wischen. Genau deswegen wird sie ja auch so genussvoll gegen uns zelebriert. Diese Stimmen wissen natürlich genau, dass sie nur ein Teil der Wahrheit ist. Solange man aber die anderen Teile ignoriert, entsteht ein falsches Bild. Wir müssen uns gegen diese polemischen Manipulationen wehren.

Also wieder ein kurzer Refresher: Die Pilotensaläre sind strukturell vor mehreren Jahrzehnten entstanden, organisch dem wirtschaftlichen und sozialen Umfeld angepasst - in unserem Fall in einem Land, in dem alles hoch war und ist: hoher Lebensstandard, hohes Lohnniveau, hohe Kosten in dem (nach heutigem Stand) reichsten Land der Welt (übrigens müssen schon aus diesem Grunde sämtliche Vergleiche mit anderen hinken). Unsere Saläre haben sich



dann im weiteren Verlauf zunächst harmonisch einer expandierenden und florierenden Wirtschaft angepasst. Sie waren aber von jeher auch Ausdruck des Leistungsprinzips, das auch heute noch gültig ist. Hier ist ein Beruf mit hohem Anforderungsprofil, mit anspruchsvoller Ausbildung, drückender Verantwortung, mit Risiko und vor allem mit überdurchschnittlich gesundheitlichem Verschleiss, ein Beruf also, der seinen Preis hat, haben muss. Wollte man das nicht anerkennen, würden wir bei einem Einheitslohn für alle landen, einer Nivellierung, die nicht erwünscht ist, auch oder ganz besonders nicht von denen, die an dieser Anti-Pilotenkampagne in vorderster Reihe mitbeteiligt sind. Das heisst nicht, dass auch wir nicht Opfer zu bringen hätten.

Und damit sind wir wieder bei den Relationen. (Langsam wird es lästig, einige unbequeme Tatsachen immer wieder herunterbeten zu müssen, aber anscheinend wollen sie bei manchen einfach nicht in den Kopf hinein.) Während alle anderen Saläre real munter gestiegen sind, können wir bei uns in den letzten 20 (!) Jahren von keiner Realloohnerhöhung sprechen. Seit 1990 beispielsweise ist unser Salär real um mehr als 12 Prozent gesunken. Gleichzeitig haben wir Mehrleistungen im Wert einer zweistelligen Millionenzahl erbracht. Soviel zu den Opfern. Wir haben mehr als das relative Mass erfüllt mit dem Resultat, dass wir im Lohngefüge der europäischen Luftfahrt auf einen ganz unauffälligen Mittelplatz abgerutscht sind.

Selbst wenn das soweit anerkannt wird, wer jetzt weiterhin stereotyp neue Opfer in der genannten Grösse fordert, der wird feststellen, dass es dann nur noch Verlierer geben wird.

Ich mache mir Gedanken, was für eine Absicht dahinter stecken könnte. Ich sprach vorher von Sprengkraft. Will man mit dieser Bombe unseren Kreis von innen aufbrechen, will man die AEROPERS in die Luft jagen und vernichten? Das wäre die militärische Lösung, die aber unrealistisch ist, da man den Verband wegen eines GAV braucht. Will man vielleicht nur den Vorstand wegblasen, weil er unbequem ist? Will man die gesamte AEROPERS unter Druck setzen, bis wir heillos zerstritten sind? Will man unternehmerische Flexibilität herbeibomben? Oder ist alles nur hohles Imponiergehabe eines starken Mannes? Alles Möglichkeiten, die man bei Hinzuziehung von «common sense» als untauglich entlassen kann, es sei denn, er wäre während dieser Sternstunde der Geschäftsleitung ausgespart gewesen...

Tatsächlich deutet alles auf einen kurzfristigen Blackout hin, denn nur so ist zu erklären, warum man sich offensichtlich nicht über die Konsequenzen im klaren ist, die mit grösster Wahrscheinlichkeit eintreffen werden. Man muss nur die Stimmung unter den Piloten kennen, sie richtig einschätzen und den Gedanken konsequent zu Ende denken.

Dunkle Zukunft

Warnstreik, Dienst nach Vorschrift, irgenwelche spektakulären Aktionen mit Knalleffekt - ohne diese Schritte a priori auszuschliessen, sie sind kein Thema, weil sie gar nicht nötig sein werden. Zum Glück, muss man hinzufügen, denn ein Streik würde uns sehr schaden. Ich sehe bereits die entsprechenden Schlag-

zeilen: «Piloten erpressen Swissair» oder «Könige der Lüfte spielen ihre Macht aus» oder ähnliches.

Ich fürchte, wir haben die öffentliche Meinung nach wie vor gegen uns.

Nein, lassen wir der natürlichen Entwicklung ihren Lauf. Es wird das eintreten, was die Politiker inzwischen fürchten wie der Teufel das Weihwasser - die «Abstimmung mit den Füssen»: Wer kann, wird weglaufen. Weniger, weil man glaubt, woanders etwas besseres zu finden als vielmehr, weil man das Gefühl hat, hier nicht mehr erwünscht zu sein. Unsere Motivation wird einen weiteren, diesmal vernichtenden Schlag hinnehmen. Zunächst wird es (nach der F-100 Auslagerung) vermutlich zu frühzeitigen Pensionierungen kommen, was wiederum eine gewaltige Umschulungswelle auslösen wird, die nur durch ein quantitativ intaktes Instrukorenkorps aufgefangen werden kann. Abgänge in dieser Pilotengruppe sind nach der GAV-Kündigung aber voraussehbar.

Doch auch andere Piloten werden kündigen und mit ihrem Pensionsgeld das Weite suchen. All dies könnte bereits ein verheerender Schlag für den Flugbetrieb sein, und ich muss gar nicht mehr von den jüngeren Kollegen reden, die ihr Heil bei einer anderen Fluggesellschaft oder in einem anderen Beruf suchen werden. Es wird ein Aderlass stattfinden, der nicht die AEROPERS, sondern die Swissair bodigt. Nachdem wir wissen, dass der Flugbetrieb insgesamt defizitär ist, muss die Überlegung kommen: Ist dies das Ziel der Swissair, will sie den Flugbetrieb ohnehin einstellen? Mit einem kleinen Schuss Zynismus ist diese Folgerung gar nicht so abwegig. Ich weigere mich dennoch, sie zu akzeptieren, denn ich traue den Informationen und der Rechnung nicht mehr so ganz, die besagt, dass der Flugbetrieb Verluste einflegt, während einzelne Profit Center rundherum erfolgreich wirtschaften. Der Verdacht entsteht, dass diese sich ungeniert von der Substanz des Flugbetriebs bedienen und sich auf seine Kosten sanieren.

Eine Rosskur

Früher oder später landet man bei der Beurteilung der Qualität unseres Managements. Wir waren in den letzten Jahren Zeugen und Betroffene von einer Reihe von Fehlentscheiden, denen zu wenig Positives gegenübersteht. Selbst das abgeschlossene MOVE-Programm war, obwohl es vordergründig schwarze Zahlen lieferte, kein Erfolg, denn es war Flickschusterei und zu teuer. Deswegen zieht es zwingend ein noch rigoroseres Programm nach sich: WIN, mit dem die Fehler und Verluste von MOVE kompensiert werden müssen. WIN wird seinerseits ein noch strafferes Programm nach sich ziehen, und somit entsteht ein Teufelskreis. Denn es lässt sich jetzt schon feststellen: WIN wird ein Fehlschlag. Die Sparsumme, die erbracht werden soll, ist wohl nicht machbar. Was immer durch rücksichtsloses Ausschöpfen der letzten Möglichkeiten noch gespart werden kann - der Preis wird zu hoch sein: zu viel gutes Personal wird vor den Kopf gestossen und zum Gehen bewogen. Zu viel Motivation wird zerstört, zu viel Unruhe gestiftet, zu viel Verbitterung, ja Wut wird geschaffen. WIN, so meine ich, ist ein Fehler zu viel, der Rubikon ist überschritten. Sollte sich diese Erkenntnis dennoch kurz vor ultimo überraschend durchsetzen, etwa mit

dem Kommentar: «Sorry, es war nicht so gemeint, disregard!», könnte man trotzdem nicht einfach zur Tagesordnung übergehen, so als sei das nur ein unbedeutender Lapsus. Der Schaden ist angerichtet, und ich plädiere entschieden dafür, dass dann der (oder die) Verantwortliche(n) ihre Verantwortung bis zum bitteren Ende wahrnehmen.

WIN verlangt 500 Millionen Franken Ergebnisverbesserung. Diese Zahl, von irgendwelchen Experten errechnet, ist sakrosant, ein unabänderliches Naturereignis. Ist sie es wirklich? Sie ist eine gigantische Vorgabe, mit der sich die Swissair selbst unter enormen Erfolgsdruck setzt. Hat sie überhaupt genug Masse, solch eine Summe herzugeben und zu verkraften? Ich zweifle. Mir kommt es so vor, wie wenn man einen normal gewichtigen Menschen dazu verdonnert, 50 Kilo abzuspecken. Das würde er nicht überleben. Ich fürchte, die Swissair wird diese Abmagerungskur ebensowenig überleben, zumal sie ja kein Übergewicht hat. WIN, nach einem dubiosen Schlüssel auf die einzelnen Berufsgruppen aufgeteilt, wird sich für seinen Erfolg von der Substanz ernähren, die die Swissair zum Überleben braucht: mit WIN wird die Swissair totgespart!

Was ist zu tun, welches ist der Schlüssel zum Erfolg? Wenn das so einfach wäre! So wenig wie die jetzige Hau-Ruck-Methode nützt, so wenig gibt es eine Schwarz-Weiss-Lösung. Ganz sicher müssten auf internationaler Ebene die Tarife wieder kostendeckend gestaltet werden.

Swissairintern wäre Ruhe einmal die erste Bürgerpflicht. Wir brauchen einen Steuermann mit einer ruhigen Hand und Nerven, stark genug, den verschiedenen Drücken und Zwängen zu widerstehen, die von vielen Seiten ausgeübt werden. Da ist zum Beispiel die allgemeine Sparhysterie der anderen Airlines, die auch uns erfasst hat. Sie suggeriert, dass die wirtschaftlichen Probleme zu Lasten des Personals gelöst werden können. Ich kenne keine Airline, der das bisher gelungen wäre, im Gegenteil, ausnahmslos alle rutschen immer tiefer in Schwierigkeiten. Es scheint ferner, dass unsere Manager Stimmen ausgesetzt sind, mehr national oder gar intern, die ihnen unaufhörlich ins Ohr einhämmern: das Personal ist zu teuer, die Piloten verdienen zu viel! Das Personal ist zu teuer, die Piloten verdienen... - diesen Stimmen sollte man energischer als bisher entgegentreten. Diese Parolen sind im Vergleich mit Singapur Airlines beispielsweise richtig, aber im europäischen und helvetischen Kontext falsch.

Es ist Zeit zu begreifen, dass planlose Sparwut nicht zum Ziel führt, dass das Missachten des Personals eine sträfliche Sünde ist. Eine Umkehr ist nötig, es muss Schluss damit sein, mit dem Personal wie mit einer amorphen Masse, mit dem einzelnen Menschen wie mit einer mathematischen Grösse umzuspringen. Wir, die Menschen, müssen wieder spüren können, dass man uns schätzt, dass man den Wert des Individuums wieder neu entdeckt. Erste Priorität gilt der mühevollen, aber keineswegs unmöglichen Aufgabe, Vertrauen und Motivation wieder herzustellen. Ein paar Millionen mehr oder weniger geben in der jetzigen Situation nicht den Ausschlag. Unser Heil liegt nicht in Zahlen, die mir immer irgendwie fremd und verdächtig sind, sondern im menschlichen Bereich. Und hier erlaube ich mir durchaus eine Meinung und ein Urteil. Eine Firma wie die unsrige steht und fällt mit dem Personal!

Salärvergleiche Cockpit

Von Beat von Tobel

Es ist äusserst schwierig, die Pilotensaläre verschiedener Airlines zu vergleichen, da die Salärstruktur bei jeder Gesellschaft anders ist. Zum Basissalär kommen teilweise beträchtliche Zulagen (Flugstunden-, Nachtzulagen usw.), und wenn die betrieblichen Vorsorge-Kosten in den Vergleich einbezogen werden, wird es noch schwieriger, da nur bei wenigen Gesellschaften (z.B. KLM) diese Kosten wie bei uns separat fürs Cockpit-Personal ausgewiesen werden. Die anderen berappen sie aus einem «grossen Topf» für das gesamte Personal. Die anlässlich der WIN-Info von O präsentierten Vergleiche der Kosten sind deshalb mit einem grossen Fragezeichen zu versehen. Auf einem der gezeigten Graphen wurden z.B. die Kosten pro Cockpit-Crewmember und Kalendertag aufgezeichnet. Dabei lag SWR rund 40% über dem Durchschnitt der «bench mark carriers» BA, LH und KLM. Man kann annehmen, dass in diesem Vergleich die Kosten für die Pensionskasse aus oben genanntem Grund zwar bei der Swissair, nicht aber bei den anderen voll enthalten sind. Die GA-Kommission hat es trotz dieser Schwierigkeiten unternommen, einen einigermaßen aussagekräftigen Vergleich zu erarbeiten, um damit das Hauptargument für die WIN-Forderungen der Swissair, wir seien viel teurer als die «bench mark carriers», zu entkräften.

Salär

In der Tabelle «Saläre» werden die minimalen (F/O 1. Dienstjahr) und die maximalen (Senior Capt./Capt.747) Saläre verglichen. Wegen der erwähnten Schwierigkeiten ist es nicht möglich, die Beträge auf den Franken genau zu eruieren, die Ungenauigkeit kann mehrere hundert Franken (plus oder minus) sein. Der Auszahlungsmodus ist von Gesellschaft zu Gesellschaft verschieden (z.T. 14 Monatslöhne), weshalb nie Monatssaläre, sondern nur Jahressaläre verglichen werden sollten.

LH hat 1992 mit den Piloten eine neue Salärstruktur mit tieferem Topsalär ausgehandelt (nach dem Verhandlungsort «Seeheim 2» genannt). Allerdings wurde Besitzstandswahrung gewährleistet, so dass LH heute quasi ein «two tier system» hat

Tabelle Saläre

Basis: Jahressaläre, inklusive 13./14. Monatssaläre und jene Zulagen, die bei einem durchschnittlichen Arbeitspensum zur Auszahlung kommen (ohne Spesen). Stand 31.12.1994
F/O 1. Dienstjahr resp. Senior Capt./Capt. 747
Zahlen in CHF (abgerundet auf 100), Umrechnungskurse gemäss RM Company Proc. resp. FSI 7.4.10 Feb. 1995
ohne berufliche/betriebliche Vorsorge-Beiträge
keine Berücksichtigung von Kaufkraft und Steuern

Quellen: Salärlisten, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder schriftliche Angaben der entsprechenden Pilotenverbände.

Brutto-Saläre in CHF

	F/O	Capt.	
SWR	76'303	251'680	
BA	81'200	223'300	
DLH	75'700	258'500	«Seeheim 2» 237'400
KLM	69'000	280'100	
AUA	70'700	277'800	

Pensions-Leistungen

Hier gilt es zu unterscheiden zwischen Sozialversicherung (bei uns AHV) und betrieblicher Vorsorge (bei uns Pensionskasse). Alle Länder der verglichenen Airlines kennen bei der Sozialversicherung ein ähnliches System wie wir mit der AHV: Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen je einen Teil der Beiträge. In Deutschland und Österreich gibt es dabei eine Beitrags-Bemessungsgrenze (wie bei unserer Arbeitslosenversicherung), in England ebenfalls, aber nur für den Arbeitnehmer. Die Tabelle zeigt die Lohnprozente für die Sozialversicherungsbeiträge.

Interessanter für uns ist die Situation bezüglich Pensionskasse, weil diese ja auch immer wieder zu Diskussionen Anlass gibt. Herr Loepfe hat bei einem öffentlichen Vortrag im Januar (Thema: «Die wirtschaftliche Bedeutung des Flughafens und die Rolle der Swissair») einmal mehr erwähnt, dass die Piloten der Swissair keinen Franken Pensionskassenbeiträge bezahlen (und hat wörtlich angefügt:«Das müssen wir ändern»). Bei allen der verglichenen Gesellschaften werden die Pensionskassenbeiträge vom Arbeitgeber bezahlt. Wie schon erwähnt, haben Swissair und KLM eine separate Pensionskasse fürs Cockpitpersonal, so dass man dort die entsprechenden Kosten genau kennt. Bei den anderen fallen diese Kosten genauso an, aber sie werden aus der allgemeinen Pensionskasse oder zum Teil noch vom Staat bezahlt (LH). Wie hoch diese Kosten sind, kann man ungefähr ausrechnen, da man die Leistung kennt. Dass diese Kosten bei den anderen - ausser BA - höher sind als bei uns, sieht man in der Tabelle «Pensionsleistungen und Kapitalbedarf».

Tabelle Sozialversicherungsbeiträge

	Arb'geber	Arb'nehmer
SWR	5%	5%
BA	15-16% Gesamt-Salär	7-8% Teil-Salär
DLH	13.4% Beitragsbemessungsgrenze	13.4% 4'972.50
KLM	ca. 15%	ca. 7.5%
AUA	ca. 8% Beitragsbemessungsgrenze	ca. 8% 4'547.30

Tabelle Pensions-Leistungen und Kapitalbedarf

Basis: - Letztes Jahreseinkommen. Dieses ist nicht gleich wie in der Tabelle «Saläre», weil der 13./14. Monatslohn und die Typenzulagen nicht berücksichtigt werden. SWR: vers. Salär gemäss Vereinbarung v. 24.6.91
- Umwandlungssatz entsprechend VEF:
CHF 1.- Rente = CHF 20.428 Kapitalbedarf

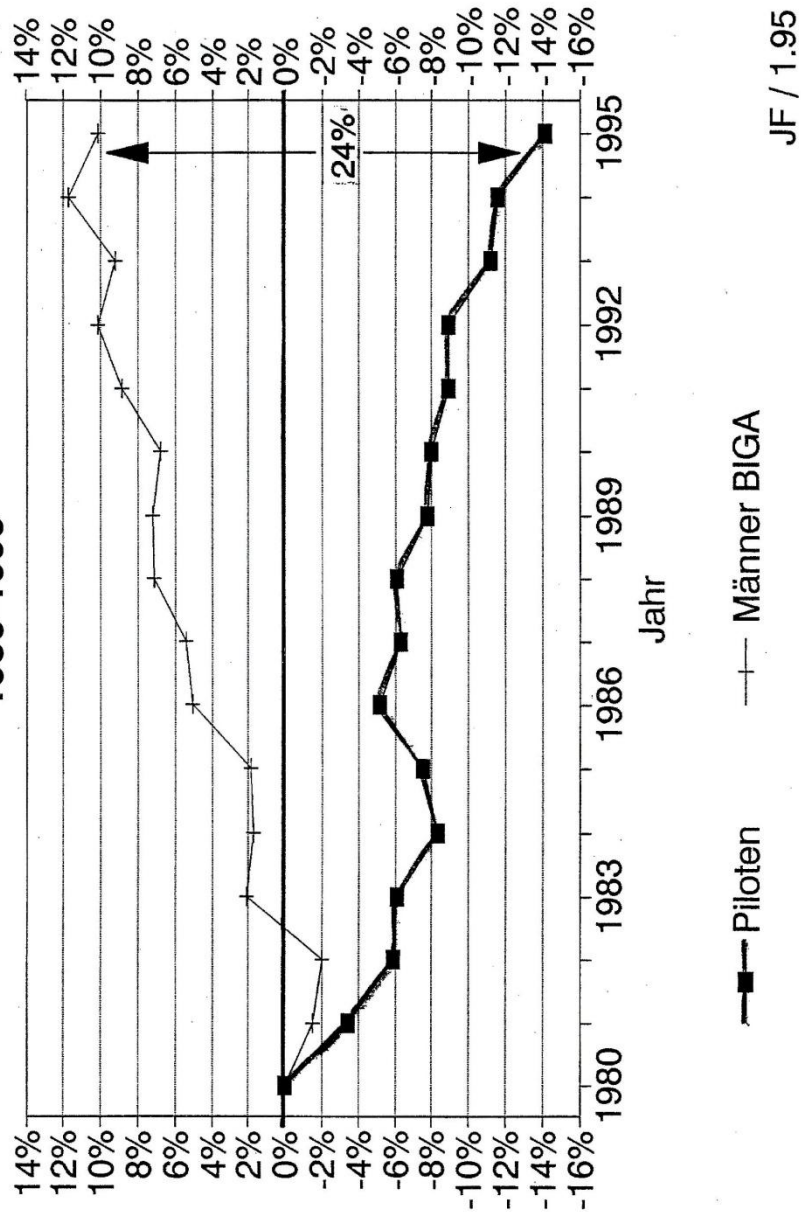
Versichertes max. Salär in CHF	Rente in %	notwendiges Kapital in CHF mit Alter 55 in CHF	
SWR 259'873	45	116'943	2'388'912
DLH 204'000	60	122'400	2'500'387
KLM 222'759	60	133'656	2'730'325
BA 147'419	66	97'297	1'987'583
AUA 238'194	60	142'916	2'919'496

Kaufkraftvergleich

Preisniveau inklusive Mieten im Vergleich zu Zürich (ZRH = 100)
Kosten eines nach europäischen Verbrauchsgewohnheiten zusammengestellten Warenkorbs (Quelle: SBG-Studie 1994)

ZRH 100 FRA 79.8 LHR 74.1 AMS 70.3 VIE 77.0

Reale Lohnentwicklung 1980-1995



JF / 1.95

Männer BIGA

Piloten

AEROPERS-Flugstundenstatistik 1994 Swissair-Cockpit

Von Beat von Tobel

Neben Salär und Pensionskasse gibt auch unsere Produktivität immer wieder Anlass zu Diskussionen. In verschiedenen Vergleichen fallen wir mit unseren 460-480 h/a ziemlich ab. Wie bei den Salärvergleichen ist aber auch hier Vorsicht am Platz, denn offenbar werden die Blockstunden nicht bei allen Gesellschaften gleich erfasst. Bei LH werden z.B. den Blockstunden für Kurzstreckenflüge (unter zwei Stunden) 10% zugeschlagen, bei anderen wiederum wird auch ein Teil der DH-Stunden als Blockzeit gezählt, und ob Funktionäre und Instrukturen berücksichtigt werden oder nicht, weiss man jeweils auch nicht. Bei uns zählen bekanntlich nur die effektiv geflogenen Stunden. (Für den WIN-Vergleich von O wurden sie mit 4% «militärdienstbereinigt»). Die EK hat sich nun die Mühe gemacht, eine nach Typen getrennte, «funktionärs- und instruktorenbereinigte» Flugstundenstatistik zu erstellen, bei der die Abwesenheiten (ausser MD und Ferien) berücksichtigt sind. Die Tabellen und Graphen zeigen also die durchschnittliche Jahresleistung eines gesunden Piloten mit Vollzeitvertrag, der weder einen UK absolviert noch UBU bezogen hat.

Neben den Durchschnittswerten interessieren vielleicht auch die höchsten effektiv geflogenen Jahresstunden:

	PiC	Copi
B-747	604	628
MD11	660	700
A310	641	619
MD80	617	597
F-100	574	474

Erläuterungen und Rahmenbedingungen zur AEROPERS-Flugstunden-Statistik 1994 SWR-Cockpit:

Unterlagen

- Einsatzbücher JAN 94, DEC 94
- Flugstundenstatistik OCZL JAN 94 - DEC 94
- Who is Who 94
- Liste TZV 94 PFC
- Verzeichnis OTG-Instrukturen 7.11.94
- Adressliste HAD-Trainer
- DUTY/NON-DUTY Statistik COSMOS 797 URLAUB 01JAN94 - 31DEC94
- DUTY/NON-DUTY Statistik COSMOS 798 KRANK/UNFALL 01JAN94 - 31DEC94
- Pilots-Karriereplan 01SEP94

Einteilung in Kriterien

OPS alle OPS-Funktionäre gemäss Einsatzbuch sowie AP-VS-Mitglieder
NS alle RCP, FLI, SIM, SLS und HAD-Instruktoren, welche nicht OPS sind (ausg. «reine» RCP, da diese keine GND/SIM Duty haben)

alle sonst in «Who is who» Aufgeführten exkl. OPS

Hrs korrigierte Blockstundenzahl $\frac{\text{Hrs_BASIC}}{365 - \text{Abw}} \times 365$

HrsBASIC Blockstundenzahl gemäss Flugstundenstatistik (Berechnungsbasis)

RMKS enthalten alle Absenzen:
UK = Theorie-UK 94 (Standard 30 Tage)
TZ = TZV (Anzahl Tage)
KU = Krankheit/Unfall (Anzahl Tage)
UB = UBU (Anzahl Tage)

Abw Total Abwesenheit 1994 in Tagen

Abwesenheiten

- TZV, UBU, Kranke und Theorie-UK sind auf 365 Tage hochgerechnet
- Langzeit-Kranke über 120 Tage sind nicht berücksichtigt (14 Piloten)
- Militärdienst nicht berücksichtigt
- FEROP nicht berücksichtigt
- SFA (Simulator für alle) nicht berücksichtigt

Umschulungen

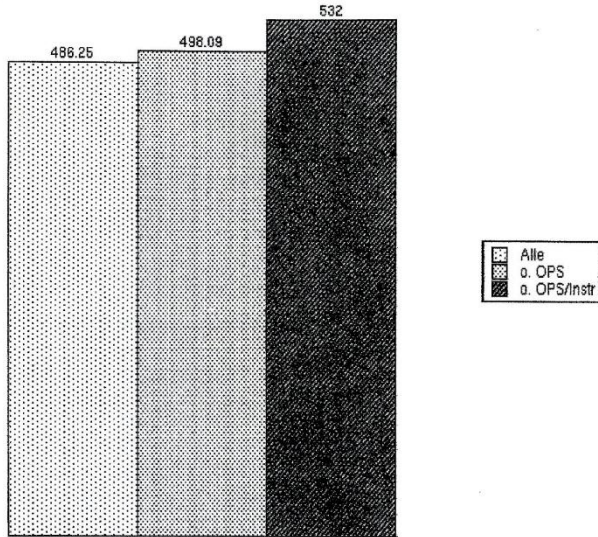
- PIC/UPG und COPI ex SWR-Flugzeug werden wegen 1 Monat Theorie-UK um 30 Tage auf 365 hochgerechnet
- SWR-COPI ex initial UK 1994 werden nicht aufgeführt
- AUA-COPI M11 und A31 mit UK 94 werden nicht aufgeführt (ist wegen fehlender Unterlagen oder Komplexität der Datenerfassung einfacher als Hochrechnen und kommt bezüglich Durchschnittsleistung aufs gleiche heraus)

Flugstunden-Statistik SWISSAIR-Piloten 1994

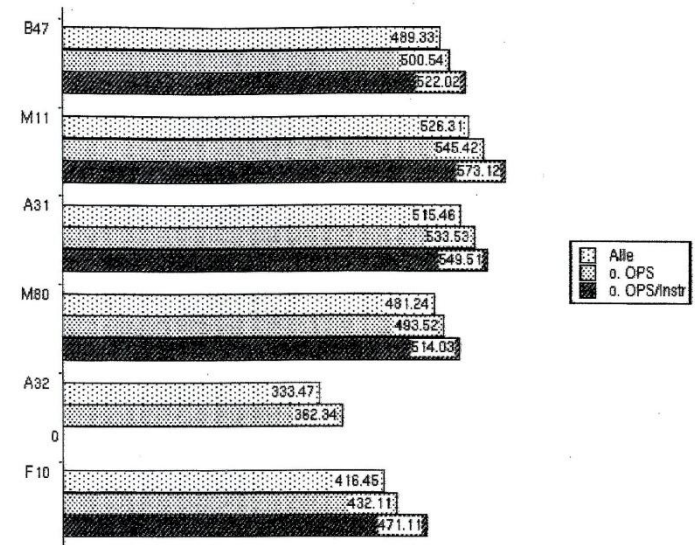
Durchschnittliche Flugstunden pro Pilot

ACTyp	Alle	o.OPS	o.OPS/Instr	Max. effektiv
<u>PiC</u>				
B47	489.33	500.54	522.02	604
M11	526.31	545.42	573.12	660
A31	515.46	533.53	549.51	641
M80	481.24	493.52	514.03	687
A32	333.47	362.34	0	
F10	416.45	432.11	471.11	574
<u>F/O</u>				
B47	492.55	495.12	525.28	628
M11	547.49	554.05	582.45	700
A31	496.22	506.48	549.29	619
M80	472.26	474.59	494.21	597
A32	297.44	309.31	0	
F10	352.49	356.31	370.39	474
<u>PiC + F/O</u>				
B47	491.11	498.05	523.48	
M11	537.46	550.16	578.48	
A31	506.11	520.21	549.41	
M80	477.57	486.21	506.11	
A32	323.43	347.25	0	
F10	390.32	399.59	424.35	
<u>PiC + F/O</u>				
Alle Flotten	486.25	498.09	532.00	

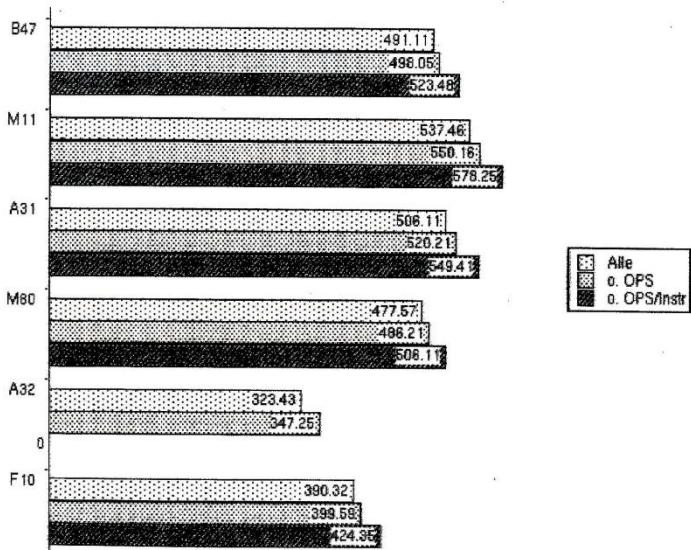
Durchschnittliche Blockstunden 1994
Alle Piloten



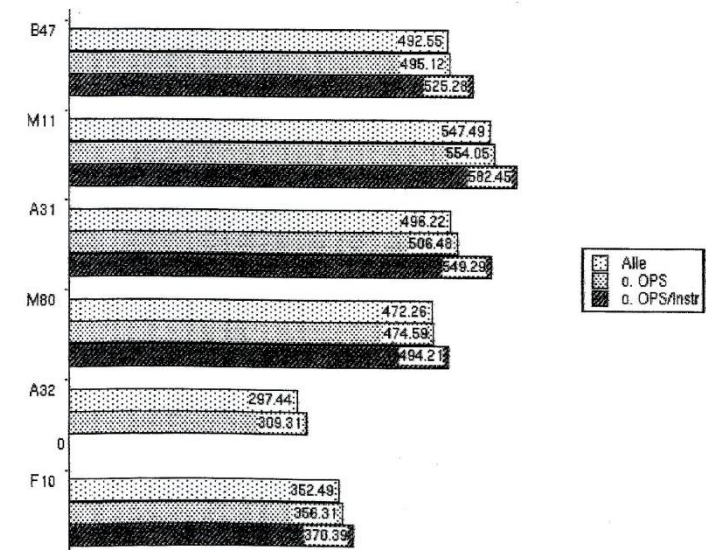
Durchschnittliche Blockstunden 1994
PIC



Durchschnittliche Blockstunden 1994
PIC + F/O



Durchschnittliche Blockstunden 1994
F/O



AEROPERS-rundschau

Insertionstarif

Herausgeber:

Aeropers
Vereinigung des Cockpit-
personals der Swissair
Ewiges Wegli 10
8302 Kloten
Telefon (01) 814 15 15
Telefax (01) 814 16 86

Druck:

Thur Druck AG
Druckerei + Verlag
Zürcherstrasse 179
8500 Frauenfeld
Telefon (054) 21 18 45
Telefax (054) 22 21 00

Redaktion:

Ein Team von Piloten und
der Verbandssekretär

Auflage:

2050 Exemplare

Erscheint:

6 x jährlich (Februar,
April, Juni, August,
Oktober, Dezember)

Insertionsschluss:

14 Tage vor Erscheinen

Format:

A5 (148 x 210 mm)

Satzspiegel:

107 x 167 mm

Grundschrift:

9 Punkt Helvetica

Drucktechnisches:

Druckmaterial: PK, KD,
Positiv-Filme (seitenverk.)
Raster: 48er
Buntfarben: 3
Satzverfahren: Lasersatz
Druckverfahren: Offset

Tarif in sFr:	1 mal	3 mal	6 mal
2. + 3. Umschlag- seite (107 x 167 mm)	Fr. 588.-	Fr. 1614.-	Fr. 2928.-
1/1 Seite (107 x 167 mm)	Fr. 525.-	Fr. 1455.-	Fr. 2670.-
3/4 Seite (107 x 121 mm)	Fr. 420.-	Fr. 1170.-	Fr. 2160.-
1/2 Seite (107 x 81 mm)	Fr. 294.-	Fr. 822.-	Fr. 1762.-
1/4 Seite (107 x 38 mm)	Fr. 168.-	Fr. 474.-	Fr. 888.-

Farbzuschlag: Fr. 370.- pro Farbe.

Prospektbeilagen: Fr. 525.-, Format A5, max. 4 Seiten, Satz, Druck und Ausrüstung kann gegen Entgelt übernommen werden.

Leserschaft: 1100 Piloten, 100 Bordmechaniker, 850 Sonstige (Swissair-Kader, Behörden, Presse, usw.)

Sind wir Swissair-Piloten faul und teuer?

Von Thomas Jacob, SF/O B-747, Mitglied GA-Kommission

Zusammenfassung: Die folgenden Überlegungen zeigen, warum reine Zahlenvergleiche für eine Antwort auf die gestellte Frage praktisch wertlos sind. Des weiteren bin ich nach systematischer Berücksichtigung aller mir bekannten Faktoren überzeugt, dass wir eine qualitativ hohe Leistung im internationalen Vergleich preiswert erbringen und selbstbewusst dazu stehen dürfen.

Zur Einstimmung noch einige Zahlen der Konkurrenz:

Eine Studie des Air France Pilotenverbandes in Zusammenarbeit mit der Firmenleitung ergibt 1994 für einen Air France 747 Kapitän nach 24 Dienstjahren ein Salär von US\$ 189 000, verglichen mit \$ 197 000 bis \$ 216 000 für die entsprechenden Piloten bei den grössten vier amerikanischen Airlines. Die NY Times nennt \$ 225 000 für amerikanische Linienpiloten. Das ergibt selbst bei tiefem Dollarkurs ansehnliche Frankenbeträge, während für ein Kaufkraftvergleichen in Franken die Dollarbeträge laut SGB Statistik 1995 rund verdoppelt werden können. Die Copiloten liegen in der französischen Studie zwischen \$60 000 und \$ 80 000 mit 3 Dienstjahren, und zwischen \$ 122 000 und \$ 138 000 mit 7 Dienstjahren, ein Kurzstreckenkapitän mit 8 Dienstjahren wiederum verdient zwischen \$ 129 000 und \$ 159 000. Beachtenswert ist, dass nach 16 Jahren Deregulation in den USA die höchsten Löhne durch die grössten Firmen bezahlt werden.

Die Pensionsleistungen, welche die wichtigsten europäischen und amerikanischen Konkurrenten unseren Berufskollegen garantieren, sind durchwegs vergleichbar bis besser als die unseren. Solche Leistungen können unmöglich wesentlich billiger finanziert werden, sehr wohl jedoch buchhalterisch weniger auffallend. Viele Firmen bezahlen Pilotenrenten aus der laufenden Rechnung, den Kollegen im grossen Kanton wiederum greift der deutsche Steuerzahler unter die Arme und hilft mit Milliardenzuschüssen in die Piloten-Pensionskasse, die Gesamtkosten der Piloten eben um diesen erklecklichen Betrag zu verschönern. In diesem Zusammenhang dürfen wir uns daran erinnern, dass die Pensionskassenzahlungen unserer Firma kein Geschenk sind, sondern dazumal als Lohnbestandteil ausgehandelt wurden.

Nun zur Problematik

Es gibt keinen gerechten Lohn, sondern entweder einen Marktlohn oder einen politischen. Obwohl speziell in Europa sowohl das Angebot als auch die Nachfrage nach Piloten noch immer politisch beeinflusst werden, müssen wir uns längerfristig an marktgerechten Überlegungen orientieren.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer unter Marktbedingungen auf die Dauer maximal soviel bezahlen, wie seine Arbeit zum Erlös des Produktes beiträgt. Unser Beitrag an das "Produkt Flug" ist jedoch schwierig in Franken pro Flugticket auszudrücken. Wir liegen aber sicher nicht falsch, wenn wir die

Kosten und die Leistungen der Kollegen der Konkurrenz betrachten; man beachte, der Vergleich muss Kosten UND Leistungen umfassen. Dazu später. Für den Arbeitnehmer sind die Alternativen auf dem lokalen Arbeitsmarkt entscheidend. Ein Vergleich von Anforderungen und Lohn unseres Berufes mit denjenigen eines anderen ist aber praktisch nur subjektiv möglich: wie wird z.B. Verantwortung gemessen und entschädigt? Oder wie die vielfältigen gesundheitlichen Belastungen unseres Berufes, deren Folgen in einer vor drei Jahren in der **rundschau** zitierten Studie zum Ausdruck kamen? (Über ein Drittel der mit 55 pensionierten europäischen und südamerikanischen Piloten starben danach zwischen 55 und 59 Jahren, bei denen mit 60 Jahren pensionierten Amerikanern 45% innert 5 Jahren, und 2/3 innerhalb von 9 Jahren nach der Pensionierung). Fest steht jedoch, dass eine bestimmte Anforderung an einen Arbeitnehmer mittelfristig dem lokalen Lohnniveau entsprechend entschädigt werden muss. Ein Blick auf die Entwicklung unserer relativen Stellung auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt und ein Blick über die Grenze sind durchaus lohnend: Während Herr Schweizer im Vergleich zu 1980 durchschnittlich real rund 10% mehr verdient, sind es bei uns real rund 14% WENIGER; und während bei uns ein Copilot in der Grössenordnung eines Volksschullehrers verdient und ein junger Kapitän in jener eines Abteilungsleiters (SBG Statistik), so verdienen z.B. unsere oft als günstig zitierten britischen Kollegen glatt das Doppelte der vergleichbaren lokalen Arbeitnehmer. Selbst im deutschen und amerikanischen Arbeitsmarkt haben Piloten eine klar höhere relative Stellung als wir, ganz zu schweigen vom Rest der Welt.

Zum Thema Kosten

Unsere Kosten scheinen relativ einfach messbar und vergleichbar. Doch es liegt der Teufel im Detail. Wir sind eine der ganz wenigen Airlines mit einer transparenten Lohn- und Sozialkostenstruktur. Bei anderen Airlines ist bis über die Hälfte des Lohnes variabel, ganz zu schweigen von Taxiservice, Mietzuschüssen, Firmenkrankenkassen, Ausbildungsentschädigungen etc. Zahlen über British Airways z.B. sind oft nicht die Tinte wert, ebensowenig wie "Sparpläne" der Konkurrenz. So entpuppt sich ein bekannter Sparplan bei näherer Betrachtung einzig als eine Aufaddierung nicht gewährter Teuerung: dort macht das Schlagzeile, bei uns erntet dieselbe Tatsache kaum mehr Anerkennung.

Eine gemeinsame Arbeitsgruppe Swissair-Aeropers versucht trotzdem, Salärvergleichszahlen zu erarbeiten. Resultate können aber frühestens in ein paar Monaten erwartet werden.

Zum Thema Leistung

Leistung ist noch schwieriger zu beziffern. Sicher haben in der Schweiz beheimatete Piloten tendenziell einen positiven Einfluss auf die in der Schweiz verkauften Flugbillette, speziell auf die teuren.

Die Anzahl Flugstunden sind ein weiterer Leistungsfaktor. Neben den Einsatzrichtlinien kennt jeder von uns zur Genüge den enormen Einfluss auf unsere Stundenleistungen von Anzahl Flugzeugtypen, durchschnittlicher Flugdauer,

Umflottungsübungen, Militärdienst, Instruktionsleistungen usw. usw. Wenige Arbeitsstunden bedeutet darüber hinaus auch bei unserem Beruf nicht nötigerweise wenig produktiv: Eine Crew mit einem Wochenaufenthalt an einer ertragsstarken Destination z.B. kann mit wenig Arbeitsstunden durchaus sehr profitabel sein.

Die Qualität unserer Arbeit schliesslich kann sowohl Kosten sparen als auch Erträge beeinflussen. Als Einflussfaktoren seien genannt: sparsamer und sorgfältiger Umgang mit Material (mit einem entscheidenden Beitrag an den erfahrungsgemäss hohen Wiederverkaufswert unserer Flugzeuge); sorgfältige Flugplanung mit Nutzung aller Einsparmöglichkeiten von Treibstoff und gleichzeitiger Berücksichtigung operationeller Bedürfnisse (Jumpseats, Fracht etc.); Pünktlichkeit durch motivierten Arbeitseinsatz, was Verspätungsfolgekosten verhindert; Arbeitsfrieden und Ruf von Zuverlässigkeit und Sicherheit (HAD), dadurch niedere Versicherungsprämien; Flexibilität und Sonderleistungsbereitschaft in aussergewöhnlichen Situationen; stets zunehmendes Kundendenken auch mit Fremdsprachanforderungen und direkter und indirekter Passagierbetreuung (Teamförderung durch freiwilliges Cabinbriefing), Managementunterstützung, etc. In einigen Bereichen liegt hier noch Marketingpotential brach.

Die Quantifizierung von Kosten und Leistungen von Piloten ist, wie diese Überlegungen zeigen, mit Ermessensgrössen behaftet, welche Vergleiche von Airlines alleine anhand von Zahlen auf die Funktion eines Zeitvertreibs mit Stammtischniveau limitieren. Tatsache ist hingegen, wie jeder von uns aus täglichem Anschauungsunterricht in den verschiedensten Kulturen weiss, dass kritisch denkende, motivierte Arbeitskräfte eine Welt von einem Unterschied machen, wo immer sie auch arbeiten. Das gilt selbst für Piloten, und das ignorieren zahlenmässige Vergleiche (und einige populistische, wenn auch in der Praxis gescheiterte Managementtheorien). Und als kritisch denkende, motivierte Arbeitskräfte sollen wir den Vergleich mit der Konkurrenz immer dann begrüssen, wenn damit nach Ideen gesucht wird, mit denen wir unsere Leistung auf allen Ebenen noch verbessern können. Und wir dürfen den Vergleich mit der Konkurrenz ebenso entschieden zurückweisen, wenn damit Vorwürfe verbunden werden und für uns daraus eine Sündenbockrolle abgeleitet wird.

Sind wir nun faul und teuer?

Meine Lagebeurteilung:

Wir Swissairpiloten bieten heute qualitativ hochstehende Arbeit auf dem Schweizer Markt (mit noch immer relativ hohem Preisniveau) zu international vergleichbaren Kosten (als eine der wenigen Schweizer Arbeitnehmerkategorien). Verbesserungspotential liegt sicher dort, wo wir wissen, wie wir noch rationeller operieren können. Unser Beitrag daran muss sicher die stete Suche nach Möglichkeiten sein, Vernünftiges zu verwirklichen. Solange wir jedoch bereit sind, unser Mögliches zur Steigerung von Quantität und/oder Qualität zu offerieren, brauchen wir einen Vergleich auf dem internationalen Markt von Linienpiloten sicher *nicht* zu scheuen.

Beunruhigten muss die Durchführung von Flügen mit SR-Flugnummern, jedoch mit fremden Crews und/oder Flugzeugen: der Wert der "Marke SR" wird nicht zuletzt durch unsere engagierten Anstrengungen, welche weit über das legale Minimum gehen, garantiert. Der Firma wäre mit allem nötigen Druck klarzumachen, dass wir diesen Wert auch in Zukunft brauchen, dass er nur durch überdurchschnittliche Motivation und Firmenloyalität aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erschaffen wurde, dass er nur so erhalten, jedoch sehr schnell zerstört werden kann, und dass sie unseren Teil daran preiswert bekommt. Charter- und Regionalflüge mit anderen Flugnummern hingegen sind keine direkte Konkurrenz: Europaweit und speziell in dem seit 16 Jahren deregulierten Markt in den USA zeigt sich klar, dass jene Regional Carriers erfolgreich sind, welche sich auf zu Crossair vergleichbare Flugzeuge (unter 100 Sitze) spezialisieren (und beschränken), und welche durchwegs mit zu Crossair vergleichbaren Pilotensalären operieren. Offensichtlich wird dieser Lohnunterschied in erster Linie durch die Flugzeuggrösse bestimmt, und nicht etwa in erster Linie durch eine unterschiedliche Qualität der Arbeit. Charter und Billigcarrier wiederum müssen, spätestens nachdem sie ihren Gründungsenthusiasmus verloren und eine (kleine) kritische Grösse überschritten haben, mit stark wachsenden Pilotenlohnkosten rechnen. Natürlich sind mit einem bezüglich Selektion und Ausbildung weniger aufwendigen Standard als dem unsrigen Linienpiloten etwas günstiger zu haben. Es wäre allerdings ein fahrlässiger Irrtum unserer Geschäftsleitung, wenn sie glaubt, Swissair-Flüge mit international unterdurchschnittlich entlohnten Piloten durchführen zu können. Es wäre nicht einmal originell, dies wieder einmal zu versuchen; wir dürften dann die Swissair lediglich zur erlauchten Gesellschaft jener Airlines zählen, welche massive Lohnkämpfe vorexerzierten: TWA (serbelnd), Continental (dito), People Express (Geschichte), Eastern (dito)...

..... segeln

«Traditionssegler» mit/ohne Skipper,
Meilenbestätigung, in Holland und Wattenmeer.

Info bei H. Kok
Telefon 0041-9500853

WIN-Stimmen aus dem Volk

(Zitate aus Mitglieder-Briefen an den AEROPERS-Vorstand)

«Ma confiance envers la direction de notre entreprise est nettement érodée.»
 «Ich stehe 100%ig hinter Eurer Einstellung und dem Ergebnis Eurer Bemühungen um den noch gültigen GAV. (...) Glacéhandschuhe sind wohl nicht mehr nötig, nachdem unser CEO sein Podium für Tiraden gegen «die Piloten» mittlerweile im Fernsehstudio DRS stehen hat.»
 «Ihr habt ja unterdessen sicher genug Erfahrungen gesammelt, um zu wissen, wie weit Ihr im Umgang mit den Swissair-Verhandlungspartnern gehen könnt. Vielleicht müsst Ihr jetzt noch ein bisschen weiter gehen. Meine volle Unterstützung habt Ihr auf alle Fälle.»
 «Unwahre Rundschläge wie von Herrn Schär, dass ich, verglichen mit anderen Piloten bei der Konkurrenz viel mehr verdiene und weniger arbeite, schaffen für mich als Vorgesetzten im Flugzeug hoffnungslose Arbeitsverhältnisse.»
 «Es ist höchste Zeit, dass wir Piloten in die Offensive gehen. Wir müssen Oberst Schär und seinen Leuten mit genau gleichen Waffen begegnen, sonst riskieren wir, total überrollt zu werden.»
 «Gardez une ligne dure, je vous soutiens 100% - merci pour votre engagement.»
 «Liebe AEROPERS-Strategen, herzliche Gratulation zu Eurer Idee für die Rotationsabsprachen! Genial!»
 «J'ai confiance en l'AEROPERS et plus en Swissair.»
 «Den letzten arroganten Antimotivationsschlag aus dem Hause Balsberg haben wir ausgiebig diskutiert und sind einhellig der Meinung, dass wir als AEROPERS jetzt endgültig eine harte Gangart einschalten sollten.»
 «Mehr und mehr verstärkt sich bei mir das Gefühl: Da werde ich ganz gemein "beschissen". (...) Der damalige Chef von Chrysler, Iacocca, hat während der Sanierungsphase seiner Firma ein symbolisches Salär von \$ 1.- pro Jahr bezogen.»
 «Mit Interesse habe ich Euer überlegtes und umsichtiges Vorgehen bei den Rotationsverhandlungen verfolgt. Ich stehe voll und ganz hinter der AEROPERS-Politik, bitte weiter so! Bei der Info von D.Schlund vom 27. Januar erübrigt sich ein näheres Darauf-Eingehen, unnötiges Papierverteilen.»
 «Als nächstes möchte ich die Zustände im Dep. O erwähnen. Mit dem neuen Chef haben Methoden und ein Ton des Umgangs Einzugs gehalten, der stark an eine Rekrutenschule erinnert. Was jedoch noch bedenklicher erscheint, ist das tiefe Niveau der Sprache und vor allem die Inkompetenz der Argumentation. Diese zeigt sich auch bei anderen Gelegenheiten, z.B. bei dem Versuch von OC in Bezug auf den Crewbunk MD11 das Personal zu informieren.»
 «Restez ferme, et merci!»
 «Ich bin froh, einem Verband anzugehören, welcher unsere Interessen auch in einer harten Zeit und unter enormem äusseren Druck sachlich und kämpferisch vertritt. Ich möchte Euch auch aufmuntern, die eingeschlagene harte Linie gegenüber einer immer mehr fordernden Firma beizubehalten.»

«Ich hoffe auf erfolgreiche Verhandlungen und bin stolz, ein AEROPERS-Mitglied zu sein.»

«Die jeden Realismus sprengenden SR-Forderungen dürfen wir uns nicht bieten lassen, und auch eine Drohung mit der Kündigung des GAV darf Euch, liebe Vorstandsmitglieder, nicht einschüchtern, hier eine klare Sprache zu sprechen und auch danach zu handeln. Mit meiner Solidarität könnt Ihr rechnen und ich werde nicht erst ab März 95 das FOM 19 auswendig können.»

«Für mich gibt es heute keinen Grund, weshalb wir plötzlich einen massiven Rückschritt in Kauf nehmen sollten.»

«Wir halten jetzt zusammen, lassen uns keinen "OPS-Plan" vorlegen, welcher mit frisierten Zahlen zu einseitigen Schlüssen kommt.»

«Wir, das weiss ich ganz genau, werden hinter Euch stehen, wenn es hart auf hart gehen sollte.»

«...möchte ich Dir und dem Vorstand hiermit mitteilen, dass ich grundsätzlich die Richtung der Politik der AEROPERS voll unterstütze.»

«Soyez assuré, en ces temps difficiles, de mon soutien total!»

«Gestern habe ich die Tagesschau gesehen. Hat mich gefreut, dass Bewegung in die Sache kommt und dass Ihr konsequent seid. Bravo, macht so weiter!»

«Ich finde es super, wie Ihr Euch bis jetzt unter diesen schwierigen Umständen verhalten habt, und bin stolz darauf, dass "mein" Vorstand nicht bereit ist, die Gürtellinie beliebig weit nach unten zu verschieben!»

«Ich bin über die Art und Weise, wie seitens der Geschäftsleitung zur Zeit mit uns umgegangen wird, tief enttäuscht. Unter Sozialpartnerschaft verstehe ich eine andere Art von Problemlösung in einem Betrieb. (...) Ich meine auch, dass die AEROPERS durch eine etwas grosszügigere Haltung in diversen Bereichen der Operation ihre unternehmerische Mitverantwortung besser wahrnehmen und so einen Beitrag zur Ergebnisverbesserung leisten kann, ich meine aber auch, dass die AEROPERS in Sachen Personalkosten gegenüber der Swissair einen knallharten Kurs (mit dem Risiko einer GAV-Kündigung!) einschlagen muss!»

«Generell geht es darum, Swissair keinen Anlass, auch nicht mit juristischen Spitzfindigkeiten, zur Kündigung des GAV zu geben. Darauf warten die Herren doch nur: uns den schwarzen Peter zuschieben zu können.»

«Liebe Kollegen, ich möchte Ihnen ganz herzlich für Ihr Engagement während der WIN-Verhandlungen danken. Sie geniessen mein vollstes Vertrauen.»

«Ich finde es unfair, wie die Firma quasi auf die Publikationen der Presse eingeht und nun uns Piloten melken will. Wieder einmal vergleichen gewisse Herren Äpfel mit Birnen, wenn sie sagen, dass wir zuviel kosten. (...) Es sind, glaube ich, etwa 16 Jahre her, dass man Dienst nach Vorschrift gemacht hat. Aber auch dies wäre ein Mittel, der Firma zu zeigen, was ein motiviertes Personal wert ist und dass die Ausquetscherei einmal ein Ende hat.»

«Ich befürchte, dass dieses Mal ohne Härte kein für uns befriedigendes Resultat erhalten werden kann.»

«Ich glaube, die Zeit ist reif für klare, scharfe Reaktion und Aktionen gegenüber Swissair.»

«Mir scheint das Lufthansa-Modell in dieser Beziehung recht gut: Real keine Einbusse (dafür mehr Mitbestimmung!).

«Das war die dümmste OC-Info (27 Jan 95) seit Jahren. Ich stehe voll hinter Euch, weiter so!»

«Im Schlusssatz meines CCR's wies ich klar darauf hin, dass wir unter anderen Arbeitsbedingungen (sprich gekündigter GAV) sicher von unserem Recht von 8 Stunden rest time und 4 Stunden transit time (...) Gebrauch gemacht hätten...»

«...möchte aber dem AEROPERS-Vorstand auf diesem Weg meine volle Unterstützung zusichern. Bin mit Eurem Kurs absolut einverstanden. (...) Lasst Euch nicht unterkriegen!»

«Auch ich möchte Euch versichern, dass ich die konsequente Verbandsarbeit, die in den letzten Monaten geleistet wurde, voll und ganz unterstütze.»

Zugeständnisse seit Abschluss Gesamtpaket 90 im Bereich GA und GAV 93

Von Benno Halter, AEROPERS-Vorstandsmitglied

Teuerung

Bis und mit 1992 enthielt unser GAV den Automatismus im Teuerungsausgleich (TA), worauf wir aber nicht bestanden —> Kaufkraftverlust 1990 - 92: 8%. Dies entspricht im GA Cockpit rund CHF 28 Mio.

Kaufkraftverlust 1993: 3.4% oder rund CHF 12 Mio. Davon sind 7 Mio. im GAV 93 berücksichtigt.

Zugeständnisse im Bereich Teuerung total **CHF 33 Mio.**

GAV 93

Die «berühmten» **CHF 55 Mio.** setzen sich wie folgt zusammen (Protokoll der Arbeitsgruppe 6 GAV vom 25.2.93):

Teuerungsmodell (Fallenlassen des autom. TA)	7 Mio.
Unterwanderungsschutz (Freigabe 60plätzer u.a. Zugeständnisse)	6Mio.
Senioritätsreglement (nur noch zwei Stufen)	12 Mio.
FDR (z.B. Enlargement 1/3, Flexibilität Kurzstreckenplanung, Freitage Langstrecke)	30 Mio.

Summe der effektiven Zugeständnisse **CHF 88 Mio.!**

WIN und die Piloten - ein Argumentarium

Von Hanu Ruprecht, SF/O MD-80

Swissair: Extreme Forderungen

- Ausgangslage: Die Piloten fliegen nur durchschnittlich 460 Stunden im Jahr.
- Sofortige Zugeständnisse von mindestens 70 Millionen sind zu erbringen (= ca. CHF 58'000.- pro Pilot!!)
- Der «alte» (heute 19 monatige) GAV ist sukzessive durch einen neuen zu ersetzen.

Wussten Sie...

- dass der «alte» GAV 850 Stunden im Jahr vorsieht?
- dass somit noch durchschnittlich 390 Flugstunden oder 45% «Produktivitätsreserve» im «alten» GAV sind?
- dass die Swissair wegen der komplizierten Flottenstruktur zur Zeit 6 separate Pilotenkörpers hat (A320, A310, F-100, MD80, MD11, B-747)?
- dass diese Flottenstruktur massive Planungs- und Produktivitätsverluste bewirkt?
- dass eine betriebswirtschaftlich sinnvolle Flottenstruktur im Verantwortungsbereich unseres Managements liegt?
- dass die Swissair das zur Zeit ehrgeizigste Investitionsprogramm unter den europäischen Airlines tätigt (Umflottung A320 und ev. Sabena)?
- dass unser Präsident O. Loepfe SF-DRS (Nachrichten vom 25.1.95) anlässlich des ersten A320-Fluges bestätigte, dass sich unsere Unternehmung bester finanzieller Gesundheit erfreue, ja weltweit diesbezüglich sogar einen Spitzenplatz einnehme?

Ich frage mich...

- wieso dermassen massive Forderungen unter grösstem Zeitdruck und ohne konkrete Umsetzungsvorschläge ultimativ durchgepaukt werden, wie in einem in den letzten finanziellen Zügen liegenden Unternehmen.
- wieso unsere Unternehmung Investitionen nicht in vermehrter Masse an der Börse finanziert, wie andere gesunde Aktiengesellschaften.
- ob wir uns überhaupt Investitionen in dieser Grössenordnung leisten können.
- wieso die ganze Übung so nach Machtkampf riecht (divide and rule).
- wieso die Tatsache, dass ein Machtkampf immer bleibende Schäden hinterlässt, die in keinem Verhältnis zum Erreichten auf der Sachebene stehen, ignoriert wird.
In einem partnerschaftlichen Verhältnis ist Fairness unabdingbar!
- wieso die Swissair die Medien z.T. falsch oder unvollständig informiert (Salärvergleiche 10 vor 10, F&W usw.).

Leserbriefe

Bordkommandanten an Kaderansprache nicht mehr erwünscht?

In den frühen Morgenstunden des 23. März erschien ich im Ops-Center, um einen Fernostflug auf der letzten Etappe von Zürich nach Genf weiterzuführen. Unter meiner Betreuung standen zwei Piloten (Kapitän und 1. Offizier, beide in der Streckeneinführung). Die obligate Postfachleerung bescherte mir zwei Briefe:

- Einen von Herrn Beat Schär, Geschäftsleiter SR-Operation/O: ein Memorandum, in dem ich an die besondere Bedeutung meiner Zusatzfunktion im Licht der aktuellen Situation erinnert werde. Es wird mir auch versichert, dass meine Leistung und Loyalität stets angemessen honoriert und berücksichtigt werden.
- Einen weiteren von Herrn Otto Loepfe, Präsident der Konzernleitung. In wenigen Worten wird mir mitgeteilt, dass ich nicht mehr zur Kaderansprache eingeladen bin. Die Begründung mit der Grösse des Konzerns und der Hinweis, dass meine Vorgesetzten gebeten wurden, mich anschliessend zu informieren, sind an Banalität nicht mehr zu unterbieten.

Haben Herr Loepfe und seine Strategen vergessen, dass der Kern des Konzerns immer noch eine Luftfahrtgesellschaft namens Swissair ist?

Dass die Kapitäne wesentliche Verantwortungsträger im täglichen Flugbetrieb, der Umsetzung der Dienstleistung eben dieser Luftfahrtgesellschaft sind?

Mit dem Ausschluss von der Kaderansprache wird nicht nur jeder einzelne Kapitän, sondern auch der Geschäftsleiter SR-Operation desavouiert.

Die Ironie des Schicksals wollte es, dass beim Triebwerkstart für den Flug nach Genf die elektronische Steuerung eines Triebwerks versagte. Im Klartext: zeitaufwendige Reperatur, die den Flug in Zürich beendet hätte, oder alle Triebwerke auf eine alternative Steuerung, die jedoch nur noch manuelle Schubregulierung zulässt, umschalten. Ein Verfahren, das in der Schulung nicht mehr geübt wird, aber nach Lufttüchtigkeitskriterien noch ausnahmsweise zulässig ist. Ich entschied mich, die Verantwortung für eine technisch abnormale Operation nach Genf zu übernehmen; zugunsten der Dienstleistung an den Passagieren von Swissair und trotz eines Herrn Loepfe.

Herbert Spitz, Capt. MD-11 (RCP, SCP, SIM)

Über die «Qualität» von Piloten

Die Öffentlichkeit unterscheidet nicht zwischen verschiedenen Leistungspotentialen der Piloten. Das Thema ist zu komplex. Da jedem jederzeit etwas zustossen kann, halten sich auch Insider diskret zurück. Ganz anders beim Thema Salär. Grell hängt die Frage im Raum: Warum verdienen Swissair-Piloten mehr als Crossair-Piloten?

Man kann es kurz auf einen Punkt fokussieren. Die Qualität des Piloten ist proportional zum Notfalltraining, das er im Simulator erhält. Um dieses Training und auch die Grundausbildung mit maximaler Effizienz absolvieren zu können,

erfand man die Selektion. Dies hat zum Ziel, Kandidaten auszuwählen, die in vorgegebener Zeit einen höchstmöglichen Trainingsstand erreichen, was Sicherheit und Wirtschaftlichkeit gleichermaßen befriedigt.

Die Swissair und mit ihr vergleichbare Gesellschaften wie z.B. AUA, KLM, LH, BA usw., deren Piloten übrigens mit einer Ausnahme mehr Geld beziehen als Swissair-Piloten, haben sich auf einen sehr hohen Ausbildungsstand verpflichtet, den sie professionell pflegen und untereinander mit gegenseitiger Information bearbeiten. Unsere A320-Pionierequipe wurde von der Lufthansa ausgebildet, und zwar mit beidseitiger Begeisterung und grossem Erfolg.

Solche Kriterien sind jedoch keinesfalls die Norm in der Aviatik. Die Gesellschaften stellen den Qualitätsstandard der Besatzungen selber fest, durch eigene, vom Luftamt bevollmächtigte Checkpiloten. Es finden in den geschlossenen Systemen keine direkten Vergleiche statt, es sei denn, die Systeme berühren sich. Dies geschah vor ca. acht Jahren, als die Swissair MD-80 Checkpiloten vom Konzern den Auftrag erhielten, den bei McDonnell Douglas frisch umgeschulten CTA-Piloten eine Route Introduction auf ihren brandneuen MD-87 zu instruieren. Der unterschiedliche Trainingsstand und fehlende Systematik seitens der Einzuführenden machten unendliche Nachschulungen nötig, verbunden mit Entlassungen und nicht bewegbaren flugbereiten Maschinen. Das Buch über dieses Fiasko müsste noch geschrieben werden.

Der durchschnittliche Fluggpassagier erachtet hochqualifizierte Piloten als selbstverständlich, was natürlich überhaupt nicht stimmt. Mit Schweizerlizenzen operierende Air Algérie Piloten bestanden den Check beim Biertrinken, wenn der Simulator in Amsterdam defekt war. Die Piloten eines kenyanischen Carriers, der mit DC-10 regelmässig Schweizer Touristen nach Afrika flog, erhielten den Stempel im SAS-Simulator von einem begleitenden Luftamtbeamten, der gar keine DC-10 fliegen konnte, usw.

Ich bin der Meinung, dass die Qualität des Piloten sowohl bei unserem Management wie auch in der Öffentlichkeit sehr wohl ein Thema sein sollte. Sie ist nicht durch Unfälle, Fastunfälle oder Nichtunfälle zu bestimmen. Wer dies glaubt, hat wenig Kenntnis der Materie, abgesehen davon, dass es eine differenzierte Firmenkultur braucht, damit Vorfälle überhaupt gemeldet und somit erfassbar werden. Qualität ist genau messbar auf die Weise, wie wir sie drei Mal jährlich anlässlich unserer Checks prüfen lassen. Diese hohen Anforderungen haben auf der ganzen Welt in etwa den gleichen Preis.

Wenn, wie kürzlich geschehen, Vertreter der Swissair-Direktion unserem Vorstand die Messlatte der Crossairsaläre hinhalten, sucht man nach dem Sinn, wieso unsere Firma Piloten in einer anspruchsvollen Selektion auswählt und zu hohem Berufsniveau ausbildet, um sie dann ernsthaft mit jenen zu messen, die dieser Selektion nicht genügt haben und keinen auch nur annähernd vergleichbaren Ausbildungs- und Trainingsstand aufweisen.

Um dieses Dilemma aus dem Weg zu räumen, könnte die Swissair die Selektion abschaffen und den Leistungsstandard verringern, oder aber auf diese unsinnigen Vergleiche verzichten und den hohen Qualitätsanspruch beibehalten.

Max Tobler, Capt. A310

Verbandspolitik: Quo vadis?

Die von der Konzernleitung anfangs März bekanntgegebenen Entscheide zur Umstrukturierung haben einen wesentlichen Einfluss auf uns Swissair-Piloten. Es wurde entschieden, uns die Operation einer ganzen Flotte (F100) wegzunehmen und diese dem «Low cost»-Carrier Crossair zu übergeben. Es ist davon auszugehen, dass künftige Angebotssteigerungen im Europaverkehr ebenfalls in die Hände der Crossair gelegt werden.

Soweit zu den Fakten.

Wer sich die Situation vor Augen hält, in der solche Entscheide gefällt werden, wird feststellen, dass wir Swissair-Piloten einen bedeutenden Faktor in der Lagebeurteilung gewesen sein müssen. Ein Faktor, der sich als sehr standfest erwies und mit dem, einem Felsen in der Brandung gleich, nicht als flexibles Element für die Neugestaltung gerechnet werden konnte. Der Kampf der Unternehmung um wirtschaftlichen Erfolg ist für uns offenbar das eine, unser Wohlergehen und der Respekt, den es uns zu zollen gilt, wohl etwas anderes. Doch wie sich zeigt, sucht sich das Meer seinen Weg an den Klippen vorbei, und die Auswirkungen der Entscheide im Konzern - Abbau von Arbeitsplätzen von Swissair-Piloten, Nichtbeteiligung an der Entwicklung und Prosperität der Unternehmung - lassen uns gedemütigt im Regen stehen.

Welcher Politik haben wir es zu verdanken, dass wir in der Unternehmung und der Öffentlichkeit zunehmend ausgegrenzt werden? Wann kommt der Moment, wo wir gerade noch gut genug sind, Langstreckenjets für eine «Rumpf-Swissair» zu fliegen?

Es ist eine Frage des politischen Geschicks, wie die Zeichen des Wehleidens der sich neu definierende Airline-Industrie wahrgenommen und in realistische, wirklichkeitsbezogene Arbeitsverträge umgesetzt werden. Nichts hören und nichts sehen, das Pochen auf Überliefertes sowie klagende Forderungen nach Respekt sind keine guten Rezepte geschickter, dynamischer Anpassung.

Was wir brauchen, damit langfristig unserem Beruf der ihm zustehende Respekt entgegengebracht werden kann, ist Integration, nicht Ausgrenzung. Es ist von grosser Bedeutung, dass wir im Swissair-Konzern unter Piloten für Harmonie besorgt sind. Dem «Ausgespieltwerden» muss mit integrativem Handeln Einhalt geboten werden. Das bedingt ein Abrücken von der «haltenden» Position. Wir brauchen ein in der Öffentlichkeit anerkanntes Berufsbild, das unsere Kompetenz und nicht unsere materiellen Forderungen unterstreicht. Wir brauchen einen konzerninternen Safety-Standard und eine für alle gültige Operation-Philosophie. Wir brauchen Modelle für zukunftssträchtige, konzerninterne Pilotenkarrieren, die das wirtschaftliche Umfeld berücksichtigen und nicht als utopische Forderungen schubladisiert werden. Wir und die Unternehmung brauchen diese Gemeinsamkeiten und Synergien für eine erfolgreiche Zukunft. Wie aber soll das im Zeichen des Futterneides unter Piloten und der firmenseitigen Ausgrenzung möglich gemacht werden? Wie soll die Kritik am zwar selbstbewussten, aber stehengelassenen Swissair-Pilotenkorps verstummen, wenn nicht durch Integrationsschritte unsererseits?

Leider sind all die aufgezählten Gemeinsamkeiten, die wir Piloten auch als verpflichtende Solidarität gegenüber all unseren Berufskollegen in anderen Airlines leben möchten, durch die Entscheide der unmittelbaren Vergangenheit in weite Ferne gerückt. Schade, dass wir selber mit sowenig Weitsicht und einer durch Verunsicherung hervorgerufenen Steifbeinigkei diesen Trennungs- und Ausgrenzungsschritt begünstigt haben. Schade für die wenigen und schwachen BBCTA-Piloten, die von unserer Selbstbezogenheit hart getroffen werden. Ich wünschte mir von unserem Vorstand eine weitsichtigere, unserem Beruf verschriebene Politik, die sich mit den Realitäten auseinandersetzt - nicht eine Politik der Königsmacher in einem Staat, in dem die Monarchie schon lange abgeschafft wurde.

Martin Wyler, SF/O MD-11

Ein herzlicher Dank an die Verbandsfunktionäre

Gespannt verfolge ich die Verhandlungen zwischen Swissair und AEROPERS. Nach all den Hiobsbotschaften in letzter Zeit (und vor allem der letzten Woche) ist es mir ein Anliegen, Euch allen, welche sich in unserem Verband mit einem enormen Einsatz engagieren, einmal herzlich zu danken.

Ich bin froh, einem Verband anzugehören, der unsere Interessen auch in einer harten Zeit und unter enormem äusseren Druck sachlich und kämpferisch vertritt. Ich möchte Euch aufmuntern, die eingeschlagene harte Linie gegenüber einer immer mehr fordernden Firma beizubehalten.

Was ich in den Medien etwas vermisse, sind Berichte über unseren Berufsstand, die sachlich und kompetent geschrieben sind. So könnte man den nicht ganz korrekten Zahlen (z.B. die Swissair-Piloten hätten die höchsten Saläre usw.) etwas mehr «begegnen» oder zuvorkommen. Ebenfalls müsste man den anderen Swissair-Mitarbeitern am Boden und in der Kabine einmal sagen, dass sie die nächsten wären, die zur Kasse gebeten würden, wenn wir den Forderungen der Firma uneingeschränkt nachgäben.

So hoffe ich, dass es eine Swissair gibt, die wieder zusammen mit den Verbänden und den Mitarbeitern arbeitet und nicht gegen sie. So wird es mir auch weiterhin Freude bereiten, mich engagiert und motiviert als Pilot und Instruktor einzusetzen.

Heinz Herzog, F/O A320

Satire: Ruderrennen der WIN-Achter auf dem Rhein

Vor langer Zeit wurde einmal ein Achter-Ruderrennen zwischen einer japanischen und einer schweizerischen Fluggesellschaft auf dem Rhein ausgetragen. Um ihre höchste Leistungsstufe zu erreichen, hatten beide Mannschaften in ihrer Vorbereitung lange und hart trainiert. Am Tag des Rennens glaubten beide Teams, topfit zu sein, doch die Japaner gewannen das Rennen mit einem Vorsprung von einem Kilometer.

Nach dieser schmachvollen Niederlage waren die Schweizer sehr betroffen, die Moral sank auf den Tiefpunkt. Das oberste Management entschied, dass der

Grund für diese vernichtende Niederlage unbedingt herausgefunden werden musste. Ein Projektteam - ob Wann, Wo, Wie oder WIN genannt, ist nicht relevant - wurde eingesetzt, um das Problem genau zu untersuchen und um geeignete Verbesserungsmaßnahmen zu empfehlen. Nach langen Abklärungen fand man heraus, dass bei den Japanern sieben Leute ruderten und ein Mann steuerte, während bei den Schweizern ein Mann ruderte und sieben steuerten. Das Management engagierte darauf unverzüglich eine Beraterfirma, die eine Studie über die Struktur des schweizerischen Teams anfertigen sollte. Nach einigen Monaten (und beträchtlichen siebenstelligen Kosten) kamen die Berater zum Schluss, dass zu viele Leute steuerten und zu wenige ruderten.

Um einer zweiten Niederlage gegen die Japaner vorzubeugen, wurde die Teamstruktur grundlegend geändert. Es gab jetzt vier Steuerleute, zwei Obersteuerleute, einen Steuereinschreiber und einen Ruderer. Ausserdem wurde für den Ruderer ein striktes Leistungsbewertungssystem eingeführt, um ihn besser zu motivieren. Auch drohte man ihm unmissverständlich an, falls er sich nicht genügend bemühen sollte, aus dem Team ausgeschlossen zu werden (Auslagerung). Die Management-Vision lautete: Wir müssen seinen Aufgabenbereich erweitern und ihm mehr Verantwortung geben.

Im nächsten Jahr gewannen abermals die Japaner, dieses Mal mit einem Vorsprung von mehr als zwei Kilometern. Das Schweizer Management reagierte sofort und entschlossen, indem es den Ruderer wegen schlechter Leistung entliess. Es verkaufte die Ruder und stoppte alle Investitionen für ein neues Boot. Der Beraterfirma wurde nebst dem bereits erwähnten hohen Honorar das Lob ausgesprochen und das eingesparte Geld dem obersten Management als Bonus ausbezahlt.

«Sniffy», alias René Meier, ex 747-Ruderer

20th Airline Pilots Ski Get Together

Well, the 1995 Meeting is over. I had the pleasure of being one of the 388 pilots and relatives (from over 24 different airlines from all over the world), who have had a wonderful ski-week in Val d'Isère in the French Alps. Even a couple of pilots from Papua Guinea joined the «Aussies» and «Kiwies» and came this year to the Med, where the meeting was organized by the french pilots of Air Inter and Air France.

Everything was excellent: the «ambiance» as usual, but also the weather, the snow, ... and the food. A French, a Swede, a Swiss, two Italians and the Spanish «armada» (5 guys) held the ten best places overall in the yearly race, a giant slalom this time. Arturo, the about 80 years young ex Alitalia captain won the special price, as usual. In the whole week, we only had to deplore one (very) bad accident on the last day.

Next year, the TAP-pilots will organize the meeting in Villars-sur-Ollon, near Montreux, in January 1996. More details will follow, and I hope to see more of my Swissair-/Crossair-colleagues there.

Joaquin Baturone, F/O B-747

IFALPA-Präsident Cpt. Bart Bakker beschwert sich bei Swissair-Konzernleitung

Artikel Finanz und Wirtschaft vom 25. März 1995

Sehr geehrte Herren,

Mit Unverständnis habe ich von obigem Artikel Kenntnis erhalten («...derweil sich die AEROPERS-Verbandsspitzen an den Küsten Balis sonnen...»), vor allem von der Tatsache, dass Aussagen über die Bedeutung der IFALPA-Konferenz in Bali/Indonesien offensichtlich von Ihrem Konzernleitungsmitglied, Herrn J. Marx, stammen.

Es ist eine Diskriminierung, unserer Jahreskonferenz den öffentlichen Anschein eines Ferien-Happenings zu geben, obwohl zumindest Herrn Loepe die weltweite Bedeutung unserer Federation bekannt ist.

Die IFALPA ist für Fachkompetenz auf verschiedenen Gebieten der Aviatik bekannt und ein ernstgenommener Gesprächspartner sowohl der ICAO wie auch der Luftfahrtindustrie.

Der erwähnte Zeitungsartikel ist ein Affront gegen den Präsidenten der Republik Indonesien, der unsere Konferenz persönlich eröffnet hat, gegen die internationalen Teilnehmer aus Industrie und Wirtschaft, gegen die Vertreter von Piloten aus aller Welt und nicht zuletzt gegen mich als Präsidenten der IFALPA.

Die Daten der Jahreskonferenz wurden vor mehr als 12 Monaten festgelegt, und die Anwesenheit der Präsidenten und IFALPA-Delegationen der einzelnen Pilotenverbände ist üblich und für unsere Arbeit notwendig.

Die Delegation der AEROPERS hat meines Wissens noch bis zum Mittag des 22. März 1995 an der Vorstandssitzung in der Schweiz teilgenommen, ist gegen Mitternacht des 23. März hier eingetroffen und war anderntags ab 9 Uhr in diversen Fachkomitees tätig.

Ich habe den Präsidenten der AEROPERS ausdrücklich ermächtigt, dieses Schreiben seinen Mitgliedern zugänglich zu machen, denn es sind auch ihre Beiträge an die IFALPA, die die Arbeit unserer Organisation erst möglich machen.

Hochachtungsvoll

Capt. Bart Bakker
President, IFALPA

Man sollte ...

... sich fragen, warum im November 93 die swissairinternen Couverts (200 000 mal) das Signet «quality wins» nicht mehr tragen. Steht man nicht mehr dazu, oder heisst dies : WIN does not quality anymore?

François Clavadetscher, Capt. A320

... die Flugstunden-Statistik der Crossair einmal etwas genauer unter die Lupe nehmen. Während im «Flight International» vom 14. März 1995 ein gewisser Thomas Hofmann, vice-president commercial and finance Crossair, von «some 750h per year against Swissair's 400» spricht, ist in der «Sonntagszeitung» vom 2. April 1995 zu vernehmen, dass der Crossair-Pilot «im Schnitt 650 Flugstunden pro Jahr fliegt». Auf hundert Stunden mehr oder weniger scheint es den Crossair-Verantwortlichen nicht anzukommen. The show must go on ...

PR-Info-Gruppe AEROPERS

... Belsazars heutiges Schrift-Mahnmal nicht übersehen:

~~Swiss-Air~~ (Jawohl: Crossair!)

Arend Versteeg, Capt. A320

... Bertold Brecht zitieren:

Stell dir vor, es kommt Krieg, und keiner geht hin,
dann kommt der Krieg zu Euch.
Wer zu Hause bleibt, wenn der Kampf beginnt,
und lässt andere kämpfen für eine Sache,
der muss sich vorsehen:
denn wer den Kampf nicht geteilt hat,
der wird teilen die Niederlage.
Nicht einmal den Kampf vermeidet,
wer den Kampf vermeiden will:
denn es wird kämpfen für die Sache des Feindes,
wer für seine eigene Sache nicht gekämpft hat.

Zu verkaufen

an sonniger Lage in Stadel (ZH),
ca. 1000 m² erschlossenes

Bauland

Auskunft: Tel. (01) 858 26 05, zwischen 17.00 Uhr und 19.00 Uhr



Fonds -Picking

bietet Ihnen die Möglichkeit, in den besten und erfolgreichsten Aktienfonds weltweit bei einem

guten Ertrag und grösstmöglicher Sicherheit zu investieren.

Profitieren Sie von den **anziehenden Börsenkursen** und vom **tiefen Dollarniveau!**

Wir bieten für jedes Portefeuille einen massgeschneiderten Anlageplan und kümmern uns auch um Ihre Altersversorgung.

In einem unverbindlichen Gespräch zeigen wir Ihnen gerne die vielfältigen Investitionsmöglichkeiten. Besuchen Sie unsere Pensionärsseminare!

Volker Schönknecht Tel./Fax (01) 844 20 26 od. Box 1142

Direkt vom Baumeister in **ühlingen- Birkendorf**, Luftkurort im Südschwarzwald, weitgehend nebelfrei (650-750 m), sehr ruhige Lage, 50 min. vom Flughafen Kloten, zum Festpreis.

– 6 Eigentumswohnungen:

Komfortabler Innenausbau, Einbauküche, Waschmaschine, Trockner, eigene Garage,.

Wohnfläche zwischen 65-130 qm, ab 255 000 DM.

– Doppelhaushälfte:

Sehr komfortabler Innenausbau, Einbauküche, Waschmaschine, Trockner, eigene Garage.

140 qm Wohnfläche, ca. 400 qm Landanteil.

Zum Festpreis von 586 000 DM.

Anfragen: Baugeschäft Schwarz, 79777 Birkendorf

Tel. 0049/0/7743-359

Fax 0049/0/7743-5917

Bei der Anwendung neuer Techniken war unser Kontinent schon immer ein

Innovatives Europa

Von Henry Lüscher

Auf dem Gebiet der Zivilluffahrt entwickelten die Engländer nach dem zweiten Weltkrieg eine rege Erfindertätigkeit. Rolls-Royce war damals weltweit führend im Triebwerkbau. Bereits 1948 - in dem Jahr, als Orville Wright starb - flog am 18. Juli eine mit zwei Rolls-Royce «Nene» von je 2270 kp Schub umgerüstete Vickers VC.1 «Viking» das erste Mal, um die Verwendung von Düsentriebwerken in der Zivilluffahrt zu testen. Im gleichen Jahr wurde auch die VC.2 «Viscount» aus demselben Haus flügge, die mit vier Propellerturbinen Rolls-Royce «Dart» von je 1420 PS Leistung angetrieben und in über 400 Exemplaren gebaut wurde. Auch die Firma A.V.Roe & Co. baute im Geheimen ein Düsenflugzeug, das als Avro «Tudor VIII» am 6. September 1948 der staunenden Öffentlichkeit vorgefliegen wurde. Der dritte grosse Flugzeugbauer, de Havilland, setzte von Anfang an auf ein aerodynamisch und konstruktiv für den Düsenflug ausgelegtes Muster. Ebenfalls ganz im Geheimen entstand die «Comet I», die am 27. Juli 1949 ihren Erstflug feierte und sowohl das Publikum als auch die Fachwelt in ihren Bann zog. Sie war nur unwesentlich kleiner als die damals gebräuchlichen DC-6 oder «Constellation», wurde für eine Reichweite von 4400 km ausgelegt und von BOAC vom Reissbrett weg in 14 Exemplaren bestellt. Auf der anderen Seite des Atlantiks gab es in jener Zeit nur bei der kanadischen AVRO Arbeiten auf diesem Gebiet, die am 10. August 1949 ihren «Jetliner» vorstellten, ein ebenfalls vierstrahliges Kurzstreckenflugzeug. Die USA forcierten einseitig die militärische Forschung und setzten auf die bewährten Kolbenmotoren für die Zivilluffahrt. Durch die «Comet» aufgeschreckt, präsentierte Boeing einen zivilen, 100plätzigem Entwurf der damals bereits fliegenden B-47, während North American eine ihrer B-45 zur «Abklärung der Verwendung von Jettriebwerken für die zivile Luftfahrt» interessierten Kreisen zur Verfügung stellte.

Lehrgeld für neue Techniken

Ab Mai 1952 standen über ein Dutzend «Comet» bei BOAC im regelmässigen Passagierdienst. Europa hatte die Führung in der zivilen Luftfahrt übernommen! Doch am 2. Mai 1953 stürzte eine «Comet» während eines heftigen Gewitters kurz nach dem Start in Kalkutta ins Meer. Die Untersuchung zeigte, dass wegen der neuen hydraulischen Steuerung die Piloten zu starke Korrekturausschläge auf die Ruderflächen gaben, worauf das Flugzeug überbelastet wurde. Nach zwei weiteren Abstürzen, bedingt durch Risse in der Druckkabine, wurde ein Flugverbot über die «Comet» verhängt. Die Testzelle im Wassertank wies erstaunlicherweise erst bei 16 000 Zyklen erste Ansätze zu Rissen auf, was - zusammen mit Boeing! - zu einer Änderung der Testanlage und des Rumpfes führte.

Auch Frankreich beschreitet neue Wege

1953 ging aus einem Wettbewerb der Französischen Regierung die Firma Sud-Ouest Aviation mit ihrem Entwurf «Caravelle» als Sieger hervor. Bereits am 27. Mai 1955 flog die SE-210 «Caravelle», die mit der neuen Triebwerkanordnung am Heck Furore machte. Erstmals wurde ein Flugzeug nicht nur von der technischen Seite her konstruiert, sondern auch die operationellen Aspekte mit einbezogen. So wurde die integrierte Hecktreppe für eine speditive Bodenabfertigung «erfunden» und das Flugzeug von Anfang an auf eine Zweipilotenbesatzung ausgelegt. Für den Liniendienst wurden Flugpläne und Einträge stark vereinfacht, um die Arbeitsbelastung zu senken. Es gab keine grossen Kalkulationen mehr während des Fluges. Im Reiseflug war gemäss dem Air France Testpilot Lionel Casse «praktisch nichts mehr zu tun». Er propagierte Anflüge mit konstanter Triebwerkleistung: «Die von gewissen Piloten vertretene Ansicht, dass die Anzeige geschwindigkeit konstant zu halten sei und die Triebwerkleistung daher entsprechend verändert werden müsse, ist nach meiner Meinung irre. Am Steuer eines völlig neuartigen Flugzeuges mit aerodynamischen Bremsen sollte man auch neuartige Anflugmethoden befolgen, nämlich jene, die durch die aerodynamischen Bremsen ermöglicht werden». Er war der überzeugten Meinung, dass die Strahlverkehrsflugzeuge weniger Leute Besatzung brauchen, da die Etappen schneller zurückgelegt würden und die Arbeit simpler wäre. Die erhöhte Leistung des Flugzeuges bringe weder Mehrarbeit noch Komplikationen, sondern im Gegenteil eine Leichtigkeit des Betriebes, dank völlig neuer Methoden. Die Inbetriebnahme der «Caravelle» bei Air France erfolgte anfangs 1959 trotzdem mit zwei Piloten und einem Bordtechniker, während die Swissairversion, deren erste am 27. April 1960 abgeliefert wurde, von nur zwei Piloten geflogen wurde. Am 10. Februar 1960 teilten Douglas und Sud Aviation mit, dass sie kooperieren wollten. Douglas sollte den Vertrieb der «Caravelle» ausserhalb Europas übernehmen. Ein Lizenzbau war vorgesehen.

Amerika setzt auf Bewährtes

Beim Rollout der DC-9 am 12. Januar 1965 bemerkte der Projektleiter zur Philosophie, die hinter dem Programm stand: «Jede übermässige Komplizierung durch neue, hochentwickelte Bordanlagen war zu vermeiden, nur bewährte Systeme, deren Zuverlässigkeit keinem Zweifel unterlag, wurden gewählt». Boeing setzte immer noch auf drei Mann Besatzung bei der 727, hingegen wurde die 737 trotz des Protestes einiger Pilotenverbände von Anfang an für zwei Piloten ausgelegt. Der Produktionsbeschluss wurde am 19. Februar 1965 bekanntgegeben, gleichzeitig mit der Bestellung von 21 Boeing 737 für die Lufthansa.

In jenem Jahr siegte Lockheed in der Ausschreibung für das neue grosse Transportflugzeug C-5A. Alle drei Endrundenteilnehmer präsentierten umgehend ihre Vorstellungen für zivile Grossflugzeuge, abgeleitet aus ihren Entwürfen. Während Lockheed und Douglas die Schulterdeckerkonfiguration beliesen, hatte nur Boeing den klaren Blick fürs Zivilgeschäft und setzt die Flügel unter den Rumpf: Die 747 war geboren!

1965 kann auch als Beginn der Mikroelektronik bezeichnet werden. Damals entstanden die ersten integrierten Schaltungen, Chips genannt. Die Raumfahrt - 1965 fand der erste Gemini-Raumflug statt, und Mariner 4 erreichte den Mars - mit dem von John F. Kennedy vorgegebenen Ziel einer Mondlandung war zweifellos eine treibende Kraft hinter der Mikroelektronik. Die Trägheitsplattformen in der Luftfahrt stammen im wesentlichen vom Apolloprogramm ab. Auch auf dem Gebiet der Datenübermittlung wurden Riesenfortschritte gemacht. Wieder zurück nach Europa: Die British European Airways (BEA) begann mit ihren BAC 1-11 und Trident vollautomatische Landungen zu machen. Die Trident erhielt die vorläufige Freigabe bis 45m Vertikalsicht und 450m Pisten-sicht. In Frankreich setzte sich vor allem Air Inter dafür ein, dass die «Caravelle» ebenfalls allwettertauglich wurde.

Als im Zuge dieser Allwetteroperation Diskussionen über zwei oder drei Mann Cockpitbesatzung aufkamen, waren die Gesellschaften gar nicht so an einer weitergehenden Automatisierung interessiert, denn nach ihren Berechnungen würden sich die Kosten für neue, zuverlässige Systeme und jene für den Betrieb mit drei Mann etwa die Waage halten. Für die Pilotenverbände galt damals als vertretbar, dass ein Schmalrumpfflugzeug mit zwei Piloten geflogen werden könne, aber für einen «wide body» sei ein Flight Engineer unerlässlich.

Das erste «fly-by-wire» Flugzeug: made in Europe

1962 begann die Zusammenarbeit zwischen der englischen BAC und der französischen Sud Aviation mit dem ambitionösen Projekt «Concorde», ursprünglich von den Franzosen als «Super Caravelle» aus der Taufe gehoben. Im Jahr 1965 konnte mit dem Bau der beiden Prototypen der «Concorde» begonnen werden .

Der Erstflug im Februar 1969 erfolgte mit einjähriger Verspätung, und die gleichzeitige Inverkehrsetzung durch Air France und British Airways am 21. Januar 1976 war sogar vier Jahre nach dem ursprünglichen Termin. Ich will hier nicht auf die immensen technischen Schwierigkeiten zu sprechen kommen, die dieses Grossprogramm zu lösen hatte, sondern beschränke mich auf die Flugsteuerung. Die «Concorde» wird über sechs einzeln angesteuerte «Elevons» am Flügelende gesteuert. Die Steuersäule wirkt auf ein elektro-hydraulisches Steuerdrucksimuliergerät, das dreifache Abnehmer hat, die die elektrischen Steuersignale über zwei separate Leitungen an die Hydraulikzylinder am Ruder weitergeben. Computer der frühen Generation überwachen die Signale, die Ruderausschläge und die Trimmung. Als weitere Sicherheit ist ein Kabelzug vorhanden, der direkt am Hydraulikzylinder angreift. Die Zuverlässigkeit der elektrischen Steuerung wurde in den fast zwanzig Jahren Liniendienst der schlussendlich nur 16 gebauten «Concorde» eindrücklich bewiesen.

Die Airbus-Story

Bereits im Jahr 1965 liest man in der Fachpresse von einem «Airbus», der von verschiedenen europäischen Herstellern diskutiert wird. Es geht um ein zwei-

motoriges Flugzeug für 200 Passagiere, das ab 1972 verfügbar sein soll. BEA, eigentliche «Erfinderin» des Namens «Airbus», möchte so ein Flugzeug für kurze bis mittlere Strecken bereits 1970 einsetzen können. Von verschiedenen Firmen werden Neuentwicklungen für einen Wettbewerb um den «Airbus» präsentiert.

Am 26. September 1967 wurde von Frankreich, Deutschland und England ein «Memorandum of understanding» unterzeichnet, das die gemeinsame Entwicklung eines 250- bis 300plätzigen Airbus vorsah. Anfangs 1969 einigten sich die Beteiligten auf einen Entwurf, der A300B genannt wurde. Am 9. April 1969 startete die erste «Concorde» zu ihrem vielbeachteten Erstflug, ein Triumph nicht nur der Technik, sondern auch der internationalen Zusammenarbeit. Diese erlitt wenige Wochen später einen argen Dämpfer, als die britische Regierung bekanntgab, sie ziehe sich aus dem Airbusprogramm zurück, da sie daran zweifle, dass das Projekt investitionsreif sei.

Deutschland und Frankreich hielten an der Zusammenarbeit fest, und Hawker Siddeley als verantwortliche Firma für die Flügel blieb auf privatwirtschaftlicher Basis verbunden. Rolls-Royce sah allerdings seine Felle davonschwimmen, denn nun wurden statt des RB207 Triebwerkes von 24 Tonnen Schub diejenigen von General Electric und Pratt&Whitney vorgesehen.

Der Erstflug des Airbus A300B erfolgte am 28. Oktober 1972. In jenen Zeitraum fällt auch die späte Entscheidung der Lufthansa, vorsichtig mal drei A300B sowie Optionen auf vier weitere Flugzeuge zu bestellen. Zusammen mit den Bestellungen von Air France, Iberia und Sterling Airways summierten sich die Aufträge auf ganze 16 Festbestellungen und 22 Optionen. (Die schweizerische SATA hatte eine Kaufabsicht unterschrieben). DC-10, Tristar und Jumbo wurden zu jenem Zeitpunkt bereits in grösseren Zahlen ausgeliefert, während die erste A300 im Frühling 1974 an Air France ging. Die Serienproduktion fiel voll in die erste Rezession. Die Verkäufe der beiden Versionen B2 und B4 verliefen schleppend, und doch hatte der Optimismus bei Airbus immer Oberhand.

Das erste neue Flugzeug seit der Gründung war die A310, die am 3. April 1982 zum ersten Mal flog. Auch hier war für «Das richtige Flugzeug zur richtigen Zeit» (A310-Werbung) der Boden hart geworden. Herrschte zur Zeit der Bestellung (1979) noch die Auffassung vor, aus ökologischen Gründen müsse mit grösseren Flugzeugen weniger oft an dieselbe Destination geflogen werden, wurde bei der Auslieferung der Businesspassagier «entdeckt», der zu ihm genehmen Zeiten zu fliegen wünschte, also mehr Frequenzen verlangte. So ist das eben mit Erstbestellungen.

Auf technischem Gebiet beschränkt Airbus Industries Neuland, was heftige Diskussionen hervorrief: Bildschirme, digitale Autopiloten, superkritische Flügel, Trimm-tank im Höhenruder, Kohlen-Verbundwerkstoffe. Was am meisten Emotionen hervorrief, war der Verzicht auf den Flight Engineer an seinem angestammten Platz. Schliesslich wurde er ganz wegrationalisiert. Airbus blieb seither ein Reizwort bei Pilotenvereinigungen.

(Der Entwicklung der A320 wurde in der **rundschau** 1/95 ein eigener Artikel gewidmet)

Boeing profitierte schon wieder

Bei Boeing waren die Prototypen der Muster 757 und 767 im Bau, als diese Diskussionen in voller Fahrt waren. Boeing verhielt sich ruhig und plante an normalen Dreimanncockpits weiter. Präsident Reagan liess eine vielbeachtete und -gefürchtete Task Force die Frage klären, ob zwei Piloten ein Flugzeug ebenso sicher und mit weniger Arbeitsaufwand betreiben können als drei. Das Resultat war in beiden Punkten zugunsten von zwei Piloten, weshalb auch bei Boeing die Cockpits rasant abgeändert wurden. So weckte die Einführung der elektronischen Boeing-Flugzeuge keine grossen Emotionen mehr. Sie waren auch - traditionell für Boeing - nicht so auf elektronische und aerodynamische Höchstleistung getrimmt wie die A310. Die «cross-qualification» war mit ein Grund für den wirtschaftlichen Erfolg der 757 und 767.

Boeing 777 - Chancen nicht genutzt?

Die Boeing 777, die gegenwärtig ein intensives Zulassungsprogramm fliegt, ist erneut ein grosser Wurf. Nicht nur treiben die grössten je gebauten Motoren dieses grösste zweimotorige Langstreckenflugzeug an, das vollständig «im Computer» konstruiert wurde, es ist auch das erste amerikanische Verkehrsflugzeug, das mittels «fly-by-wire»-Technik gesteuert wird. Bei der 777 wurden erstmals Flachbildschirme statt Bildröhren im Cockpit eingebaut, die brillanter sein sollen als CRTs. Auch GPS und Data Link zu Bodenstationen wurden voll integriert, wobei ATC-Meldungen direkt dem Autopiloten zur Ausführung zugewiesen werden können! Alle Checklisten werden per Cursor und Mausclick auf den Bildschirmen abgerufen.

Boeings Cockpit-Philosophie ist so, dass den Piloten immer klar angezeigt wird, was die Computersteuerung macht, aber dass die Kontrolle über die Leistungsgrenzen des Flugzeuges den Piloten übertragen werden soll, also keine «envelope protection» eingebaut wird. Ausserdem sollte die Umschulung auf das neue Flugzeug einfach sein, deshalb lehnte sich der Cockpitentwurf an die 747-400 an.

Die durch «fly-by-wire» ermöglichte reduzierte Längsstabilität der 777 wird durch drei «primary flight control computer» sichergestellt. Anders als beim Airbus und beim MD-11 ist die Vorwärtsgeschwindigkeit Richtgrösse, der Anstellwinkel passt sich an. Die Transition zur Landephase stellte daher hohe Ansprüche an Elektronik und Programmierung.

Joe Sutter, der berühmteste Flugzeugkonstrukteur bei Boeing (707 bis 767), sagte bei seiner Pensionierung vor fünf Jahren über «fly-by-wire» (mit Seitenblick auf die A320): «It will really boost safety. But fooling around with FBW to reduce tail size goes against design philosophy. What happens with FBW when the aircraft goes outside the control laws? It's going to leave the pilot in a hell of a lot of trouble - for what? One per cent fuel burn?» (Über das FBW System der 777 schreibt Boeing heute allerdings: Introduction of fly-by-wire allowed engineers to relax the transport's inherent longitudinal stability... and allows use of a smaller horizontal tail...) Über den Sidestick meinte Joe Sutter: «We have one

in mock-up. We have some reservations, like what one pilot is doing not being obvious to the other. There is no real economic benefit to the sidestick, especially with all the automatic control we are building in.»

Das Flugführungssystem ist vom technischen Standpunkt her wohl etwas komplizierter als notwendig ausgefallen und macht weniger optimalen Gebrauch von der Elektronik, als dies bei der A320 der Fall ist. So wird die geforderte Redundanz erreicht, indem bei Ausfall der digitalen Autopiloten auf Analogbetrieb umgeschaltet wird und bei totalem Stromausfall die Piloten in der Lage sind, über Kabelsteuerung einen Teil der Spoiler sowie die Höhenruderrtrimmung für die zweiachsige Lagesteuerung zu verwenden. Die Software in der 777 umfasst 2,6 Millionen Zeilen Programmschritte! Die konventionellen Steuersäulen reflektieren dank eines aufwendigen elektro-hydraulischen Systems die Steuerbewegungen des Autopiloten. Der Pilot kann das Flugzeug nach wie vor an alle Limiten fliegen, es wird ihm höchstens erschwert, indem die zu überwindenden Kräfte an der Steuersäule gegen den Grenzbereich hin stark erhöht werden. Die Gashebel sind beweglich gemacht worden, obwohl auch hier die Triebwerke bloss über elektrische Kabel mit dem Cockpit verbunden sind. Im Gegensatz zur A320 musste Boeing ein «stall warning system» und einen «stick shaker» einbauen. Wie Boeing-Techniker freimütig zugeben, hätten sie sich mit Sidestick und festen Gashebeln eine Menge Arbeit ersparen können, und auch die Zertifizierung wäre einfacher geworden.

**SCHLATT b. Winterthur (25 km von Flughafen):
Erholsam und kinderfreundlich wohnen in frisch renovierter
4¹/₂-Zi. Luxus-Wohnung 140 m²**

1. OG von modern ausgeb. histor. Bilderbuch-Riegelhaus im Dorfkern. Grossz. Küche + Bad; W/E 39 m² mit **Sichtriegel**; gr. **ged. Laube**. Sonniger Garten mit kindersicherem **Biotop**. Mögl. zu Kauf/Miete von 160 m² Büro/Gewerberaum/Laden im Haus. Dieses Bijou verkaufe ich für 0,5 – 0,6 Mio. (inkl. 2 PP) an den Meistbietenden. **Take-off sofort: Tel. + Fax (01) 363 80 29**

Zu vermieten im Zürcher Weinland, neu erstelltes, alleinstehendes

6¹/₂-Zimmer-Einfamilienhaus

Ruhige Wohnlage. Nähe Grünzone und Schule. 25 Minuten bis Flughafen. Mietzins Fr. 3000.–/Mt. fest für 5 Jahre.

Anfragen Tel. (052) 41 22 93

Automatisierung bei AEROPERS...

Von Henry Lüscher

Es mögen so zwölf Jahre her sein, als die damalige Serkretärin der AEROPERS, wie sie vernahm, dass der Vorstand einen Computer anzuschaffen gedenke, die Kündigung einreichte, da sie mit so modernem Zeug nichts zu tun haben wollte.

Die Automatisierung der Cockpits war damals schon voll im Gang. Lange Zeit war sie kein Thema für die AEROPERS gewesen. Fragen zur Flugsicherheit betrafen operationelle Verfahren, Leistungsdaten, Einsatzgebiete, Take-off Berechnungen auf nasser Piste, und wahrscheinlich wurde die Weltneuheit der ausschliesslich hydraulisch betätigten Steuerflächen der «Caravelle» frühestens nach dem Absturz der Swissair-«Caravelle» HB-IRV in Dürrenäsch am 4. September 1963 bemängelt.

Die Einführung der Düsenflugzeuge rief auf einem ganz anderen Gebiet hektische Aktivitäten hervor: weil dem Pilotensalär ein Anteil «Flugkilometerentschädigung» beigemischt war, stiegen die Löhne der Jetpiloten rapide an. Die Swissair berief eine Krisensitzung mit der AEROPERS ein und drohte mit der Kündigung des GAV (also damals schon!), falls nicht sofort eine Lösung gefunden werden könne.

Schon immer war die Schuldfrage ein Politikum

1959 wurde in der **rundschau** ein Artikel des Magazins « The Aeroplane» übersetzt, der sich mit einem Trainingsunfall (nicht dem ersten!) einer Boeing 707 befasste. Am 19. Oktober 1959 rissen einer 707, die für Braniff bestimmt war, nach dem Auffangen aus einer missglückten Übung drei Triebwerke ab. Der Boeing-Testpilot, der in diesem Moment das Steuer vom Braniffpiloten übernahm, führte die 707 auf offenem Gelände zu einer Notlandung, wobei drei der sieben Insassen starben:

«Während die Mitteilung von Boeing deutlich auf einen Pilotenfehler hinweist, so stellen sich doch einige weitere Fragen... Erstens wird man die Stärke der Triebwerksaufhängung überprüfen müssen... Ferner dürfte sich eine Überprüfung der Steuereigenschaften in den kritischen Flugphasen empfehlen. Der Unfall kann unter ähnlichen Umständen eingetroffen sein wie jener vom 28. Februar, als bei der Vorführung asymmetrischer Triebwerkleistung auf einem Übungsflug der PanAm die Mindestgeschwindigkeit unterschritten wurde. Damals kippte das Flugzeug scharf nach einer Seite hin und begann zu trudeln; eine Gondel wurde... losgerissen... Der Unfall lenkt die Aufmerksamkeit aber noch auf einen dritten Punkt. Dieser betrifft die Trainingsverfahren und die Frage, wie weit man über eine Vorführung betrieblich wahrscheinlicher Verhältnisse hinausgehen sollte...» Der im hinteren Teil des Flugzeuges überlebende andere Boeing-Testpilot Alsop meinte nachher: «Der Unfall hat meinen Glauben oder den Glauben irgend eines anderen von uns in den 707 nicht erschüttert. So wird nun einmal die Geschichte der Luftfahrt geschrieben!»

Der Vortrag von Lord Brabazon of Tera, Präsident des britischen Air Registration Board, vor versammelter Pilotenzunft (Guild of Air Pilots) vom 23. Februar 1960 zeigte, wie die Entwicklungen in der Luftfahrt gewisse ältere Leute überrannt hatte:

«Was mich so erstaunt, ist die konzentrierte Entwicklung, die in der so kurzen Zeit von fünfzig Jahren eingetreten ist. Man sollte denken, dass Flugzeuge im Laufe der Entwicklung leichter zu fliegen würden, aber dem ist nicht so; die Schwierigkeiten werden im Gegenteil immer grösser... Wir stehen an einem Punkt, in welchem wir zwei Meilen auf dem Boden durchrasen müssen, um abheben zu können. Wir stehen an einem Punkt, bei welchem wir mit einer Leerlaufgeschwindigkeit von 150 Knoten aufsetzen. Niemand wird mich davon überzeugen können, dass ein solcher Zustand sicher sei... Ich finde es sehr merkwürdig, dass ein Flugzeug, das mehr als eine Million Pfund kostet, über die ganze Welt hin verkauft werden kann und von den Unternehmungen angenommen wird, obwohl es beim Ausfall eines Motors zum Geradeaushalten eine Kraft von 160 lb auf dem Seitensteuer verlangt!... Man sollte die Theorie aufgeben, dass der Pilot ein Automat ist, der in irgendeine Maschine gesetzt werden kann, die dem Unternehmer oder dem Konstrukteur gefällt... Der moderne Pilot, der, im Begriff zu starten, im modernen Verkehrsflugzeug sitzt und seine Kontrollen ausführt, die eine Halbunde in Anspruch nehmen können, muss einen Komplex von Anzeigen verstehen, der eine erstklassige Rechenmaschine zur Verzweiflung bringen würde, während er auf einem Ding spielt, das einer Orgel mit fünf Manualen und allen zugehörigen Registern gleicht...»

Allwetterlandungen - ein erster Prüfstein

Die Versuche mit automatischen Landungen fanden auch ihren Niederschlag in der **rundschau**. 1959 findet sich ein erster Hinweis unter dem Titel «Probleme der automatischen Blindlandung», wonach die Zuverlässigkeit der Systeme für die zivile Anwendung noch keineswegs genügen würde. Besonders das Problem der Geradeausführung auf der Piste glaubte man, nur mit einem in der Pistenmitte versenkten Leitkabel meistern zu können. Vier Jahre später gab Lufthansakapitän Aib in einem mehrseitigen Bericht «Über den Unfug der automatischen Landung» seiner tiefen Abneigung automatischen Systemen gegenüber Ausdruck:

«...Man zeige mir also den Kapitän, der bereit wäre, mit übereinandergeschlagenen Armen in seiner mit 130 Knoten auf den Boden zurasenden Maschine zu sitzen, während eine Geisterhand sein höchstgelegenes Flugzeug abfängt und seine kostbaren Gashebel zurücknimmt, die nicht einmal der Copilot immer berühren darf!...» Solange nicht einmal ein einfacher Geradeausflug bei allen Witterungsverhältnissen automatisch möglich ist, kann der Verfasser kein Vertrauen zu einem komplizierten Blindanflug gewinnen. Ein «Dipl. Phys.» erklärte in einer zweiseitigen Antwort, dass heute die technischen Systeme ausgereift seien und im Korrekturverhalten dem Menschen überlegen:

«... Sobald nachzuweisen ist, dass die Unfallrate bei automatischen Landungen geringer ist als bei den heutigen halbautomatischen ILS-Landungen, werden

Widerstände psychologischer Art verschwinden... Wenn den Gesellschaften also nur ein halbwegs brauchbares Mittel gegeben wird, das es gestattet, im Winter ihr Fluggerät besser auszunützen, dann werden sie zugreifen. Auf die Meinung der Piloten kommt es dabei weniger an».

Die DC-10 war das erste Flugzeug der Swissairflotte, das für automatische Landungen ausgerüstet und zertifiziert wurde. Gegen Ende der siebziger Jahre akzeptierte die AEROPERS nach einer längeren Testphase mit den Flugzeugen die definitive Einführung der AWOP (all-weather operations) bis hinunter auf das Kategorie III-Minimum. Die Bedenken gegen AWOP waren weniger technischer als vielmehr juristischer Art, wie einem längeren Bericht des damaligen Präsidenten, Hano Hürzeler, entnommen werden kann:

«... Was, wenn zum Beispiel bei blendendem Gegenlicht im Bodennebel der «roll-out mode» versagt, der Captain jedoch die Centerline nicht mehr sieht? Dann, liebe Leser, liegt die Verantwortung ganz beim «fehlbaren» PiC und nicht bei der Automatik oder bei der Swissair. Die Einführung von AWOP hat uns im Cockpit tatsächlich einen neuen, wesentlich grösseren Verantwortungsdruck beschert, dass sich die meisten ausländischen Pilotenverbände im heutigen Zeitpunkt noch weigern, diesen alleine zu tragen.» Diese Akzeptanz wurde dann bei Salärverhandlungen - wie damals bei produktivitätssteigernden Ereignissen üblich - mit einer kleinen Lohnerhöhung für alle honoriert.

Interessant ist auch ein Schlusswort aus einem Artikel in «Interavia» Nr. 8/1973 über die «Evolution im Führerraum» (Über Bildröhre und Digitalcomputer): «Zum erstenmal wird es zu einem echten und funktionierenden Dialog zwischen Pilot und Maschine kommen. Dies bedeutet, dass das Potential des Menschen und das des rechnergestützten Flugzeuges voll ausgeschöpft werden. Die Fähigkeit des Piloten zum intuitiven und induktiven Denken wird voll genutzt. Das Flugzeug als Gesamtsystem nutzt die Fähigkeit des Digitalrechners zur schnellen Datenverarbeitung, zur Speicherung und zur Ausführung von Rechenoperationen. Mensch und Maschine ergänzen einander».

Der Mensch im Cockpit

Unter diesem Titel erschienen in jeder **rundschau** des Jahrganges 1975 längere Abhandlungen über die mannigfaltigen Ansprüche an Piloten. Im zweitletzten Artikel kam die Automatisierung zur Sprache: «Zunehmende Automatisierung - ein Problem?» fragte der Gastautor Nick Grob, damals Chef Cockpitbesatzungen. Er wies darauf hin, dass die Automatik den Piloten bereits viele fliegerische Probleme abnehme, dass dadurch die Piloten andere Aufgaben wahrnehmen könnten, aber in einem höheren Mass auch die Überwachung der Automatik aktiv übernehmen müssten:

«...Zweifellos haben Automaten unser Berufsbild in kurzer Zeit stark gewandelt. Wir sind weitgehend Programmierer und technische Aufseher geworden. Die operationellen Entscheidungen allerdings sind geblieben und haben teilweise an Bedeutung stark gewonnen. Der gute Pilot zeichnet sich heute somit eher durch gutes Management denn durch Koordinationstalent aus... Für sämtliche Probleme bieten sich heute technische Lösungen an. In dieser technischen

Euphorie hat man die Unzulänglichkeit und das schwer erfassbare Verhalten des Menschen ausschalten wollen. Dieser kann aber noch nicht vollständig abgelöst werden. Seine Reaktionen sind für viele Situationen unerlässlich... Damit wir aber unsere Überwachungsfunktionen gut ausüben können, darf unsere manuelle fliegerische Fähigkeit - im Loop - nicht verkümmern. Selber habe ich mitangesehen, wie bestens qualifizierte Piloten nach einem halben Jahr Autothrottle-Operation die speed manuell nicht innerhalb der normalen Toleranzen halten konnten. Das Scanning wird also langsam und lückenhaft... [Dank guter Ausbildung] bin ich überzeugt, dass wir die Synthese Mensch-Maschine auch für die heutige Flugzeuggeneration über die Runden bringen».

Automatik oder dritter Pilot?

Wenige Jahre später wurde die DC-9-81 (MD-81) bestellt. Sie sollte von Anfang an für Cat-III zertifiziert werden. Hier gab es wieder juristische Hürden, z.B. ob die Auslegung mit zweifachem Autopilot und Head-up Display der Anforderung genüge, welche drei unabhängige Systeme für eine ausfallsichere Operation vorschreibt. Auch in der IFALPA wurde darüber debattiert, dort einigten sich die Verbände schliesslich auf 50 Meter Entscheidungshöhe. Allerdings wurde ein dritter Mann verlangt, denn die Flight Engineers wurden bisher voll in die Abläufe bei den automatischen Landungen integriert. In einer **rundschau** fand ich die Notiz: «Wir haben ... bei der DC-9-81 trotz massivstem internationalem Druck schliesslich doch der Zweimann-Version zugestimmt, als wir uns überzeugen konnten, dass die Workload im Cockpit gegenüber unserer bisherigen DC-9-Flotte keinesfalls zu-, sondern eher abnehmen sollte».

Mensch im Mittelpunkt bei der A310-Evaluation

1979 bestellte Swissair die A310, die nach Spezifikationen der Erstkunden Swissair und Lufthansa hergestellt wurde. Airbus und die beiden Gesellschaften einigten sich bald darauf, dass wegen der geplanten Automatisierung der Systeme auf den klassischen Flight Engineer verzichtet werden könnte. Die Idee vom FFCC (forward-facing-crew cockpit) wurde geboren, ausgerichtet auf drei Piloten oder zwei Piloten und einen Flight Engineer. Der Vorstand der AEROPERS bekräftigte 1980 seine Haltung: «...hat sich der Aeropersvorstand nach eingehender Prüfung der bis heute vorliegenden Unterlagen einstimmig für das konventionelle Dreimanncockpit ausgesprochen». Ende 1980 reiste eine Swissair-AEROPERS-Delegation nach Toulouse, um das FFCC zu besichtigen. Die Vereinigung Cockpit in Deutschland stand öffentlich und kämpferisch für drei Mann ein, baute sogar ein Demonstrationscockpit und zeigte es an der Luftfahrtschau in Hannover. Wieder war es bei der AEROPERS-Delegation nicht die neue Technik allein, die Skepsis auslöste, sondern die Reduktion der Besatzung und die Anwendung dieser Technik. Denn in jene Zeit fiel die Neuschreibung unseres FOM-Kapitels «use of equipment» durch den damaligen Chef OC, Paul Frei, der einen weitestgehenden Einsatz der verfügbaren Automatik verlangte. Aus dieser Optik müssen die Artikel vom Redakti-

ons- und späteren Vorstandsmitglied Jürg Schmid gesehen werden, die in den Jahren 1979 bis 1981 erschienen sind:

«...Unsere Streckenoperationen nähern sich kontinuierlich dem Zeitpunkt, da wir bar jeder Sicht am Zielflughafen landen, oder besser gesagt, ...angeflogen und gelandet werden... Wir befinden uns heute an der Schwelle zu neuen Cockpits. Bildschirme werden uns in schon ge- und verplanter Zukunft die nötigen Informationen optimaler präsentieren. Checklisten können abgerufen werden, Warnsysteme werden perfektioniert, Failures werden, wenigstens lauten so einige Versprechungen, automatisch behoben... Die tätige Funktion wird immer mehr zugunsten der überwachenden Funktion zurücktreten müssen. Selbst der Systembedienung wird nur sekundäre Bedeutung zukommen, da die Systeme selbst mit eigenen Programmen versehen sein werden... Wir alle kennen die uns heute schon bekannte Situation, dass wir bewusst dafür kämpfen müssen, im Loop zu bleiben. So werden auch die Schulungen darauf ausgerichtet, den Piloten optimal den Arbeitsabläufen anzupassen. Das Schlagwort «human factor» wird auf allen Stufen herumgereicht, doch scheint es mir, dass dieser Begriff oft nur im Sinne einer Alibifunktion zitiert wird... Es darf nicht darum gehen, den Menschen immer wieder der Technik anzupassen, sondern die Technik muss dem Menschen, den Human Factors gerecht werden. (1979) Dass wir im Zuge der Modernisierung unserer Arbeitsplätze anerkanntermassen immer mehr Mühe haben, uns im Loop zu halten, ist mitunter ein Preis, den wir an den vermehrten Einsatz von technologischen Automatismen zu zahlen haben. Dass wir auf diese Automatisierung mindestens teilweise angewiesen sind, wird wohl niemand ernstlich bestreiten wollen... Die Aeropers hat sich noch nie gegen sinnvolle, ausgereifte technische Verbesserungen gewandt, im Gegenteil. Sie anerkennt und estimiert die traditionell fortschrittlichen Bestrebungen der Swissair, unsere Flugzeuge seit jeher mit den modernsten Cockpit-Installationen auszurüsten, was sicher auch bei der A310 beabsichtigt wird. Ein hypermodernes Cockpit lässt sich u. E. aber erst dann anstreben, wenn die Verlässlichkeit der Elektronik, zusammen mit einer Abnahme der Spitzenbelastung im Cockpit ... verbunden ist... Von Vorschriften immer mehr eingeengt, von Automatismen immer mehr aus dem Loop geworfen und zur Passivität verurteilt, verkümmern nachweisbar Flexibilität, Entscheidungsfähigkeit und Einsatzwille. Verantwortliche Stellen verschanzten sich hinter dem Klischee: Technischer Fortschritt ist nicht aufzuhalten! Ohne zu reflektieren, ob eine technische Weiterentwicklung auch wirklich einen Fortschritt für den Menschen bedeute. (1980)

Es erstaunt mich auch nicht, dass Swissair ... den Einbau eines zweiten Autothrottle (bei der A310, Red.) verlangte, womit wohl die Vorschrift «use of autothrottle compulsory» auch nicht lange auf sich warten lassen wird. Falls der neue Digitalautopilot alle Erwartungen erfüllen sollte, erscheint mir eine weitere Vorschrift wie «whenever possible, use of beamcoupler and autoland compulsory» in nächster Nähe des Möglichen zu liegen und nur eine logische Konsequenz zu sein. Denn, wie sagt der Chef Cockpitbesatzungen in seinem Chefrapport (Paul Frei und seine damalige Kolumne im «Flight Recorder»,

Red.) : «Die Verantwortung liegt wohl beim Piloten, die Verantwortung für die Operation liegt aber in viel stärkerem Mass bei Ihren Vorgesetzten, bei unserem Departementschef und bei mir».

Die AEROPERS hat die spätere Wende zum Zweipilotencockpit der A310 zähneknirschend (und ohne Lohnerhöhung...) akzeptiert. Anlässlich eines weiteren Besuches in Toulouse im Sommer 1982 konnte die AEROPERS-Delegation sogar mit dem neuen Vogel fliegen und zeigte sich überzeugt von dessen Qualitäten:

«Die A310 ist einfacher zu fliegen als die mir bekannten Typen. Man hat den Eindruck, nicht in einem Widebody zu fliegen... Die Logik ist meiner Ansicht nach verbessert, trotzdem ist das FGS noch einmal komplexer geworden... Die lückenlose und lebenswichtige Überwachung verlangt vom fliegenden wie assistierenden Piloten einiges an Aufwand. Die Anforderungen bezüglich Training sind gross... Die full time Autothrottle arbeiten tadellos und greifen ein, selbst wenn nicht eingeschaltet, wenn limit speed erreicht ist... Die AEROPERS ist, im Interesse ihrer Mitglieder, vorsichtig gegenüber der neuen Technologie. Airbus hat die ersten Cockpits noch auf der Produktionsstrasse abgeändert. Die Einführung und Operation der Airbusse wurde dann sehr kritisch mitverfolgt. Diejenigen, die A310 flogen, waren begeistert, die anderen waren von ihrer Skepsis nicht abzubringen. Auftrieb für ihre Skepsis hat ihnen später wieder die Einführung der ETOPS gebracht. Jürg Schmid konnte 1986 «richtig» A310 fliegen, wurde sogar zwei Jahre nach seiner Präsidentschaft bei AEROPERS auf das Chefpilotenbüro berufen, um nach einiger Zeit auf das moderner Technik weitgehendst abholde Flaggschiff zu wechseln. Seine damals verfassten Texte aber sind immer noch mit Genuss zu lesen, zum Beispiel sein «Liebe Mitglieder» in der ersten Nummer des Jahres 1986, wo er vom Weltbild des Ptolemäus über Descartes' Gedankensystem und Newton schliesslich bei der A310 landete: «Für mich, um den Bogen zu schliessen, stellt die A310 eine konsequente Entwicklung basierend auf kausal-mechanischem Gedankengut dar. Ein Wunderwerk, sich abstützend auf den Glauben an das Machbare, ein Wunderwerk, welches mir aber trotzdem gewisse Fragezeichen aufwirft, Fragen, welche eventuell unbequem sind, die aber nicht nur mich beschäftigen».

Flugkapitän: Berufsbild im Wandel

Herr Robert Staubli, ehemals Linienpilot, Chef O und schliesslich Direktionspräsident der Swissair in der Zeit vor Otto Loepfe, gab in der Phase der Bestellung der A310 der «Flugrevue» ein Interview unter obigem Titel, wobei er die Stellung der Swissair zum Thema «zwei oder drei Piloten in der A310» darlegte. Wir publizieren hier einen Ausschnitt, der schon in der **rundschau** 6/1981 erschienen ist:

Flugrevue: Glauben Sie, dass durch die Automation die Gefahr einer Verlagerung der Verantwortung besteht?

Staubli: Im grossen und ganzen nein. Die Verantwortung des Unternehmens bleibt unverändert, jene der Besatzungen muss möglicherweise neu definiert

werden. Beim heutigen Stand der Automation muss der Pilot in der Lage sein, bei Ausfall der Automatik das Flugzeug von Hand zu übernehmen. Es ist Sache der Gesellschaft, die Besatzungsausbildung entsprechend auszurichten. Der Kommandant kommt nie darum herum, sich noch ein paar zusätzliche Überlegungen zu machen, denn man kann nicht alle Eventualitäten absichern. Daraus ergibt sich eigentlich zwingend, dass die damit verbundene Verantwortung trotz aller Automation beim Kapitän bleiben muss.

Flugrevue: Diese Verantwortung ist mit Risiken verbunden. Wie sehen Sie für den Kapitän das Verhältnis von zu übernehmender Verantwortung und dem damit einhergehenden Risiko?

Staubli: Der Kapitän muss sich immer bewusst sein, dass er als Exponent eines grossen Teams im Rampenlicht steht, dass er sich seiner Verantwortung nicht entziehen und dass auch das Risiko für seine Entscheidungen ihm nicht abgenommen werden kann. Der Umfang seiner Verantwortung spiegelt sich unter anderem auch in seiner Stellung in der Gesellschaft.

Stellung und Verantwortung implizieren auch die menschliche Grösse, bei Unfällen oder Fehlentscheidungen die Möglichkeit menschlichen Versagens einzugestehen, sich nicht in jedem Fall unter den schützenden Baldachin von Dienstvorschriften zu begeben oder ein Versagen in unentdeckten oder unentdeckbaren Systemfehlern zu suchen. Nur so kann er die Rolle des Exponenten des Flugbetriebes und Repräsentanten des Unternehmens souverän ausfüllen.

Fokker 100 und MD-11: keine Einwände

Bei der Bestellung der Fokker 100 war die Diskussion im Vordergrund, ob nicht die MD-87 eine bessere Ausnutzung der Besatzungen gebracht hätte. Da die Elektronik und Philosophie weitgehend an die A310 angelehnt waren und sonst das Flugzeug relativ konventionell aufgebaut war, hatte auch die Flusiko keine Einwände.

Das Evaluationsverfahren über das zu beschaffende neue Langstreckenflugzeug wurde in der **rundschau** mit einem Interview der Herren Baltensweiler, Frei und Kramer begleitet. Sie gaben Auskünfte über den Entscheid zugunsten der MD-11. Ausserdem vermutete Swissair damals, keine wesentlichen Probleme einzuhandeln, da die MD-11 bloss als eine «aufgemotzte» DC-10 angesehen wurde. Wir wissen heute, dass sie fast ein Jahr Verspätung und anfänglich schwer mit Reichweite- und Softwareproblemen zu kämpfen hatte. Die AEROPERS wurde technisch auf dem Laufenden gehalten, das grösste Politikum war der Crewbunk, aber auch die künftigen FDRs gaben viel zu reden. Der Chefpilot der MD-11 hatte ein pragmatisches Verhältnis zum Flugzeug und liess die **rundschau** wissen, «dass hadern oder klagen nichts bringe, das Flugzeug komme mit all seinen Unzulänglichkeiten, das es ab Werk mitbringe, und die Aufgabe von ihm und seinen Piloten (bald auch Pilotinnen) sei, die MD-11 auf den vorgesehenen Strecken optimal zu operieren... Wir wollen nicht das beste Flugzeug, sondern das beste aus dem Flugzeug machen!»

Die A320 fiel der AEROPERS in den Schoss

Die erste MD-11 war noch nicht eingetroffen, da hatte die Swissair Ende 1990 auch für die Kurzstrecke schon die Weichen gestellt. Dass die Swissair A320 bestellt hatte, musste selbst der Vorstand aus der Presse erfahren. Seit dem Produktionsstart der A320 im Jahr 1984 waren sowohl IFALPA als auch unsere Flusiko interessiert an der neuen Technik. Der kanadische Copilot Gery Wagner (Air Canada) setzte sich im Auftrag der IFALPA mit dem Wunderflugzeug intensiv auseinander und wurde der anerkannte Experte. Er brachte alle die harten, skeptischen Fragen vor und suchte nach Antworten. Mit seinen brillanten Vorträgen konnte er die traditionell konservativen Piloten dazu bringen, sich mit dieser Materie auseinanderzusetzen. Er schulte auf die A320 um und konnte so direkt erfahren, was es mit diesem Flugzeug auf sich hatte. In einem **rundschau**-Bericht wurde er so beschrieben: «Er ist mit einer gesunden Skepsis nach Toulouse gegangen, und äusserst begeistert aus dem Training zurückgekommen. Wie alle anderen A320-Piloten schwärmt er vom Flugzeug als einem 'pilot's aircraft'».

Unsere Flusiko organisierte am 12. Februar 1991 ein Hearing über die A320. Wie dem Bericht zu entnehmen war, kamen Leute vom BAZL, vom Büro für Flugunfalluntersuchungen, von der AEROPERS, aber kein Vertreter der ebenfalls eingeladenen Swissair! Captain Steve Last, A320 Pilot bei British Airways und Chairman des IFALPA «Aircraft design and operations committee» referierte kompetent aus Pilotensicht. Mike Fraser, der Organisator, schrieb in seinem Bericht: «Fly-by-wire seems to have been well accepted by the pilots. Overall, Capt. Last feels that the airplane is excellent, but as you might expect (from any new aircraft) there are problems. The vast majority of these problems must be dealt with either by a lot of training (also recurrent), or by actual modification... According to a survey of BA pilots, most would prefer moving thrust levers... The main reason for this, in our opinion, is apparently political - a dangerous trend from Airbus Industries. Nevertheless we hope that over the next few years we can work together with Swissair to overcome the obstacles that lie ahead».

Die vier Unfälle mit der A320 wurden von mir in der **rundschau** in einigen Artikeln eingehend behandelt (u. a. «A320 - ein Schritt zu weit?», «Die A320 und das Training der Piloten»). Im Januar 1991 wurden international die Lehren aus den beiden ersten Unfällen gezogen und in einem Artikel aufgearbeitet. So wurde mit dem Untertitel «Selbstzufriedene Piloten?» vor der langsamen Erosion der fliegerischen Gefühle durch die zunehmende Automatisierung gewarnt: Mit der Einführung der Autothrottle reduzierte sich die Geschwindigkeitsüberwachung im Cockpit auf die Überzeugung, das System habe alles im Griff. Bei den beiden A320-Unfällen wurde die Geschwindigkeit und damit die Gesamtenergiesituation nicht mehr beachtet, man fühlte sich so sicher, dass die Elektronik schon dafür schauen würde... Mit dem Offerieren von verschiedenen Fluglagesteuerungen, jede optimiert auf die gerade geflogene Phase, kann es ... schon vorkommen, dass ein «falscher» Modus gewählt wird... Bis Mitte 1990 wurden an der A320 über 2000 Modifikationen gemacht, je zur Hälfte bei der

Software und bei der Hardware. Wahrscheinlich erhalten wir dann in vier Jahren eine «ausgereifte» Version!

Unter dem Titel «Das Fliegen neu erfinden?» wird die Hoffnung ausgedrückt, dass sich bei der Einführung unserer A321 «...der Staub, den das Neue an der A320 aufgewirbelt hat, gelegt hat und das Fliegen mit Sidestick schon ganz pragmatisch gelernt werde... Nicht jeder Pilot ist ein Computerspezialist, und für viele werden gewisse Vorgänge im Cockpit ein ungutes Gefühl des Nicht-ganz-im-Loop-seins bewirken». «Was macht er (der Computer) jetzt wieder?» ist schon heute eine vielgestellte Frage im Cockpit, die üblicherweise alle Anwesenden auf die abnormale Anzeige fixiert - die Gesamtüberwachung geht verloren. Das Fliegen mit der A321 muss nicht neu erfunden werden, höchstens wieder zu den Wurzeln zurückgeführt werden, wo mehr Intuition und weniger Logik gefragt war. Die physikalischen Gesetzmässigkeiten sind immer noch dieselben, die ein Flugzeug in der Luft halten!... «Back to basics» in der Auslegung und der Schulung heisst die Devise für Hersteller und Fluggesellschaft.

Die «offizielle» AEROPERS hatte also schon immer ein relativ pragmatisches Verhältnis zur Elektronik und Automatisierung, das mit der Einführung der A310 erstmals strapaziert wurde. Doch die Entscheide der Swissair wurden jeweils respektiert und von dieser Warte aus versucht, das Beste für die Piloten zu erreichen, was hauptsächlich eine gute Schulung, gute Dokumentation und eine kritische Überwachung der Operation bedeutete. Wir sind zuversichtlich, dass hauptsächlich unsere Flusiko ein wachsames Auge auf die A320-Operation werfen wird.

Winkel bei Bülach. Zu verkaufen

5¹/₂-Zimmer-EFH

Freistehend, an ruhiger, von Strassenlärm verschonter Südhanglage. Wohn-/Esszimmer (52 m²) mit Cheminée, Balkon, gedeckter Gartensitzplatz, viel Kellerraum und Garage mit Vorplatz (2 Autos). Grundstück etwa 590 m². Bj.1973. Preis Fr. 850 000.-.

Besichtigung nach Vereinbarung. Tel.(01) 860 62 30.

...und Swissair

A310 - Flotte: die Wegbereiter

Zu Beginn der achtziger Jahre - ich flog damals die ehrwürdige DC-8 - wurde ich mit der Einführung der neuen A310 beauftragt. Im Archiv stehen viele Bände über die damals mit Vehemenz ausgetragenen Streitereien in Sachen «Zwei- oder Dreimanncockpit»; wieviel Automatik ist gut; welches sind die idealen Schnittstellen Mensch-Maschine? Erstmals sollten Birdschirmgeräte im Cockpit Einzug halten. Aber, so fragten viele besorgte Berufskollegen, das lange Arbeiten mit den flimmernden Anzeigen sei doch Gift für die Augen, das lange Sitzen vor den Bildschirmen der Potenz abträglich, und die Automatik mit den nicht mehr durchschaubaren Prozessen dränge den Piloten an den Rand der Entscheidungskette. Diese mit aller Ernsthaftigkeit durchgeführten Diskussionen liegen heute mehr als zehn Jahre zurück.

Heute, nach zwölf Jahren A310-Operation, kann ich das Fazit ziehen: die Automatik ist eine wertvolle Hilfe für den Piloten und erlaubt ein präziseres Fliegen, die Zuverlässigkeit der modernen Technik ist auf einem kaum mehr zu übertreffend hohen Standard, die Bildschirmgeräte sind gut durchdachte Systeme, die niemand mehr missen möchte, und die Piloten arbeiten gerne im Cockpit der A310.

Ich habe mich oft gefragt: «Warum zweifeln so viele Piloten an der Automatik, ja, lehnen sie sogar ab?» Piloten müssen während ihrer Karriere einige Male auf ein anderes Flugzeug umschulen, wobei oft eine Konfrontation mit einer neuen technischen Generation entsteht. Sie hoffen dabei, die alte, vertraute Umgebung wieder anzutreffen und akzeptieren selbst die besten Neuerungen nur ungern. Dies ist ein normales Verhalten und muss - wenn immer vernünftig möglich - berücksichtigt werden. Evolution statt Revolution! Für mich war der Wechsel vom DC-8 Cockpit in dasjenige der A310 eine Revolution - ich musste mich total umstellen. Das ist bei vielen Umschulungen so und hat auch keine besonderen Probleme zur Folge, vorausgesetzt, es werden zwei Fehler vermieden: Der Flugzeughersteller darf nicht versuchen, die technische Wirklichkeit zu verschleiern, indem er zum Beispiel eine mechanische Steuersäule einbaut, um damit elektronische Signale zu geben; und zweitens darf die Gesellschaft nicht davor zurückschrecken, alte Policies zu revidieren und neue zu erarbeiten, die auf diese Technik zugeschnitten sind. In den ersten Jahren der A310-Operation mussten wir unser Glascockpit in teilweise unzweckmässige FOM-Policies zwingen. Heute ist dies glücklicherweise nicht mehr der Fall.

Peter Thut, Chefpilot A310

Fokker 100: unspektakulär

Die Einführung der Fokker 100 kann, was die neue Cockpittechnologie betrifft, als unspektakulär und generell problemlos bezeichnet werden. Ich erachte dies allerdings nicht als selbstverständlich. Die Gründe aus meiner persönlichen Sicht sind folgende:

1. Das «Flight Guidance System» betrachte ich auch heute noch als wegweisend in bezug auf «das Wünschbare realisieren, das Machbare an den Benutzerbedürfnissen orientieren». Die Systemarchitektur als ganzes ist nach wie vor recht optimal, was die Benutzerfreundlichkeit anbelangt.
2. Die Art der Bedienung der Flight Guidance wurde von einer nicht vorbelasteten Gruppe von Swissair-Instruktoren, notabene in Montreal «weitab vom Geschütz», sehr praxisorientiert erarbeitet und laufend im Simulator überprüft. Dabei stand immer die Systemphilosophie und nicht das PIH/FOM im Vordergrund. Mit anderen Worten: Es wurde nicht dem Flugzeug eine generelle Swissair-Philosophie übergestülpt, sondern die Bedienung und die Überwachung nach den Systemmöglichkeiten ausgerichtet. Deshalb konnten beispielsweise die Checklisten radikal gekürzt werden.
3. Wir waren bereit, zurückzubuchstabieren, wenn uns ein Verfahren nicht vernünftig erschien. Ein Beispiel: Anfänglich starteten wir im PROF-Mode, wobei die Triebwerke auf 1500 ft/GND automatisch auf Climb-Thrust reduziert wurden. Soweit so gut. Fiel aber beim Start ein Triebwerk aus, wurde die Bedienung der Automatik tendenziell eher komplizierter. Nach einer Analyse entschlossen wir uns, nicht mehr im Profil zu starten, um die Abnormal-Ops, welche wir zum Glück fast nur im Simulator anzuwenden haben, einfacher zu gestalten. Nicht alles, was möglich ist, ist auch nützlich!
4. Sowohl in der Schule als auch auf der Strecke haben wir eine einheitliche Operationsphilosophie gemeinsam erarbeitet, instruiert, kommuniziert und auch vorgelebt. Wir haben uns bemüht, die Operation nicht durch eine Fülle von Vorschriften zu regeln, sondern die Möglichkeiten des Systems darzustellen und die Cockpitbesatzungen ermuntert, die Automatik dort situationsgerecht einzusetzen, wo sie eine Hilfe und nicht eine Zusatzbelastung darstellt. Damit haben wir erreicht, dass die Automatik nicht bloss bedient, sondern als Teil eines Gesamtsystems bewusst eingesetzt wird.

H.J. Ammann, PF, ex Chefpilot F100

MD-11: Keine grösseren Probleme (mehr)

Im Grunde genommen fliegen wir heute nicht viel mehr mit dem Autopiloten als zu Zeiten des «Metrops». Was sich hingegen grundlegend geändert hat, ist die Bedienung der Automatik über das FMS. Das ist bei der Umschulung auf die MD-11 denn auch die grösste Schwierigkeit für alle Piloten, die nicht vom Airbus oder Fokker kommen. Anfänglich erfolgte der Umschulungskurs ohne zusätzliche FMS-Lektion; wir machten dieses Manko wett, indem wir bei der Klasseneinteilung darauf achteten, dass ein MD-80 Pilot immer mit einem «FMS-erfahrenen» zusammen war. Wir sahen aber bald, dass diese Piloten mehr Training brauchten, weshalb wir zusätzliche FMS-Lektionen einbauten. Beim FMS besteht die Gefahr, dass man «nicht mehr fliegt», sondern sich fliegen lässt. Es ist recht anspruchsvoll, immer voll «im Loop» zu sein. Aber trotz FMS kann die MD-11 immer noch ganz konventionell geflogen werden, weshalb wir in dieser Beziehung auf einschränkende Vorschriften verzichten und jedem einzelnen die grösstmögliche Freiheit zugestehen.

Die technische Seite des FMS hat auch ihre Tücken, und besonders bei Programm-Modifikationen gibt es Probleme: zwar werden alte Fehler eliminiert, aber dafür treten nicht selten neue auf, die nicht minder störend sind. Deshalb gilt die alte Fliegerweisheit heute noch viel mehr als früher: «Expect the unexpected!» Entscheidend scheint mir auch zu sein, dass trotz aller Automatik und «high tech» der Pilot immer auch «flying pilot» bleibt und bleiben muss. In der Einführungsphase der MD-11 hatten einige wenige Piloten Mühe mit der Automatik und zogen zum Teil die offerierte Umschulung auf MD-80 oder eine reguläre Pensionierung vor. Heute laufen die Umschulungen weitgehend problemlos.

Text: Beat von Tobel, nach Absprache mit Alois Schneider, Chefpilot MD-11

Jumbo: erhaben

In meiner fliegerischen Erlebniswelt hatte ich das Glück, eine breite Spanne verschiedener Cockpittechnologien kennenzulernen. Bei der DC-3 konnte noch über Steuerseile, die oft einen kautschukartigen Charakter annahmen, direkt auf die Steuerflächen gewirkt werden. Bei der Caravelle herrschte reine Hydraulik vor, und anlässlich eines A320-Fluges lernte ich auch noch die neueste Technologie kennen. Bei all den verschiedenen Cockpittechnologien blieb jedoch der Anspruch der Technokraten derselbe, nämlich dass sich die Piloten der Technik anzupassen hatten.

Der Mensch hat sich denn auch als ein autonomes und äusserst flexibles Glied in der Mensch-Maschine-Beziehung erwiesen und wird dies wohl auch noch in Zukunft beweisen müssen. Man kann diesen Umstand bedauern oder, was mir persönlich näher liegt, darüber stolz sein, dass wir uns auch weiterhin neuen Technologien anpassen können. Es handelt sich also primär um eine Haltnungsfrage, wie ich mich mit der mir anvertrauten Cockpitgestaltung und -bedienung auseinandersetze. Auflehnung oder Resignation sind beides Negativ-Annäherungen, welche schlussendlich direkt auf mich zurückwirken und sie können deshalb keine Lösungsvarianten darstellen.

Zweifelsohne entspricht das AFS und FGS des Jumbo nicht dem letzten Stand der «Cockpitkunst». Mühsam ist die manuelle Eingabe der Waypoints, rudimentär das Performance-Management-System, konventionell und leicht antiquiert die Navigationsdarstellung. Doch wird dieses System seiner Philosophie und seiner dreiköpfigen Besatzung gemäss optimal eingesetzt, so hält der Sicherheitsstandard jedem Vergleich stand.

Die Maschine ist das eine, das andere und meines Erachtens viel wichtigere ist der Mensch, der dahinter steht und das System, welches immer Mängel aufweisen wird, optimal und auch kreativ bedient.

Jürg Schmid, Chefpilot B-747

MD-80: Erste digitale Gehversuche

Wir schreiben das Jahr 1979, die ersten A-310 sind bestellt worden, aber ich mache mir als zukünftiger Flottenchef DC-9-81 Gedanken über deren Einführung im kommenden Frühjahr. Die DC-9-81 sollen nicht nur den ersten digitalen Autopiloten erhalten, sondern auch full-time Autothrottle, Throttlepusher, Auto-land und Auto-Slatextension. Fast alles soll automatisch funktionieren, so wird das Flugzeug angepriesen. Sind wir Piloten noch richtig integriert? Können wir den Regelkreis noch überwachen, wie stark ist unser Einfluss, wo greifen wir in diese Vorgänge ein? Heute wirkt die MD-80 bereits leicht antiquiert, deshalb tönen unsere damaligen Vorbehalte vielleicht übervorsichtig: Hält die Automatik, was sie verspricht? Sind Fehler schnell genug erkennbar? Was machen wir bei nicht sofort korrigierbaren Störungen? Wie muss das Training aussehen? Wie akzeptieren unsere Piloten das Flugzeug?

Mit halbjähriger Verspätung stand dann die erste DC-9-81 Ende September 1980 in Zürich bereit. Schon bald stellten wir fest, dass die Verbindung von digitaler Technik mit einem «alten» Flugzeug nicht so problemlos war. Bei Aufnahme des Streckenbetriebes traten denn auch Störungen am Flight Guidance Computer und in anderen Systemen auf. Unangenehm war vor allem der Ausfall des Flight Directors nach dem Abheben, was durch einen flacheren Steigflug verhindert werden konnte. Das hatte mehr Lärm zur Folge, weshalb eine rasche Änderung der Hardware gefordert wurde.

Anfänglich stand uns für die Ausbildung nur der CSS (Cockpit System Simulator) in Long Beach zur Verfügung, der aber nur die minimalsten Trainingsanforderungen für die «normal ops» erfüllte. Dies und die technischen Unzulänglichkeiten des Flugzeuges veranlassten uns, besseres Training zu fordern. Als der Simulator da war, drängten wir auf das in der Folge eingeführte, zweitägige Refresher-/Checkkonzept, was eine erhebliche Steigerung des Trainingswertes bedeutete.

Es galt aber auch aufzupassen, dass die vermehrten «automatischen» Möglichkeiten nicht zu neuen Vorschriften führten, die für die Piloten unvernünftig gewesen wären. So setzten wir die Limite für die Benützung des Autopiloten auf 1000 ft, um die manuellen Fähigkeiten der Piloten nicht verkümmern zu lassen. Zudem sollten sie die Möglichkeit haben, ihre Anflüge mit weniger Automatik fliegen zu können.

Ich möchte nicht verschweigen, dass einige Piloten vom seinerzeit noch nicht perfekten Zustand der Automatik beunruhigt wurden. Eine gesunde Skepsis gegenüber neuer Technologie, die uns Piloten eigen ist und auch bleiben muss, verbunden mit einer gewissen Beharrlichkeit, auftretende Störungen nicht zu akzeptieren, führten dazu, dass sich in den vergangenen 14 Jahren die DC-9-81 zu einem zuverlässigen, sehr beliebten Flugzeugtyp entwickelt hat.

Hansjörg Grotzer, ehemaliger Chefpilot DC-9-81

Auch die NASA kritisiert die europäischen FDRs

Ames Rosenkind (NASA Ames Research Center) und Hans Wegmann (Institut für Luft- und Raumfahrtmedizin) haben wissenschaftliche Grundlagen erarbeitet, nach denen Einsatz- und Ruhezeiten im Luftverkehr beurteilt werden können. Aufgrund dieser Studien kritisieren sie die neuen FDRs der europäischen Joint Aviation Authority (JAA), die im Jahr 1997 eingeführt werden sollen. Die JAA Richtlinien erlauben für eine einfache Besatzung eine maximale (incl. Irregularities) Einsatzzeit von 14 Stunden und 30 Minuten bei drei Landungen. Zehn Stunden bei normaler Operation seien vom wissenschaftlichen Standpunkt aus vertretbar, mit einer maximalen Erweiterung um zwei Stunden, da nach 12 Stunden Dienst eine deutlich leistungsmindernde Müdigkeit eintrete. Für eine erweiterte Besatzung (mit Crewbunks) sehen die JAA Richtlinien über 16 Stunden Flugzeit vor - mit bis zu drei Landungen! Die NASA würde diese Limite um zwei Stunden kürzen und nur eine einzige Landung erlauben.

Auch die Erholungszeiten nach strengen Einsätzen müssten grosszügiger bemessen sein, als dies die JAA vorschlägt. Zusätzlich zur täglichen, wöchentlichen und monatlichen Maximaldienstzeit sollte auch ein zweiwöchiges Maximum stipuliert werden, um «ungerechte» Einsatzplanungen zu vermeiden.

Die Fachzeitschrift «Flight International» widmete diesem Thema ein engagiertes Editorial in der Ausgabe vom 1.-7. März, das den internationalen Pilotenverbänden vielleicht etwas Rückendeckung gibt in ihren Bestrebungen, Verbesserungen auf dem Gebiet der FDRs herbeizuführen.

Zurück zu den Wurzeln

Um ihr Werk besser auszulasten, hat McDonnell Douglas die ausgelagerte Rumpfsegmente-Produktion wieder eingelagert. Neue MD-11 werden also wieder Rümpfe «made in Long Beach» erhalten, nicht mehr aus dem ehemaligen Convair-Werk in Long Beach (später zu General Dynamics gehörend, kürzlich von Lockheed übernommen). Fertigung im Stammhaus sei kostengünstiger, wurde argumentiert, nachdem noch vor nicht allzu langer Zeit über die hohen Kosten in Kalifornien geklagt wurde. Mit dieser und anderen Massnahmen soll die Produktion der MD-11 und MD-90 um 15% billiger kommen.

Lufthansa bestellt auch den Baby-Airbus

20 Airbus A319 sollen ab Mitte 1996 die letzten noch verbliebenen 20 Boeing 737-200 ersetzen. Die Triebwerkswahl fiel wieder auf das Modell CFM 56, nachdem für die A321 das Konkurrenztriebwerk V-2500 das Rennen gemacht hatte, aus Preisgründen offenbar. Die Sitze werden etwas näher gerückt als bei der Swissair, die Lufthansa-A319 bietet 126 Passagieren Platz. In diesen Tagen hat die Endmontage der A319 in Hamburg begonnen, der Erstflug soll im September erfolgen.

Welches Flugzeug kommt für die «X-300» in Frage?

Die Swissair möchte gegen Ende des Jahrhunderts einen Ersatz für die fünf Jumbos beschaffen. In diesem Marktsegment sind Programme und Projekte von allen drei Flugzeugherstellern vorhanden. Swissair hat den werbewirksamen Ruf des Jumbo als Flaggschiff betont und darauf hingewiesen, dass es sehr gute Alternativen brauche, um davon wegzugehen. Nun wurden aber Bedenken geäussert, die Version 747-400 sei etwas gross, um optimal eingesetzt zu werden. McDonnell Douglas lockte mit dem Projekt MD-12, das wie eine Weihnachtsbeleuchtung mal hell erleuchtet wird, dann wieder in die Versenkung taucht. Nach dem Flop mit der taiwanesischen Kooperation für dieses Projekt hat sich die italienische Firma Alenia mit 20% in der Douglas Aircraft Company (DAC) eingekauft und hofft auf eine direktere Beteiligung an den zivilen Programmen von McDonnell Douglas. Im Moment ist eine zweimotorige Version der MD-11 auf dem Gabentisch von DAC. Gegenüber der MD-11 würde der Flügel um 3,6 Meter gestreckt und der Rumpf um fünf Meter gekürzt, das Seitenruder wäre in Kunststoff gehalten und angetrieben würde die MD-11 «Twin» von zwei 400kN-Triebwerken (für ältere Semester: 40 Tonnen Schub). Eine Mittel- und Langstreckenversion mit ca. 300 bis 350 Plätzen ist geplant und könnte bei einem «go-ahead» in diesem Jahr noch vor der Jahrhundertwende ausgeliefert werden. Nun, Vorsicht ist geboten, Douglas fertigte vor zwanzig Jahren auch schon fleissig Zeichnungen von einer DC-10 «Twin».

Die zwei Versionen der Boeing 777 sind von der Kapazität her der MD-11 ähnlich und wären Exoten in der Swissairflotte, falls sie in kleinen Stückzahlen gekauft würden. Ebenso fallen wohl die verschiedenen Varianten der Boeing 767 aus dem Rennen. Da auch in Europa über kurz oder lang die Kapazität der A321 zu klein wird, drängt sich ein zur Europaflotte kompatibles Flugzeug auf, um flexibel reagieren zu können. Airbus-Direktor Pierson sprach in einem Interview mit «Aviation Week» von einer weiteren Reichweiten- und Nutzlastenstreckung der A321 (A322?) und Arbeiten im Bereich der 250plätzig Flugzeuge. Letzteres würde eine Verkleinerung der A330 bedeuten, die in ihrer Grundversion noch Potential hat. Die A340 soll andererseits soweit «aufgeblasen» werden, dass sie in Konkurrenz zur Boeing 747-200 und -300 tritt. Sucht Swissair mit ihrem «X-300» also ein kleineres Komplement zur MD-11 auf der Langstrecke, so wäre der Papierflieger MD-11 «Twin» interessant, soll das neue Flugzeug aber die Lücke zwischen der Airbusfamilie und MD-11 füllen, so kommt eigentlich nur die A330 in Frage, eventuell gemischt mit A340, die ja bei Sabena, AUA und Singapore eingesetzt wird. Lassen wir uns überraschen, denn bis das neue Flugzeug kommt, werden die MD-11 auch schon elf Jahre alt sein!

Gepäck Sorgen in Brüssel

Die gleichen Sorgen wie in Denver plagen auch die Flughafenmanager im neuerstellten Brüsseler Terminal. Bei beiden wurde ein computerisiertes Gepäcksortiersystem installiert, das nicht so funktioniert, wie dies den Erfindern vorschwebte. Brüssel sollte dank dieses Systems ein «20-Minuten-Flughafen» werden, ist aber noch weit davon entfernt. Die entnervte Sabena transferierte

ihre Gepäcksortierung wieder zurück in den alten Terminal und schwört auf Handarbeit, bis die «Verlustrate» von 60% des Passagiergepäcks deutlich besser wird. Die durchschnittliche Wartezeit auf das Gepäck betrug eine Stunde! Die Herstellerfirma und die Flughafenverwaltung schieben die Schuld auf die anderen Flugplätze, weil diese nicht die neuen, computerlesbaren Gepäckadressen verwenden würden.

Fatalistische Unfalluntersuchung

Da das US National Transportation Safety Board (NTSB) für zwei Boeing-737-Unfälle in den USA mit tödlichem Ausgang die Ursachen nicht festnageln kann, die zu diesen Unfällen geführt haben, empfiehlt es nun dringend, alle Boeing 737 mit besseren Flugschreibern (FDRs) auszurüsten. Mindestens zwei weitere Abstürze dieses Typs waren auf vermutlich ähnliche, plötzlich aufgetretene Steuerausschläge zurückzuführen, aber weil deren FDR nur sechs bis zwölf Parameter aufzeichnen und auch die Reaktionen der Besatzungen auf diese unerwartete, unkontrollierbare Situation auf dem Cockpitonband keine Aufschlüsse ergaben, sollen alle in den USA registrierten Boeing 737 bis Ende Jahr mit 24-Parameter FDRs ausgerüstet werden. In der Hoffnung, der nächste Absturz werde Aufschluss über die Ursache geben, dürfen die Boeing 737 weiterfliegen.

Die Luft ist raus beim 777

Am gleichen Tag mussten zwei der in Flugerprobung stehenden Boeing 777 ihre Zertifizierungsflüge abbrechen, weil der Kabinendruck wich. Beim Flugzeug Nummer WA002 passierte es über Seattle in 43'000ft Höhe, während das Flugzeug nur mit Batteriespeisung und nur einem Airconditioning System einen Zertifizierungsflug ausführte. Die 777 WA003 machte über Hawaii Belastungstests auf 23'000ft, als - wie es sich nachher bei beiden Flugzeugen herausstellte - ein Sicherheitsventil über die geschlossene Position hinaus getrieben wurde und versagte. Dieses Ventil sollte normalerweise verhindern, dass die Kabinenluft nach draussen entweicht, wenn beide Airconditioning Systeme ausfallen. Bereits sieben Tage nach diesen Vorfällen, am 9. Februar, präsentierte Boeing ein modifiziertes Ventil, und die FAA akzeptierte es für die Serienflugzeuge. Bis Mitte Februar hatten die sechs im Zertifizierungsprogramm eingesetzten Boeing 777 in über 1000 Flügen fast 2000 Flugstunden erreicht. Eine von Triebwerken der Allgemeinen Elektrizitätsgesellschaft (General Electric Company...) angetriebene Boeing 777 erreichte auf einem Testflug Mach 0.96! Am 15. Mai sollen United Airlines und im August British Airways die ersten Boeing 777 übernehmen.

A310 - noch gut als Frachter

Die Frachtgesellschaft FedEx übernahm sechs der zum Verkauf anstehenden A310-200 von Delta und lässt sie von Daimler Benz Aerospace Airbus (DAA) zu Frachtern umbauen. FedEx hat heute bereits 13 von Lufthansa abgestossene und von DAA umgebaute A310-200 im Dienst.

Berg- und Talfahrt bei Boeing

Nach dem Rekordjahr 1992 mit 450 ausgelieferten Flugzeugen ist die Produktion bei Boeing dramatisch zurückgegangen und hat sich heute auf fast die Hälfte reduziert. Materialeinkäufe stellen den höchsten Ausgabenposten bei Boeing dar, gefolgt von den Löhnen. Deshalb wurden 1994 weitere 9300 Leute entlassen oder frühpensioniert, über die letzten drei Jahre waren es kumuliert 25'000 Angestellte. Heute werden aber immer noch stolze 18,5 Flugzeuge pro Monat fertiggestellt, worunter sieben Boeing 737, 3,5 Boeing 767 und 1,5 Jumbos.

Über den Wolken muss die Freiheit wohl grenzenlos sein

Im Zuge der Effizienzsteigerung («National Route Program») im amerikanischen Luftraum soll ein «free flight» Konzept geschaffen werden, das den Piloten grosszügigen Freiraum über 37'000ft bringen soll. In diesen höheren Luftschichten sollen die Piloten frei sein, ihre Höhe und den Kurs selber zu wählen. Die Fluglotsen sollen dabei nur eingreifen, wenn die Separation nicht gewährleistet ist oder irgendwo eine Konfliktsituation eintreffen könnte. Die FAA möchte diesen Freiraum später bis hinunter auf 29'000ft ausdehnen. Schöne Zeiten brechen an!

Auch Piloten können alt werden

Im stolzen Alter von 102 Jahren ist Kapitän Hamilton Lee gestorben. Er war Gründungsmitglied der US-ALPA (Airline Pilot's Association) und die Nummer eins auf der Senioritätsliste von United Airlines. Seinen Erstflug machte er am 12. November 1913 und die Lizenz wurde ihm von Orville Wright unterschrieben! Bis zu seiner Pensionierung im Jahr 1949 verzeichnete sein Logbuch 27'812 Flugstunden.

Wunder dauern etwas länger

«It is promised that passengers on aeroplanes will be able soon to ring up their homes or business houses and carry on a conversation through space with less difficulty than now attends telephone communication on land.» Was heute langsam Wirklichkeit wird, wurde bereits am 18. März 1920 im «Flight International» versprochen

Swissairlogo: Handlungsbedarf

Beim Vorstellen des Swissairlogos vor gut zehn Jahren wurde das Erscheinungsbild des rhomboiden Schweizerkreuzes mit der Verwandtschaft zum ebenso geformten MD-80 Heck erklärt. Es wurde auf die Beständigkeit des Signetes hingewiesen, würden doch die Flugzeuge der DC-9 Familie über lange zukünftige Jahre das Flottenbild des Swissair prägen. Ich hatte noch gewisse Hoffnungen, das Rhomboid könne bis zur Jahrtausendwende am Heck der Fokker hochgehalten werden, aber das ist nun nicht mehr der Fall und ein Überarbeiten des Logos drängt sich also auf. Ein Vorschlag wäre, das bestän-

digere Logo der AEROPERS zu übernehmen, das mit den A320 weit in die Zukunft getragen wird...

Fokker - mal gut, mal schlecht

«An den letztjährigen Europa-Streckenverlusten der Swissair hat die Fokker-100-Flotte einen überdurchschnittlichen Anteil». So zu lesen im News-Flash vom 2. März. Bei der Bestellung der Fokker 100 im Jahre 1984 wurde den öffentlich geäußerten Bedenken der AEROPERS mit dem Argument begegnet, wonach die Fokker-100 jährlich rund sieben Millionen Franken weniger Kosten verursachen würden als die damals eher besatzungs- und technikkompatibleren MD-87. Ersatzteilhaltung, eigene Cockpitcrew, mitfliegende Mechaniker, geringeres Frachtvolumen, alles sei in die Berechnungen eingeflossen, wurde uns vom Finanzdirektor bestätigt. Und nun ist es plötzlich anders, und niemand ist Schuld, wir müssen offensichtlich wieder mal von der vielbeschwoerenen «heutigen Situation» ausgehen, wo die «Suche nach Schuldigen» kontraproduktiv und ungerecht wäre.

Laut «Flight International» bemühte sich Swissair nach der Publikation des eingangs erwähnten Statements bei Fokker eiligst zu korrigieren, dass nicht etwa das Flugzeug an sich verlustträchtig sei, sondern nur die Kostenstruktur der Swissair schuld habe. Wäre ja kontraproduktiv, wenn unter diesen Umständen ein Käufer für die zehn Fokker gesucht werden müsse. (Obwohl es vor allem in Deutschland immer wieder Firmen gibt, die aus Steuergründen gerne «garantiert verlustbringende» Investitionen tätigen...)

Auch ein Jubiläum

Am 15. März 1975 wurde das Gesetz über die zollfreie Einfuhr von alkoholischen Getränken revidiert. Damit fielen für die Besatzungen die Schranken für «harte» Getränke. Dies kam, nachdem sich einige wenige einen Nebenverdienst im Beliefern von Bars und Restaurants eingerichtet hatten. Vor dem Fall der Zollschranken deckten sich die Besatzungsmitglieder allerdings noch kräftig ein. Ich erinnere mich an einen Besuch im Jahr 1977 bei einem Copi, der immer noch von einer ganzen Schublade voll Chivas Regal zehren konnte...

Peter's FDRs

Die schleichende Amerikanisierung der deutschen Sprache nistet sich hartnäckig auch in Publikationen der AEROPERS (z. B. Jahresbericht) und Swissair ein. So wird nicht nur frisch-fröhlich das untrennbar zum Genitiv gehörende «s» mit einem Apostroph von seinem angestammten Wort amputiert, sondern auch das die Mehrzahl definierende «s». Letzteres wurde mit dem das grammatikalische Wohlbefinden strapazierende «Pin's zu verkaufen» zum Allgemeingebrauch und verdirbt heute den Appetit beim Aussuchen von «Pizza's» in Mario's Pizzeria... Sammelt vielleicht jemand von Ihnen Kafirahmdeckeli's? Übrigens - «gaht's no?» ist richtig, denn hier wird der Apostroph verwendet, um das Weglassen von Buchstaben anzudeuten, und nur Behufs dieser Manipulation ist er im Deutschen gestattet. Sehen Sie das Licht am Ende des Tunnels?

Henry Lüscher

50th IFALPA Conference Bali, Indonesia (March 22-28 1995)

By Roland Born, IFALPA Director AEROPERS

When I was telling people I was going to attend a conference in Bali, I was almost always confronted with dubious smiles about the workload on the beach and such things... They thought it was going to be a reward for working at a «Vorstandssitzung» on the Tuesday until noon, hop on a plane to Geneva to pack my suitcase at home, begin the journey at 6 p.m. that would stop at Zurich with a change of plane, stop at Bangkok, stop at Singapore, another plane change, stop at Jakarta, plane change, stop at Denpasar and finally reach the hotel just before midnight local time on Wednesday...

Unfortunately, the working sessions started at nine o'clock sharp the very next morning. So when I reached Switzerland again after another horrendous travel time at the end of the Conference, I was paler than most of those who stayed here. And not only because I had just read in the morning paper that Swissair had cancelled the Collective Working Agreement with AEROPERS. But that's another story.

The yearly IFALPA Conference always has three sides to it. The first and most important one is the work of all the Committees. They develop the policies and resolutions that will form the pilot's counterpart to the ICAO regulations. At Conference, the various Committees finalize the work done throughout the year and present the resulting draft for approval and vote to the Plenary. AEROPERS delegated Harry Bänninger for Huper (Human Performance), Geri Schwing and Ernst Scharp for Industrial, Peter Nagl for ADO/AGE (Aircraft Design and Operation, Airport and Ground Environment) on behalf of Mike Fraser and Edouard Schmutz who couldn't attend, and myself for ATS (Air Traffic Services) on behalf of Martin Berger and Thomas Buck. IFALPA has been recognized as a very professional and valuable organisation by ICAO for many years, and a lot of safety items we know all take for granted in the industry have been obtained through this channel.

The second side of this international gathering is the social one: you get to meet pilots from all over the world, sometimes accompanied by their families, and ties and friendships are developed over the years, often cemented in the late hours of the night drinking beer in the now traditional hospitality suite of the Canadians. There is a more formal part, however, starting at the introductory reception by the President of the Republic of Indonesia, passing by an evening with traditional food and dancing offered by Garuda - «an airline proud of their pilots and their daily achievements in flight safety» said their Manager; wouldn't it be nice to hear this from our CEO! -, and culminating in the Awards Dinner where great achievements for IFALPA are rewarded.

The last aspect is one that is gaining ever more importance: the industrial one. It is most interesting to note that the attack against the status of pilots is almost a worldwide issue. Apart from a few happy airlines, all the pilot unions are facing

different amounts of pressure to toughen their duty times and lower their salaries. And interestingly enough, in most cases (Delta, KLM, Sabena, Air France...) the figure is quite exactly 20%! What do we learn by this? There is no «disadvantage to the competitors», as our management always say, because all the other managements say exactly the same! What it is, is a political will to weaken a professional group that has traditionally been well organized and resisted the worldwide economic plea for less quality of life for the employees, and the lesser safety implied by it for the flying public.

Being able to discuss at length with american unionists, for example, who have had to pass through all this in the years past, shows us one very important thing: if there is an absolute solidarity of the pilots amongst each other and towards their union, then not only are the working conditions for pilots maintained, but often the very life of the company itself is saved in the long run. And on the other hand, when personal interests and fears take over in such a group, there is little hope to avoid sliding down to a low-cost carrier, or even bankruptcy.

To take this back from the Conference is surely more important than a soon faded suntan... Let us hope we will have the strength in our own company to put this experience to use!

P.S. The IFALPA Officers are also always elected at this Conference. The new President, replacing Bart Bakker from Holland, is Rob McGuinness from Canada. We as AEROPERS lost the position of SCAMPI Chairman that was held by Cees Van Rijn who wished to retire and give his energy to the A320 fleet, we gained however the position of RVP (Regional Vice-President) for Europe Central (mainly the old Easterly block) where Ernst Scharp was elected!

HUB Genf - Mythos oder Realität?

Bei der Inbetriebnahme des HUB Genf vor rund zwei Jahren waren die Erwartungen unserer welschen Kolleginnen und Kollegen recht hoch gesteckt.

Die seither gemachten Erfahrungen sind jedoch - zumindest nach den uns vorliegenden Rückmeldungen - sehr unterschiedlich:

Noch immer werden jeden Tag Dutzende von Besatzungsmitgliedern von dies- und jenseits des Röschtigrabens zwischen Zürich und Genf Dead-Heading hin und hergeschoben. Die ursprüngliche Hoffnung, als Romande/e vermehrt Einsätze aus Genf zu fliegen oder die Reserve zuhause leisten zu können, haben sich nur ansatzweise bestätigt. Die Situation ist für alle Beteiligten unbefriedigend.

Im Rahmen einer öffentlichen **Podiumsdiskussion** möchte der **kapers** Vorstand dazu beitragen, die Situation zu klären und, wo möglich, Lösungen anzuarbeiten. Die Veranstaltung findet am

**Montag, den 22. Mai 1995
um 17.00 Uhr
im OPS Centre IATA/Swissair
in Genf statt.**

Alle sind zur Teilnahme herzlich eingeladen. Für die Kolleginnen und Kollegen, die diesen Abend im Crew Haus Genf verbringen, wird ein Transport im Crew Bus organisiert. Benutzen Sie die Chance, mit uns zu diskutieren.

Im Anschluss an die Podiumsdiskussion offeriert die **kapers** einen Aperitiv.

Die First Officer-Kommission der AEROPERS stellt sich vor:

Von Copi für Copi

Die ersten Schritte ...

am Ende der anspruchsvollen SLS-Ausbildung führen Dich spürbar weg von Schule und Selektionsdruck. Du hast Dein Ziel erreicht und gehörst zu uns. Wir, als Deine Kameradinnen und Kameraden im Cockpit, freuen uns über die Verstärkung und heissen Dich ganz herzlich willkommen in unserem Kreis. Nun stehst Du am Anfang Deiner Karriere...

... als Swissair-Pilot und ...

damit ist wieder vieles neu für Dich. Vorbei die vertraute Schulhausatmosphäre und der im Detail vorgegebene Stundenplan. Jetzt gilt es, die Firma und die Welt auf eigene Faust zu entdecken.

Während der Zeit als «baby» noch in Begleitung einer erfahrenen Kameradin oder eines Kameraden, aber nachher?

... die First Officer Kommission der AEROPERS!

Der Berufsverband des Swissair-Cockpitpersonals, die AEROPERS, setzt sich aus dem Vorstand, dem Sekretariat und verschiedenen Kommissionen zur Betreuung der diversen Fachgebiete zusammen. Eine dieser Kommissionen betreut die Copiloten der Swissair. Wir, die F/O-Kommission, sind ein Gremium von Copilotinnen und Copiloten, welches sich um spezifische Anliegen der Copis kümmert.

Unter anderem möchten wir Euch junge Kameradinnen und Kameraden mit Eurem weiteren Berufsumfeld in unkomplizierter Weise vertraut machen. Dazu dient uns der «Copi-Hock», ein gemütliches Zusammensein unter Copiloten, alle drei- oder sechs Monate. Wir bringen die letzten News aus Firma und Verband, organisieren ein Referat zu einem aktuellen Thema aus unserem Berufsumfeld, und während der Diskussionen bei einem Glas Bier, Wein oder Mineral lernst Du neue Gesichter und andere Ansichten kennen.

Interessiert?

Wir senden allen Piloten, die neu in die Swissair eintreten, die erste Einladung für den kommenden «Copi-Hock» unaufgefordert ins Postfach.

Solltest Du diesen Hock verpassen, findest Du die Einladung zum nächsten jeweils im AEROPERS-Schaukasten neben dem Planungsraum im Ops-Center. Auch die **rundschau**, unsere Verbandszeitschrift, publiziert den Anlass, oder unser Sekretariat gibt Dir von Montag bis Freitag jeweils am Morgen unter der Telefonnummer 01/814 15 15 Auskunft.

Wir hoffen, Dich bald an einem Hock begrüßen zu dürfen. Dabei ist es egal, ob Du bereits AEROPERS-Mitglied bist oder nicht.

Bis dann und mit herzlichem Gruss Deine F/O-Kommission

AEROPERS monthly

Februar

1. Ernst Scharp und Roland Born treffen sich in Atlanta mit den Präsidenten der Pilotenverbände von Delta, AUA und Sabena und unterzeichnen einen Letter of understanding.
3. Franz Müller besucht die WIN-Informationsveranstaltung. Am Vormittag tagt der Untersuchungsausschuss im Beisein von Peter Nagl.
6. Franz Müller nimmt als AEROPERS-Vertreter am Assessment von OCZ teil.
9. Roland Born beteiligt sich am European Cockpit Association Board Meeting in Brüssel, wo nochmals schwergewichtig die neuen europäischen FDRs thematisiert werden.
O. Loepfe und Ernst Scharp treffen sich zu einer Aussprache.
13. Dritte Gesprächsrunde «WIN Cockpit» ohne Bewegung auf Gegenseite. Nachmittags (13.00h bis 23.00h) findet die zweite Runde der Rotationsabsprachen Sommer 1995 statt; Teilnehmer aus dem Vorstand: Ernst Scharp, Peter Nagl und Urs Enz.
14. Während ein Teil des Vorstandes mit der Mitgliederinformation drittes WIN-Gespräch beschäftigt ist, besucht eine Delegation die WIN-Info der Swissair.
15. Weitere Sitzung des Disziplinarkollegiums im Beisein von Peter Nagl. Um 17.00h Besichtigung des ersten umgebauten ECO plus MD-11 durch Klaus Lichtenstein und Peter Nagl.
16. Ausserordentliches, dreitägiges Vorstandsseminars. Es findet eine Analyse der aktuellen Situation statt. Das weitere Vorgehen wird besprochen und detailliert geplant.
20. Vorstandswoche (5 Tage). Nebst den Alltagsgeschäften wird die Arbeit aus dem Seminar fortgesetzt. Insbesondere wird auch der APéro vom 22. geplant. Während der Kommissionstage treffen sich die Arbeitsgruppen mit dem jeweils zuständigen Delegierten des Vorstandes.
Der Paritätische Bestandes Ausschuss (PBA) tagt im Beisein von Ernst Scharp, Peter Nagl und Franz Müller. Hauptthema: Bestandessituation 1995/96.
23. Redaktionssitzung der PR-Info-Gruppe.
28. Der seit langem erstmals einberufene Untersuchungsausschuss tritt zusammen. Die AEROPERS ist durch Peter Nagl vertreten. Um 19.00h findet ein Gespräch zwischen den Herren Schär, Forster und Nagl statt. Thema: Der Geschäftsleitungsentscheid, den Umbau der MD-11 in die Version ECO plus zu stoppen.

März

1. Ganztägiges Datenschutzseminar an der Uni Zürich. Teilnehmer: Felix Kuster und Peter Nagl.
2. Der Präsident der Konzernleitung, Otto Loepfe, lädt den gesamten AEROPERS-Vorstand sehr kurzfristig zu einer Information ein. Im Beisein von

Herrn Marx wird der AEROPERS-Vorstand (Peter Nagl, Urs Enz, Sergio Giordani) über den BBCTA- und F100-Entscheid informiert.

- Benno Halter hört sich die Ausführungen im Rahmen des WIN-Beirates an.
3. Ernst Scharp leitet eine Informationsveranstaltung für die SAS-Copiloten.
6. Der Paritätische Ferien Ausschuss (Peter Nagl, Urs Enz, Anselmo Caluori) analysiert die aktuelle Feriensituation.
Meeting AUA, Swissair, AUA-Betriebsratbord, AEROPERS, kapers: Die Verbände geben den Arbeitgebern grosszügige Kooperationsmöglichkeiten unter der Voraussetzung eines Rahmenvertrages, welcher den GAV Kollektivvertragsschutz für die vorgesehenen verschiedenen Einsatzarten sicherstellt. Man findet keine einvernehmliche Lösung (Teilnehmer: Felix Kuster, Urs Enz, Peter Nagl, Ernst Scharp).
7. Ernst Scharp hat ein Treffen mit Dieter Schlund. Es wird auch die Desinformation bezüglich ECO plus thematisiert. Gleichentags verfasst die AEROPERS eine Information zu diesem Thema zuhanden der AEROPERS- und kapers-Mitglieder.
9. Action Day der European Cockpit Association: Es erscheint ein ganzseitiges Inserat in der Financial Times über die inakzeptablen neuen europäischen Dutytimes. Die AEROPERS weist mit einem besonderen Presse-Bulletin auf die Gefährlichkeit der neuen Limiten hin, welche künftig für 18 000 Piloten Gültigkeit haben sollen.
13. In der Commission Romands wird nach dem F100-Entscheid speziell die Situation der Mitarbeiter in der Technik Genf besprochen. Ein Dauerthema bildet das Anliegen Homepage Genf.
Unterwanderungsschutz: Nachdem Swissair und AUA zwei Tage lang um den von den Verbänden gewünschten Rahmenvertrag gefeilscht haben, verzichten sie schliesslich auf das grosszügige Angebot von AEROPERS, AUA-Betriebsratbord und kapers.
16. Beim vierten WIN-Gesprächen findet keine Annäherung zwischen Swissair und AEROPERS (Ernst Scharp, Peter Nagl, Felix Kuster) statt.
17. Die Swissair legt verschiedene Unterwanderungsschutz-relevante Flüge zur Bewilligung vor. Die AEROPERS genehmigt diese mit Auflagen (Ernst Scharp, Peter Nagl, Franz Müller, Felix Kuster).
Um 13.00h besprechen Ernst Scharp und Peter Nagl mit Vertretern der BBCTA die Situation der BBCTA-Piloten nach dem Auflösungsentscheid.
Der Paritätische Bestandes Ausschuss (Ernst Scharp, Peter Nagl, Franz Müller, Urs Enz) befasst sich zum ersten Mal mit der Situation nach dem F100- und BBCTA-Entscheid.
17. Ernst Scharp tritt als «Star» im Cash-Talk (Schweiz 4) auf.
18. R. Winiger und Peter Nagl treffen sich zu einem Vieraugengespräch, um einen Ausweg aus der verfahrenen WIN-Situation zu suchen.
20. Vorstandswoche (5 Tage). Die wichtigsten Themen bilden GAV, GV und IFALPA-Jahreskonferenz.
Ernst Scharp und Peter Nagl treffen sich am 20. mit den Herren Loepfe, Winiger und Marx, legen die AEROPERS-Haltung dar und unterstreichen nochmals die Verhandlungsbereitschaft. Nebenbei wird nochmals über

ECO plus diskutiert: O. Loepfe ist offensichtlich einseitig und nicht umfassend informiert.

Der gleichentags stattfindende APéro legt ein weiteres Mal Zeugnis für eine überwältigende Solidarität unter den Piloten ab.

Nochmals: Am 21. halten Ernst Scharp und Peter Nagl zusammen mit den Herren Winiger und Marx die WIN-Haltung der AEROPERS zuhanden des Verwaltungsrates schriftlich fest.

Während der Präsident, die beiden Vize und der Kassier am 22. nach Bali zur IFALPA-Konferenz abfliegen, tagen die restlichen Vorstandsmitglieder mit ihren Kommissionen und bereiten das Szenario «Kündigung» vor.

Ernst Scharp und Peter Nagl haben verschiedene Kontakte von Bali aus zu O. Loepfe, um eine Vertragskündigung doch noch abzuwenden.

27. Felix Kuster und Peter Clausen informieren eine SLS-Klasse über die AEROPERS.

29. Es kam, wie es kommen musste: Der Verwaltungsrat kündigt auf Antrag der Geschäftsleitung den GAV. Mitglieder und Presse werden von der AEROPERS umgehend und ausführlich informiert.

30. Die AEROPERS wird zum «Pulsnehmer» von Radio 24 eingeladen. Nach unserer Zusage erfolgt eine Absage seitens der Swissair, Begründung: Man wolle nicht während laufenden Verhandlungen (welche Verhandlungen sind wohl gemeint?) in der Öffentlichkeit diskutieren. Darauf wird das Projekt abgeblasen.

31. Generalversammlung der Commission Romands mit Roland Born.

Termine

Copihock

Datum, Zeit Donnerstag, 27. April 1995, 19.30 Uhr

Ort: FPS Anlage Bassersdorf

Thema: WIN

Pensionierten-Stamm

Jeweils am letzten Dienstag jeden Monats. Nächste Stämme:

Datum: 25. April 1995 / 30. Mai 1995

Zeit: ab 14.30 Uhr

Ort: im Restaurant Welcome-Inn (Amtsstube) in Kloten

AEROPERS-APéro

Datum: Montag, 24. April 1995

Zeit: 16.00 Uhr (bis ca. 20.00 Uhr)

Ort: Zentrum Schluefweg, Schluefweg 10, 8302 Kloten
(beim Schwimmbad)

Datum: Montag, 1. Mai 1995

Zeit: 16.00 Uhr (bis ca. 20.00 Uhr)

Ort: Hotel Hilton, Opfikon-Glattbrugg (bei Balsberg)

Intern

Neuaufnahmen

Wir heissen diese neuen Mitglieder herzlich willkommen!



Lutz André



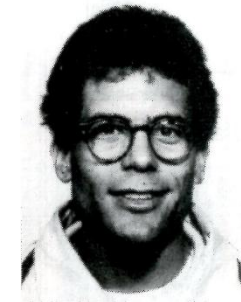
Eichenberger Rolf



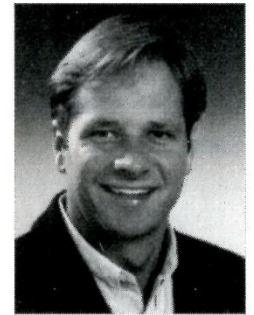
Zerkiebel Andri



Baur Martin



Kuhn Christian



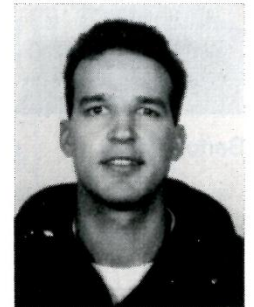
Pfister Michael



Giger Manfred



Broder Cornel



Fanti Markus

