

rundschau

3/95



**AERO
PERS**

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

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 3/95

- 3 Editorial
- 7 Seite des Präsidenten
- 9 50. AEROPERS Jubiläums-Generalversammlung
- 22 Unterschriftensammlung: «Neuer GAV - Quo vadis?»
- 23 Jubiläums-Info Nr. 6
- 24 Nostalgisches aus dem AEROPERS-Archiv
- 25 Aktuelles Interview: Crossair-Piloten
- 31 Visionär Moritz Suter?
- 33 Shrewd operator set to be a Swiss saviour
- 36 Man sollte...
- 39 Leserbriefe
- 43 Tempora mutandur, nos et mutamur in illis!
- 45 Sorge um Qualität
- 46 Yawspin
- 50 21th Pilots Ski Get Together
- 51 What are your flight conditions?
- 55 Réflexions à bâtons rouges...
- 57 Swissair-Aktionärsversammlung: Die besten Piloten der Welt!
- 59 Automatisierung muss optimiert werden
- 61 VEF-Prämien - quo vadis?
- 63 Kaleidoskop
- 68 AEROPERS monthly
- 70 Neuaufnahmen/Termine

Redaktionsschluss für die nächste Nummer: 15. Juli 1995

PR-Info-Gruppe/Redaktion

Peter Clausen (Vorsitz)
Burkhard Klesser
Felix Kuster, Henry Lüscher
Beat von Tobel
Franz Müller (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

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

Editorial

Das Kreuz der Crossair

Die Ereignisse überschlagen sich förmlich in der Swissair. Was heute gilt, kann morgen schon Schnee von gestern sein. Doch eines der grossen Probleme, mit denen wir Swissair-Piloten momentan zu kämpfen haben, ist Moritz Suter und seine Crossair. «Die Crossair-Piloten leisten bei halbem Lohn mehr als die Swissair-Piloten!» Diese griffige Parole verfängt in der Öffentlichkeit und eignet sich trefflich als Hebel, mit dem wir aus dem Sattel gehoben werden sollen. Wir tun uns schwer damit, darauf eine passende Antwort zu finden.

Wir versuchen uns und unsere Saläre zu rechtfertigen mit den grossen Flugzeugen und entsprechend grosser Verantwortung. Diese Begründung trifft nur teilweise zu, und sie ist im ganzen riskant. Haben wir nicht innerhalb der Swissair eine Einheits-Salärskala, unabhängig vom Flugzeugtyp, auf die wir stolz sind? Wir sind uns doch einig, dass ein MD-80-Kapitän bei gleichem Dienstjahr nicht weniger verdienen soll als ein Jumbo-Kapitän. Nein, so kommen wir nicht weiter.

Unser Salär mit einem Qualitätsunterschied zu begründen, halte ich wiederum für unglücklich. Wir können zwar zu Recht davon ausgehen, dass bei den Selektionen verschiedene Standards gelten, aber danach ist Qualität des professionellen Niveaus schlecht messbar und bleibt umstritten. Allgemein akzeptiert sind Statistiken, weil sie zwar ein grobes, aber wenigstens objektives Kriterium darstellen. Danach hat die Swissair trotz anerkannt hohem Standard in jeder Hinsicht eine schlechtere Position (Athen-Unfall vor nunmehr 16 Jahren). Die Bilanz der Crossair kann sich in dieser Hinsicht (klammern wir die produzierten Flugstunden einmal aus) durchaus sehen lassen. Die Grauzone der «Incidents» möchte ich hier weglassen, denn sie ist schwer erfassbar und mir nicht bekannt, weder bei Crossair noch bei Swissair. Persönlich kann ich sagen, dass ich mich als Passagier bei der Crossair wohl und sicher fühle, dass ich Vertrauen in die Piloten habe und dass ich ihrer Arbeit den nötigen Respekt zolle. Ich halte es also für falsch zu argumentieren: wir sind doppelt so gut, also müssen wir auch doppelt soviel verdienen.

Nein, verschieben wir stattdessen den Raster in die andere Richtung, dann kommen wir näher zur Realität und zu dem Argument, das auch uns hilft: Nicht wir verdienen zu viel, sondern die Crossair-Piloten verdienen zu wenig! Ein Kapitänssalär von knapp 100 000 Franken halte ich unter Berücksichtigung ihrer Arbeitsbedingungen - strenger Einsatz bis ans gesetzliche Limit, turbulente Flughöhen (bedingt durch Flugzeugtyp oder kurze Strecken), schwierige Flugplätze, wenig attraktive Destinationen ohne erholsame Nightstops - für eindeutig zu wenig. Ich bezeichne dies als einen Hungerlohn, für den ich im Alter von über 50 Jahren nicht mehr zu fliegen bereit wäre, wohlgerne in der Schweiz oder einem ähnlich hochentwickelten Land. Warum es die Crossair-Piloten dennoch tun, ist teilweise erklärbar mit ihrem Alter, dem hier grosse Bedeutung zukommt. Es fällt mir auf, dass die Crossair-Piloten sehr jung sind;

die wenigen letzten Mohikaner der ersten Stunde betrachte ich als Ausnahme, welche die Regel bestätigen. Nur in jungem Alter kann man diesen Einsatz am Limit unbeschadet überstehen. Die Piloten schliessen einen nüchternen «Deal» mit ihrem Arbeitgeber ab: Ich opfere meine Jugend und Substanz und bekomme dafür Flugstunden. Aus der Sicht des Arbeitgebers sieht der Deal etwa so aus: Ich nutze die Piloten aus, solange sie jung, gesund und unkritisch sind, und lege ihnen keinen Stein in den Weg, wenn sie wechseln wollen. Bis jetzt hat diese kurzlebige Symbiose offensichtlich zufriedenstellend funktioniert. Aber die Piloten scheinen zu spüren, dass sie einen hohen Preis zahlen, und entsprechend wird auch gewechselt - die Crossair als Zwischenstation und Sprungbrett. Die dadurch entstehende Fluktuationsrate im Pilotenkorps wird zu einer Konstanten in der Personalpolitik, was notgedrungen eine unerwünschte Unruhe mit sich bringt, die längerfristig nicht mit einem hohen Qualitätsanspruch in Einklang zu bringen ist. Firmentreue war in der Crossair wohl von Anfang an nicht angestrebt, weil sie der Firmenphilosophie zuwiderläuft. Crossair-Piloten sind Verbrauchsmaterial, das ausgewechselt wird, sobald sich erste Ermüdungsrisse zeigen. Der Mohr hat dann seine Schuldigkeit getan.

Dieses Konzept kann und darf nicht unseres sein. Hier zeigen sich fundamentale Unterschiede zur Swissair. Und so gesehen, wollen wir nicht mit der Crossair verglichen werden. Wir reden also nicht von Qualitäts-, sondern von Firmenkulturunterschieden.

Dass die Crossair-Piloten dennoch ihren Dienst mit Enthusiasmus (wenn auch nicht mehr im gleichen Mass wie früher) ausüben, ist unbestritten und bewundernswert (darin steckt das Wort «Wunder»). Genährt wird ihr Eifer zum einen durch die Gründer- und Expansionseuphorie, zum andern durch eine gewisse Hoffnung auf bessere Zeiten, auf einen besseren Arbeitsplatz. Dies muss nicht mehr notgedrungen eine andere Airline sein, nach der neusten Entwicklung tut sich auch in der eigenen Firma Vielversprechendes: die Crossair auf dem Weg zu einer «regulären» Airline, weg vom Zubringerimage und von der Steigbügelhalterrolle für die Swissair. Durch die Auslagerung der F-100-Strecken von der Swissair - wann folgen die A320? - erfährt die Crossair eine markante Aufwertung. Moritz Suter schwebt in höheren Sphären.

Was werden seine Piloten machen? Es wird interessant sein, die weitere Entwicklung (siehe auch Interview Seite 25) genau zu verfolgen. Mit einem neuen kurzfristigen Euphorieschub mag es ihm gelingen, seine Piloten weiterhin kurz zu halten. Vielleicht aber wird auch in ihnen ein neues Selbstbewusstsein erwachsen, werden sie eine neue Stärke spüren, die sie ermutigt, einen «aufrechten» Gang zu wagen.

Massive Rekrutierungs- und Umschulungsprobleme stehen unmittelbar bevor. Sie werden irgendwie zu lösen sein, vielleicht sogar durch zwangspensionierte Swissair-Kapitäne. Auch nicht zu unterschätzen sind die Senioritätsprobleme durch Quereinsteiger direkt auf den Jumbolino. Ob sich Suters Pilotenstamm dies bieten lassen wird, ist eher zweifelhaft. Ihr bisheriger Einsatz wäre dadurch auf jeden Fall schlecht belohnt.

Ich sehe schwere Zeiten auf Moritz Suter und «seine» Crossair zukommen, wenn auch seine Bilanz sich im Moment noch durchaus sehen lassen kann. Abgerechnet aber wird später, die grosse Bewährungsprobe steht noch aus. Was wird passieren, wenn einmal die Expansionsphase abgeschlossen und die damit verbundene Euphorie abgeklungen ist?

Seit kurzem liegt uns eine Antwort vor. Natürlich hat Moritz Suter die Probleme längst erkannt, und so hat er schon im Jahre 1988 seine Aktienmehrheit der Swissair überlassen und sich damit eine Hintertüre geschaffen. Diese Aktion ist bemerkenswert, nicht nur aus rechtlichen Gründen. Die Informationen deuten darauf hin, dass ein juristisches Nachspiel, in das auch die Swissair hineingezogen werden könnte, nicht ganz auszuschliessen ist. Von Täuschung der Aktionäre ist die Rede. Man mag dies als Bagatelle abtun mit der resignierenden Feststellung: so sind heute halt die Methoden im «Big Business». Schliesslich muss auch die Schweizer Geschäftswelt mit der Zeit gehen und sich internationalen Gepflogenheiten anpassen. Aber dass Moral und Ethik gleich dermassen unter die Räder geraten, das sprengt doch den Rahmen und hinterlässt einen bitteren Nachgeschmack.

Wenn ich zurückdenke an das immer wieder aufflackernde Hickhack zwischen Swissair und Crossair, an die Sticheleien, an die öffentlich ausgetragenen Duelle zwischen dem David - diese Rolle hat Moritz Suter überzeugend gespielt - und Goliath Swissair - nichts als inszeniertes Possenspiel! In Tat und Wahrheit war man sich schon längst einig.

Mit diesem Wissen erscheinen die Ereignisse der letzten Wochen und Monate in einem neuen Licht. Die politisch motivierte Zwangsehe Balair/CTA scheiterte in erster Linie an Managementfehlern. Sie wurde damit (gezielt?) ins Debakel geführt und als an sich gesunde und renommierte Chartergesellschaft ruiniert. Dass dabei gutes Personal auf die Strasse gesetzt wird, ist ein bedauerliches, aber unvermeidliches Abfallprodukt im zynischen Ränkespiel von Politik und Wirtschaft. So wird der Weg frei zur Aufwertung der Crossair, die mit ihrem (noch) tiefen Lohngefüge die Swissair und die Politiker fasziniert. Die Auslagerung der F-100-Flotte zur Crossair war kein spontanes Geschäft, das innerhalb von Tagen über die Bühne gebracht wurde. Da wäre auch selbst Sonnyboy Moritz Suter überfordert. Nein, die Indizien sprechen dafür, dass dies und manches andere von langer Hand vorbereitet, aber dann doch in gewohnter Manier alles andere als meisterlich in die Tat umgesetzt wurde.

Burkhard Klesser

Vermietun/Miet-Kauf/Kauf

Bauern-/Landhaus im ZH-Weinland

Freistehend, renoviert, an ruhiger, sonniger und kinderfreundlicher Lage, am Dorfrand, Nähe Thur. 1500 m² Grundstück an Grünzone grenzend. Schöner Garten, praktisch ohne Einsicht, mit Obstbäumen, Biotop, umgeben von Blütenhecken.

Grosszügiger, moderner Ausbau, rustikal und antik kombiniert. Zweischalenwerk mit Isolation, Parkett- und Natursteinböden, angenehme Raumhöhe. Wohn- und Esszimmer mit Cheminée 40 m², Galerie 40 m², Wohnküche mit Zutritt zum Garten 16 m². Drei Zimmer: 26 m² und 2 x 16 m². Bad mit sep. Dusche. Zwei sep. Toiletten.

Wintergarten 40 m², Brunnen, Bodenheizung, Raumhöhe 3,8 m. Wasch- und Bastelraum, Keller, Dachboden, Garage, Scheune mit Schopf. Ausgebauter Wohnraum 240 m², für weitere 300 m² Ausbau möglich. 10 Autominuten bis Winterthur.

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter Tel. (01) 910 36 35, Herr F. Stähli

In Wil SG zu verkaufen, an wunderschöner Wohnlage

6¹/₂-Zimmer-Einfamilienhaus

1000 m³, mit 3 Garagen

Alpenblick, Sackgasse, öffentliche Verkehrsmittel (Bus), N1.

Verhandlungspreis: Fr. 1,3 Millionen
Übernahme bis spätestens Ende 1996

STEINEGGER LIEGENSCHAFTSVERWALTUNGEN

Centralhof Obere, Bahnhofstrasse 49, 9500 Wil
Telefon G (073) 22 10 08, Telefon P (073) 23 42 21

Seite des Präsidenten

Liebe Mitglieder

Die eindrückliche Beteiligung von fast 500 (!) Mitgliedern gab der Jubiläums-Generalversammlung einen würdigen Rahmen. Für die hohe Wahlbeteiligung und das grosse Vertrauen, das Sie mir und dem ganzen Vorstand ausgesprochen haben, möchte ich mich bedanken. Die Konzernleitung wird in Zukunft den Versuch, einen Keil zwischen die Mitglieder und den AEROPERS-Vorstand zu treiben, einstellen müssen. Die AEROPERS, liebe Mitglieder, das sind Sie, die Swissair-Piloten und -Flight Engineers!

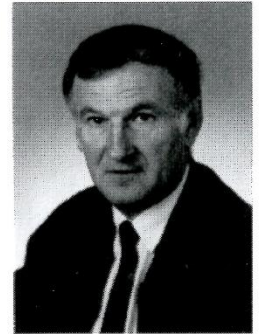
Ganz herzlich möchte ich mich bei meinem Vorgänger, Ernst Scharp, für seine geleistete Arbeit bedanken. Ernst hat die letzten acht Jahre der AEROPERS entscheidend mitgeprägt. Während seiner Amtszeit im Vorstand wurden unter anderem zwei neue GAVs mit der Swissair ausgehandelt. Seine grosse Erfahrung wird uns aber nicht verloren gehen, steht Ernst mir doch in Zukunft als persönlicher Berater zur Seite.

Mein Dank geht auch an Sergio Giordani, unseren Informationsverantwortlichen, der den Vorstand nach zwei ereignisreichen Jahren verlässt.

Die beiden neuen Vorstandsmitglieder, Brigitte Girardin und Thomas Stefanini, heisse ich im Vorstand herzlich willkommen. Ganz besonders freut mich, dass mit Brigitte Girardin zum ersten Mal in der Geschichte der AEROPERS eine Frau im Vorstand vertreten ist. Hier haben Sie ein Zeichen gesetzt. Thomas Stefanini wird sich, nachdem er von 1987 bis 1990 schon einmal im Vorstand war, sicher wieder schnell einarbeiten können.

Trotz Rekordbesuch der GV, Rekordwahlbeteiligung, Rekordstimmzahl für mich als Präsidenten und nicht zuletzt Rekordsolidaritätsbezeugungen durch die beiden Unterschriftenaktionen möchte ich Sie bitten, nicht in Euphorie auszubrechen. Die Probleme, die in nächster Zukunft gelöst werden müssen, sind dadurch nicht kleiner geworden. Wir haben viel Arbeit vor uns, und ich möchte Ihnen versichern, dass wir ohne Tabus in die kommenden Verhandlungen gehen werden.

Wir erwarten gleiches aber auch von der Swissair-Delegation. Neid und Missgunst, wie sie in letzter Zeit von vielen Stellen dem Swissair-Cockpitpersonal gegenüber zum Ausdruck gebracht wurden, sind schlechte Begleiter für die kommenden Monate. Das Vertrauen, das nach der Vertragsunterzeichnung des GAV 93 zwischen Swissair und AEROPERS herrschte, muss wieder hergestellt werden. Ich werde mich deshalb bemühen, dass am Meeting vom 21. bis 23. Juni auch Vertreter der Konzernleitung anwesend sein werden. Von entscheidender Bedeutung wird auch die Verhandlungskompetenz der Swissair-Delegation sein, sind doch mindestens drei Schlüsselpunkte - Unterwanderungs-



schutz, Mitsprache/Mitbestimmung und Konzernpilot - konzernübergreifende Themen.

Dass konzernübergreifende Lösungen absolut notwendig sind, zeigt nur schon das Beispiel, dass bei der Crossair heute je nach Bedarf Piloten der Business Air auf Jumbolino unter Swissair-Callsign (!) auf Swissair-Strecken eingesetzt werden. Mir ist nicht bekannt, inwieweit diese Piloten nach Swissair-, Crossair- oder nach irgendwelchen eigenen Procedures operieren.

Ein weiterer Punkt, der mir grosse Sorgen bereitet, ist das Schicksal unserer BB/CTA-Cockpitkollegen. Nachdem diese Kollegen die Swissair-Selektion durchlaufen und 33 von ihnen diese auch bestanden haben, sieht es mit der Anstellung bei uns im Moment sehr schlecht aus. Die BB/CTA-Führung hat nun einen «Sozialplan» ohne jegliche Verhandlungen mit dem Verband vorgelegt, der Saläreinbussen von immerhin bis zu 40 Prozent (!) innerhalb von drei Jahren vorsieht. Aus meiner Sicht ist das kein Zeugnis von sozialpartnerschaftlichem Verhalten.

Sie sehen, liebe Mitglieder, die zu bewältigenden Probleme werden uns noch lange in Anspruch nehmen. Wirklich dauerhafte und für alle tragbare Lösungen lassen sich aber nur in einem Klima des Vertrauens finden. Ich bin dennoch zuversichtlich, diese Lösungen zu finden und zähle auch in Zukunft auf Ihre volle Unterstützung.

Mit freundlichen Grüssen

Peter Nagl

Wir siedeln mit unseren Schlittenhunden nach Alaska um. Deshalb wird unser

wunderschönes Bauernhaus

im Raum Lenzburg auf 1. Oktober 1995 zum Kauf frei.

Das Traumhaus, das modernen Wohnkomfort mit dem Charme eines fast 200 Jahre alten Bauernhauses verbindet, liegt sonnig und ruhig mitten im Grünen in unverbaubarer Lage, zwanzig Autominuten vom Stadtrand Zürich. Park + Ride, 30 Minuten zum Hauptbahnhof Zürich.

2300 m² Grundstückfläche

Grosszügiger Eingang, Wohn-/Essraum mit integriertem original Kachelofen und Holzherd, 3 Schlafzimmer, luxuriöse Badezimmer, sep. WC/Dusche, Dachraum 100 m² mit Cheminée, Gewölbekeller, div. Arbeits- und Nebenräume, Doppelgarage, gedeckte Laube, gedeckter Sitzplatz. Geeignet für Tierhaltung.

VP Fr. 1 550 000.-.
Tel. (064) 51 75 13

50. AEROPERS-Generalversammlung vom 30. Mai im Jubiläumsjahr 1995

Von Sergio Giordani, ehem. Vorstandsmitglied



Der Entscheid des Vorstandes, die Generalversammlung vom Hotel Mövenpick in das Zentrum Schluefweg zu verlegen, sollte sich als weiser Entschluss herausstellen - und hat nichts mit emotionaler Nähe des Sekretärs Kuster zu Meister EHC Klotten zu tun: die letzten Mohikaner inbegriffen - nicht in Kriegsbemalung, aber in Uniform, sozusagen als offensichtliche Entschuldigung für verspätetes Eintreffen -, fanden rund 500 (in Worten: fünfhundert!) Sympathisanten den Weg zum Schwimmbad, ohne Badehosen natürlich, welche manch einer allerdings auf dem Weg vom sich ständig mehr entfernenden Parkplatz zum Zentrum gut hätte gebrauchen können, goss es doch aus Kübeln. Der Saal vermochte dem Ansturm problemlos standzuhalten, und sogar die als traditionell zu bezeichnenden Probleme mit den pfeifenden Mikrofonen oder die Experimente mit Knopfzellen scheinen der Vergangenheit anzugehören. Nun, wir wollen den in der Geschichte der AEROPERS wohl einmaligen Aufmarsch nicht auf das schlechte Wetter - in streng meteorologischem Sinn - zurückführen. Und schon gar nicht darauf, dass es sich um die Jubiläums-GV handelte. Es ist wohl eher davon auszugehen, dass zwischenzeitlich alle den Ernst der Lage erkannt haben und die Gelegenheit nutzen wollten, sich einerseits aus erster Hand kompetent informieren zu lassen und andererseits mit ihrer Anwesenheit die Solidarität mit ihren Berufskollegen und die Verbundenheit zu ihrem Verband zu dokumentieren. Der traditionell offerierte Apéro fand grossen Zulauf, wobei die Heiterkeit vergangener Jahre einer oftmals ungewissen Erwartungshaltung gewichen ist. Entsprechend gespannt und wohl deshalb auch ziemlich pünktlich fand sich männiglich im Saal ein, um der präsidialen Begrüssung zu harren.



Zwei «tragfähige Säulen»: Präsident Peter Nagl (r.) und Sekretär Felix Kuster.

Diese Ehre kam ein letztes Mal Ernst Scharp zu. Vor freudiger Erregung, nochmals vor ein solch imponierendes Auditorium treten zu dürfen, gerieten unserem sonst so souveränen Präsidenten einige Jahreszahlen durcheinander, welche allerdings den inhaltlichen Ausführungen zu seinem Jahresbericht keinen Abbruch taten. 1994 war das erste Jahr mit dem «neuen» GAV, wo es darum gehen sollte, die Errungenschaften dieses in anderthalbjähriger Knochenarbeit geschaffenen Vertrags in die Tat umzusetzen. Was unser Management aus dem darin enthaltenen Ersparnispotential - und danach mit dem Vertragswerk selbst - gemacht hat, ist ein Trauerspiel erster Güte. Ernst beleuchtete nochmals die «Highlights» aus dieser Zeit, welche im Lichte der jetzigen Erfahrungen einen ganz anderen Stellenwert erhalten. Er schloss seine Rede mit einem speziellen Dank an alle jene Kollegen, die ihm in den vergangenen acht Jahren bei der Ausübung seiner anspruchsvollen Aufgabe hilfreich zur Seite gestanden sind.

Besondere Erwähnung fand die fünfzehnte (!) Jahresrechnung von Gerry Schwing, welcher mit ungebrochenem Schwung für den Verband die Zahlen beigt.

Ehrenmitglied Marcel Egger hatte sich wohl auf einen gemütlichen Abend eingestellt. Jedenfalls erschien er als einer der ersten bei der Weinschenke, was ihm zum Verhängnis geriet. Nachdem man sich vergewissert hatte, dass er seine Lesebrille auf sich trug, baute man ihn zum Tagespräsidenten auf, was dann von den Mitgliedern per Akklamation bestätigt wurde.

Mit der Bekanntgabe der Wahlergebnisse wurde ein erster Höhepunkt erreicht: bei einer Wahlbeteiligung von 77% und einem absoluten Mehr von 457 Stimmen wurde Peter Nagl mit sagenhaften 898 Stimmen zum neuen Präsidenten gewählt! Hat da jemand etwas von abgehobenem Vorstand, von Keil zwischen Basis und Verband gesagt?

Auch was die Ergänzungswahlen für den Vorstand betraf, gilt es Historisches zu berichten: mit Brigitte Girardin ist erstmals eine Frau in das höchste Gremium des Verbandes gewählt worden. Welscher Frauenpower und bayuwarische Halsstarrigkeit: dieser Paarung wird nicht einmal ein Wolperdinger gewachsen sein, geschweige denn...

Mit einem souveränen Resultat wurde auch Thomas Stefanini gewählt, der sich aufgrund bereits geleisteter Vorstandsarbeit für eine Wiederwahl geradezu aufdrängte. Aus dem Dreiergremium musste somit Christof Wepf über die Klinge springen, welcher zwar das absolute Mehr erreicht hat, als überzählig aber ausscheiden musste. Ihm kommt allerdings das Verdienst zu, den Mitgliedern zu einem solch wichtigen Zeitpunkt eine Wahlalternative geboten zu haben.

Marcel Egger verabschiedete danach die scheidenden Vorstandsmitglieder. Sergio Giordani verlässt den Vorstand bereits nach zwei Jahren. Als Einmaliges an seiner kurzen Karriere hielt Marcel den ungewöhnlichen Verlauf fest: Sergio war wohl der erste Pilot, welcher nach einer Funktionstätigkeit bei der Swissair zur AEROPERS gewechselt hat - und nicht umgekehrt, wie das oft von Mitgliedern moniert wird.



1987 in den AEROPERS-Vorstand eingetreten und 1995 als Präsident die statutarische Amtszeit-Limite erreicht: «Standing ovation» für Ernst Scharp.



Erstmals eine Frau in der Verbandsspitze und ein von vielen begrüßtes Comeback: Brigitte Girardin (l.) und Thomas Stefanini.

Der Vollblut-Verbandspolitiker Ernst Scharp ist im Mai 1987 in den Vorstand und anlässlich der GV 1990 als Nachfolger von Heiner Spörri zum AEROPERS-Präsidenten gewählt worden. Womit er nach acht Jahren die in den Verbands-Statuten festgelegte Amtszeit-Limite erreicht hat. Marcel streifte kurz die politischen Höhepunkte seiner Regierungsperiode, nämlich die diversen Teuerungsrunden, den GAV 1990, das Sozialpaket FE-90, den GAV 1993 und als «krönenden» Absch(l)uss dessen Kündigung. Um den von Ernst erbrachten Leistungen mit Worten gerecht werden zu wollen, hätte Marcel wohl den Rest des Abends zubringen können. Aber auch er hat gemerkt, dass der Moment für eine Laudatio auf Ernst noch nicht gekommen ist. Zu sehr wird er auch künftig noch im verbandspolitischen Alltag verhängt sein, sei es als Mitglied im GAV-Berater-Team von Peter Nagl, sei es als Präsident der Swissair Konzernpiloten-Verbände SWISSALPA, sei es als IFALPA Regional Vice-President, etc. etc. Nichtsdestotrotz dankten ihm die Mitglieder für seinen beispiellosen Einsatz mit einer langandauernden «standing ovation».

Lieber Ernst, es ist gut zu wissen, dass wir weiterhin auf Deine Dienste, in welcher Form auch immer, zählen können. Danke!

Damit beendete Marcel Egger seinen kniffligen Part, und Peter Nagl konnte als neuer Präsident das Zepter übernehmen. Zuerst bedankte er sich bei all seinen Wählern und versprach, sich auch nach Möglichkeit für die Interessen jener einzusetzen, welche ihn nicht gewählt haben. Es freue ihn auch ganz besonders, dass er einen Vorstand präsidieren werde, dem in der 50jährigen Geschichte der AEROPERS zum ersten Mal eine Frau angehöre. Die Amtsübernahme allerdings hätte er sich zu einem leichteren Zeitpunkt gewünscht. Er habe Respekt vor dieser Aufgabe, welche eine grosse Herausforderung an uns alle darstelle. Er sei gewillt, diese Herausforderung anzunehmen und sich nach Kräften zu engagieren. Dabei zähle er auf die volle Unterstützung aller Mitglieder.

Danach beleuchtete Peter schwerpunktmässig die Ereignisse seit dem ersten WIN-Gespräch am 23. Dezember 1994 bis zum Zeitpunkt der GV. Insbesondere hielt er nochmals fest, dass die Swissair den GAV mit dem Pilotenverband ohne jegliche Verhandlungen gekündigt habe - und widersprach somit klar den von B. Schär in der neusten Ausgabe der Swissair-News gemachten Aussagen. Auch dies sei Bestandteil einer intern wie extern verfolgten «Informationspolitik», die auf Teil- respektive gar Falsch-Information beruhe. Als Ziele liessen sich folgende Punkte erkennen:

- Schürung von Existenz-Ängsten;
- die GAV-Kündigung als etwas Normales und Alltägliches verkaufen zu wollen;
- das bereits begonnene Zeitspiel;
- der Versuch, einen Keil zwischen den AEROPERS-Vorstand und deren Mitglieder zu treiben.

Gut in dieses Bild passe auch, dass die Swissair uns bis heute eine sachliche Begründung der Kündigung schuldig geblieben ist. Erstens sei dies juristisch gar nicht notwendig, und zweitens könne man die Gründe aus diversen Presseartikeln zusammentragen! True and fair...



Wer küsst wohl am zärtlichsten? «Dodo» Leuzinger's traditionelle «Abschieds-Müntschis» als Dank für geleistete Dienste...



...und der nicht zu verhindernde Schritt zurück ins «Glied der Troupiers»: Ernst Scharp (l.) und (unser kooperativ-sympathischer Chef, Red.) Sergio Giordani.

Peter Nagl kam dann auf zwei Vertragsverletzungen der Swissair zu sprechen, gegen welche der Verband rechtliche Schritte einleiten musste. Es handelt sich dabei um Themen des Unterwanderungsschutzes, wo das endgültige Urteil im Laufe des Juni erwartet wird. Bezüglich Kinderzulage versucht es die Swissair mit Hinhaltenaktik und Aussagen, die praktisch täglich in ihr jeweiliges Gegenteil verkehrt werden.

Peter Nagls Fazit aus den geschilderten Ereignissen: Die Swissair muss sich - ohne sich mit dem letzten Verhandlungsangebot des Verbandes seriös auseinandergesetzt zu haben - schon längere Zeit gezielt auf den Kündigungsfall vorbereitet haben!

Peter kam dann auf die Reaktion der AEROPERS auf die Kündigung zu sprechen. Besondere Erwähnung fanden die Aktionen «Abtretung Verhandlungsmandat» und «Neuer GAV - Quo vadis». Beide Bemühungen - das liess sich bereits an der GV sagen - sind von grossem Erfolg gekrönt.

Erste Termine für den Start der GAV-Verhandlungen - volle drei Monate nach erfolgter Kündigung! - liegen nun endlich vor. Ziel des für Ende Juni geplanten Seminars müsse sein, die Verhandlungsfähigkeit der Delegation herzustellen. Dass niemand aus der Konzernleitung anwesend sein wird, ist enttäuschend, liegen die grössten Vertrauensprobleme doch eben dort. Es gelte nun, bis zu diesem Kick Off-Meeting den Druck auf die Swissair zu erhöhen.

Verbandseitig sind diverse Dispositionen getroffen worden. Peter Nagl erwähnte dabei insbesondere das Berater-Team, welches den Vorstand unterstützen wird. Es setzt sich aus den ehemaligen AEROPERS-Präsidenten Heiner Spörrli und Ernst Scharp, dem langjährigen Vorstandsmitglied Peter Bircher und dem Cheffluglehrer B-747 Peter Senn zusammen. Der frenetische Applaus, welcher durch diese Bekanntmachung ausgelöst wurde, ist wohl ein Zeichen für die gelungene personelle Zusammensetzung des Teams und darf von diesem durchaus als grosser Dank seitens der Mitglieder verstanden werden, den Kreis der Hoffnungsträger auf Seite des Verbandes auszuweiten und so noch für zusätzliche Akzeptanz zu sorgen.

Abschliessend stellte Peter Nagl nochmals die Ziele des Vorstandes für die kommende Amtsperiode vor, die es sicherlich wert sind, hier wiederholt zu werden:

1. Aufbau einer tragfähigen Vertrauensbasis zwischen den Sozialpartnern.
2. Erarbeitung und Abschluss eines neuen GAVs mit folgenden Eckpfeilern:
 - Ausdehnung des Unterwanderungsschutzes auf den Konzern und Arbeitsplatzsicherheit für alle Cockpitcrews.
 - Erhaltung der Mitbestimmung in allen für uns wesentlichen Bereichen.
 - Erhaltung von Arbeitsbedingungen, die den Aspekten Gesundheit und Sozialleben voll Rechnung tragen.
 - Sicherstellung von Salären und Pensionsleistungen, die dem anerkannt hohen Qualitätsstandard und der hohen Leistungsbereitschaft der Swissair-Cockpitbesetzungen auch in Zukunft entsprechen.
3. Erarbeitung eines zukünftigen Karriere-Konzepts für Cockpitbesetzungen innerhalb des Swissair-Konzerns.



Peter Nagl, Präsident



Franz Müller



Roland Born, Vizepräsident



Urs Enz, Vizepräsident



Benno Halter



Anselmo Caluori

4. Im Hinblick auf die mögliche Konzernweiterung (z.B. Sabena, AUA):

Einführung gleichwertiger Arbeitnehmerrechte für die Swissair-Cockpitbesetzungen wie sie bei unseren ausländischen Kollegen bereits bestehen.

Peter Nagl gab abschliessend seiner Überzeugung Ausdruck, dass diese zugegebenermassen ehrgeizigen Ziele erreicht werden können, wenn alle Mitglieder weiterhin so solidarisch hinter dem Vorstand stehen, wie dies im Augenblick der Fall ist. «Gemeinsam können wir alles erreichen, wenn wir aber nicht zusammenhalten, werden wir alles verlieren.»

Damit war die Überleitung zum Solidaritäts-Schreiben an die Konzernleitung der Gruppe Spörri perfekt inszeniert.

Heiner trat aufs Podest und erntete bereits mit seiner ersten Aussage, dass bis zum Zeitpunkt der GV 1020 Unterschriften gesammelt worden sind, Applaus! Ziel und Zweck der Aktion sei es, der Swissair ein untrügliches Zeichen der bestehenden Solidarität zu geben, der Geschäftsleitung eine Offerte, aber auch eine Forderung aus dem Kreis der Mitglieder zu überbringen und den vom Vorstand vorgegebenen politischen Kurs in Form eines Verhandlungsrahmens zu bestätigen. Es solle damit auch sichergestellt werden, dass die Solidarität auch bei etwaigen Verhandlungsschwierigkeiten erhalten bleibt. Der Vorstand könne nun darauf zählen, dass die Unterzeichner selbst bei einem Scheitern der Verhandlungen keine Einzelverträge annehmen werden!

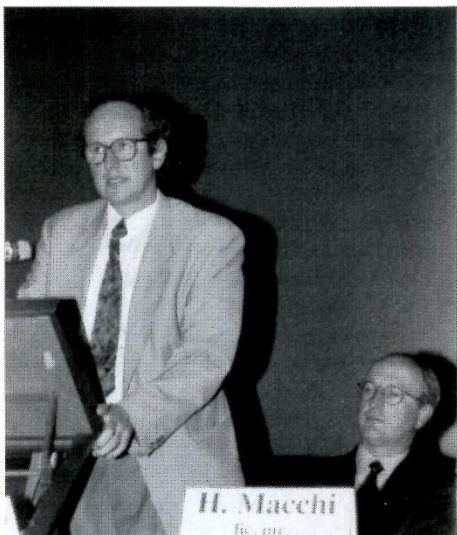
Der letzte grosse Applaus vor der Pause galt also Heiner Spörri und seinen Mitinitianten und Unterschriftensammlern, die in den vergangenen Tagen keine Mühe gescheut haben, mit jedem Piloten das persönliche Gespräch zu suchen.

Nach der Pause, die von den Mitgliedern erwartungsvoll pünktlich beendet wurde, galt es Ernst für den ersten der zwei eingeladenen Juristen, Dr. i. ur. Hans-Jakob Mosimann. Der 1956 geborene Winterthurer hat in Zürich und in Amerika (dort im speziellen politische Wissenschaften) studiert. Er ist Verbandssekretär beim VPOD (dem Verband für das Personal Öffentlicher Dienste) und dort verantwortlich für die Rechtsabteilung, zudem ist er SP-Kantonsrat und Zentralpräsident des Schweizerischen Arbeiterhilfswerks.

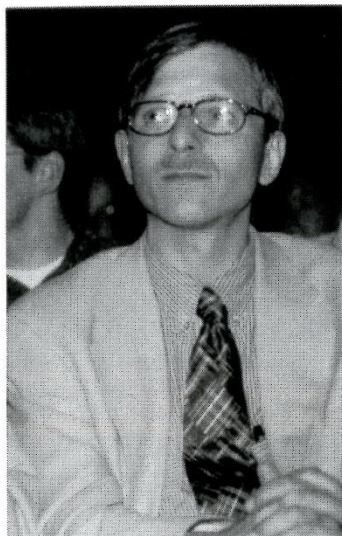
Er eröffnete seinen redegewandt spritzigen Vortrag mit der Bewusstmachung, dass wir in der Schweiz wenig Erfahrung im Umgang mit intensiven Konflikten in Betrieben haben. Vorherrschende Harmoniebedürfnisse bedingen in diesen Situationen eine genaue Analyse der Probleme und klare Verständigung über das weitere Vorgehen.

Ausgangspunkt jeden Konflikts ist immer ein divergierendes Interesse der beteiligten Vertragspartner. Dies sei an sich nichts Ungewöhnliches, eher Ausgangspunkt einer jeden vertraglichen Beziehung. Wo die Interessen sich ergänzen, ist schnell vertragliche Einigung gefunden, die sich auch in einem für beide Seiten praktischen GAV festhalten lassen. Unterschiedliche Interessen bergen Konfliktpotential. Im GAV-Bereich gilt hierzulande als üblich, dass geforderte Anpassungen im ungekündigten Zustand verhandelt werden. Wird der Vertrag gekündigt, signalisiert man deutlich verschärfte Gangart!

Trotz der von Dr. Mosimann aufgezeichneten divergierenden Interessen in unserem Konflikt sieht er eine auch für den Arbeitgeber interessante Ordnungs-



Lic. iur. Hans-Ulrich Schürer (mit AERO-PERS-Anwalt lic. iur. Heinz Macchi)...



...und Dr. iur. Hans-Jakob Mosimann, zwei Vollblut-Juristen in...



...Sachen Arbeitsrecht bestreiten den zweiten Teil des GV-Abends mit ihren ausführlichen, einen starken Eindruck hinterlassenden Fachreferaten.

funktion von Verband und GAV. Seine weiteren Ausführungen lassen deutlich zugrundeliegende Strategien im Vorgehen der Swissair-Geschäftsleitung gegenüber den Piloten erkennen, die unsererseits aus seiner Perspektive keine grösseren Verzögerungen im Konfliktlösungsprozess zulassen. In diesem Zusammenhang ist Solidarität unter den Mitgliedern unserer Berufsgattung unabdingbare Notwendigkeit.

Als nächster Redner kam lic. iur. Hans-Ulrich Schürer zu Wort. Der 49jährige Arbeitsrechtler mit eigener Praxis war vor 1987 sieben Jahre lang Chef des Rechtsdiensts und Zentralsekretär beim Schweizerischen Kaufmännischen Verband (SKV) und ist bekannt als Verfasser verschiedener Publikationen, unter anderem des Standardwerks «Arbeit und Recht».

Mit einem Dürrenmatt-Zitat eröffnete er seinen Vortrag: In jeder politischen Entwicklung müsse vom Worst-Case-Szenario ausgegangen werden. Uns als Piloten ist diese Haltung täglich Brot, deshalb wäre es von uns unverantwortlich, wenn wir in diesem Konflikt davon ausgingen, dass «die Suppe nicht so heiss gegessen werde, wie sie zur Zeit hinter den Kulissen und in aller Öffentlichkeit bereits gekocht wird».

Er hielt jedem im Saal den Spiegel vor, indem er bewusstmachte, dass wir uns in den nächsten Wochen und Monaten zu einer persönlichen Entscheidung durchringen müssen: Wollen wir als Einzelkämpfer uns auf Einzelarbeitsverträge (EAV) einlassen, oder uns im Rahmen der Verhandlungen innerhalb der AEROPERS solidarisieren und einen neuen GAV anstreben? Trotz abgegebener Solidaritätsbeweise mit persönlichen Unterschriften kann der Moment kommen, in dem jeder einzelne den Tatbeweis für solidarisches Verhalten erbringen muss. Um die Entscheidung zu erleichtern, bot er Hilfe durch Basisinformation über die jeweiligen Vertragswerke und mögliche Folgen jeder Entscheidung an.

Die Voraussetzung liegt schon auf dem Tisch: Ein gekündigter GAV mit der Perspektive von Entlassungen und/oder schlechteren Arbeits- bzw. Anstellungsbedingungen.

Entscheide ich mich für einen EAV, sagt Schürer, habe ich zwar die Vorteile kurzfristiger, persönlicher Existenzsicherung, keine Notwendigkeit, einen direkten Konflikt mit dem Arbeitgeber ausfechten zu müssen und mich damit zu exponieren.

Als Nachteile müssen aber in Betracht gezogen werden, dass ich keinen Schutz vor späteren Entlassungs- oder Änderungskündigungen habe, dass ich Mitbestimmungsrechte über die direkt mein Arbeitsumfeld betreffenden Angelegenheiten verliere, und dass ich mit meinem unsolidarischen Verhalten die Arbeitsplätze aller Kolleginnen und Kollegen aufs Spiel setze!

Bei einem GAV habe ich die Vorteile von Mitbestimmungsrechten über Unterwanderungsschutz, Arbeits- und Anstellungsbedingungen und in der Ausarbeitung neuer Karrieremodelle (Stichwort: «Konzernpilot»). Ich habe einen Lohn- und Arbeitsplatzschutz und vertraglich verbindliche Rechtsmittel bei Entlassung und bei Qualifikationen.



Die guten Seelen im AEROPERS-Sekretariat: lic. iur. Felix Kuster und...



...beautiful «Dodo» Leuzinger



Würdiger Rekordaufmarsch an der 50. AEROPERS Jubiläums-Generalversammlung mit rund 500 (in Worten: fünfhundert!) Teilnehmern.

Die möglichen Nachteile sieht Herr Schürer in einer Entlassung, falls ich nach einer Ablehnung eines EAV nicht auf die Solidarität meiner Kolleginnen und Kollegen zählen kann. Speziell in unserem GAV ist auch die absolute (im Gegensatz z.B. zu einer relativen) Friedenspflicht während der Vertragsdauer als Nachteil zu erwähnen und allgemein der Anpassungszwang an kollektive Regelungen.

In einem GAV unterstehen beide Seiten klaren Regelungen, die Friedenspflicht, Schlichtungsverfahren und Mitbestimmungsrechte auf Verbandsebene beinhalten, während die einzelnen Anstellungsbedingungen des GAVs in Verträgen zwischen der Swissair und jedem Mitarbeiter festgehalten sind.

Bis 31.3.96 sind beide Vertragsparteien an die erwähnte absolute Friedenspflicht gebunden. Das hat den Vorteil des Schutzes vor Änderungskündigungen, falls die neue Regelung nicht GAV-konform ist, verbietet aber gleichzeitig GAV-widrige Beschlüsse über Kampfmassnahmen.

Zusammenfassend ist aus beiden Vorträgen hervorgegangen, dass nur ein Festhalten an den Grundsätzen eines GAV mit individueller Ablehnung von Einzelarbeitsverträgen ein weiteres Abrutschen der Unternehmenskultur in ein «Jeder für sich, und Gott gegen alle!» verhindern kann. Allein *Solidarität* bietet Schutz vor Willkür und Gewähr, dass das über Jahre aufgebaute Klima von Vertrauen in die Qualität von Ausbildung und Leistung in unserer Firma nicht einer kurzfristigen Gewinnmaximierungsstrategie geopfert wird!

Peter Nagl verdankte beide Vorträge und begann anschliessend mit der Diskussionsführung unter den Anwesenden. Ein Votant versuchte die Argumentation des Worst-Case-Szenarios in ihr Gegenteil zu verkehren und erhielt dafür mässiges Verständnis aus dem Plenum. Andere, zahlreichere Stimmen plädierten für ein forsches Voranschreiten zu konstruktiven Gesprächen mit den Swissair-Vertretern, damit die herrschende Unsicherheit raschmöglichst einer klareren Zukunftsperspektive weichen möge. Auf eine Frage, ob Swissair EAVs anbieten könnte, die materiell dem heutigen GAV entsprächen, antworteten die anwesenden Juristen zustimmend, sie warnten aber gleichzeitig vor diesem Danaer-Geschenk, weil es entsprechend ihren Ausführungen über kurz oder lang zu einem Verlust jeglicher Mitsprache über das Arbeitsumfeld führen würde und der Willkür Tür und Tor öffnete.

Zuverlässig und komfortabel pünktlich beendete Peter Nagl die GV gegen 23 Uhr und bedankte sich bei allen, die zum reibungslosen Gelingen beigetragen haben. Draussen vor der Tür harrten für viele die vom immer noch niederprasselnden Regen durchnässten Einzahlungsscheine, die von pflichtbewusst aufmarschierten Klotener Polizisten unter Missachtung aller rheumatischen Beschwerden sorgfältig unter viele Scheibenwischer geklemmt worden waren.

Eindrücklicher Erfolg einer Unterschriftensammlung:

Neuer GAV – Quo vadis ?

Von Heiner Spörri, ehemaliger AEROPERS-Präsident

Der den Lesern bestens bekannte Unterschriftensammlung unter den Piloten und Flight Engineers war ein grossartiger Erfolg beschieden, haben sich doch 1031 Aeropers-Mitglieder zu einer solidarischen Haltung im Rahmen der GAV-Verhandlungen bekannt.

Am 12. Juni 1995 konnten drei der Initianten den Brief mit den 1031 Unterschriften dem Präsidenten der Konzernleitung, Otto Loepfe, persönlich übergeben. Der gleiche Brief ging gleichzeitig per Post an jedes einzelne Mitglied des Verwaltungsrates der Swissair, um den gleichen Informationsstand sicherzustellen. Es wurde ebenfalls eine kurze Pressemitteilung versandt.

Wir erklärten Herrn Loepfe die Gründe für unser Vorgehen:

- Wir wollen damit die Blockade, wie sie durch gegenseitige Schuldzuweisungen entstanden ist, durchbrechen.
- Wir wollen die Kräfte bündeln, statt die Konzernleitung mit verschiedensten Einzelaktionen zu belasten.
- Wir demonstrieren klar, dass die Mitglieder solidarisch handeln wollen und den Vorstand der AEROPERS mit der Verhandlungsführung beauftragen.

Wir wiesen auch darauf hin, dass in allen Bereichen Verhandlungsspielraum vorhanden sein soll, unsere Vorschläge somit nicht als absolute Grösse anzusehen seien.

Die Initianten werden die Verhandlungen aufmerksam mitverfolgen und sicherstellen, dass der Initiative seitens der Verhandlungsdelegationen der AEROPERS nachgelebt wird.

Herr Loepfe nahm die Initiative entgegen. Er resumierte nochmals aus seiner Sicht, wie die Vertragskündigung zustande kam, wies auf den Handlungsbedarf der Geschäftsleitung angesichts des dauernden Verlustes des Flugbetriebes hin, der von allen Angestellten Opfer erfordere, und votierte unmissverständlich für vermehrte unternehmerische Freiheit. Die Flexibilität der Crossair-Führung wurde dabei besonders hervorgehoben. Als Antwort auf unsere Solidaritätsdemonstration mit 1031 Unterschriften gab uns Herr Loepfe zu verstehen, dass auch er nicht allein stehe, sondern den Verwaltungsrat hinter sich wisse.

Die Initianten hatten nach dieser Unterredung nicht das Gefühl, einen Durchbruch der starren Front erreicht zu haben. Wir können nur hoffen, dass in den ersten Treffen zwischen Beat Schärs Delegation und dem AEROPERS-Vorstand die eisige Atmosphäre spürbar auftauen wird.

Jubiläums-Info Nr. 6



Sabena? Servela!

Am 12. August 1995 von 11.00 Uhr morgens bis 17.00 Uhr abends gibt es rund um die Waldhütte Warpel bei Embrach einen AEROPERS-Sport-PlauschTag mit Wurstbraten und Kinderprogramm, für sämtliche Fliegenden sämtlicher Swissair-Firmen (aktuellster Stand siehe Tagespresse).

Auf einer lauschigen, schattig-kühlen Waldstrecke kann jede/r mit seinem Mountainbike oder zu Fuss so viele Runden abspulen, wie sie/er will und wann er/sie will.

Natürlich gibt es Preise für die Ausdauerndsten und die Schnellsten, aber eigentlich geht es mehr um das Zusammenhockeln und den karitativen Aspekt:

Pro Runde zahlt jede/r (respektive seine Sponsoren!) freiwillig und nach eigenem Gusto einen Beitrag ins Kässeli, das am Abend zugunsten von drei von Piloten geleiteten Hilfswerken geleert wird.

Apropos leeren: Natürlich führen wir eine Festwirtschaft mit Getränken, Würsten und Zubehör!

Anmeldung bitte bis Ende Juni an das AEROPERS-Sekretariat (und für Spontis am Sporttag selber):

Wir kommen, auch wenn es kein Triathlon mehr ist:

Name: _____ wie viele: _____

Wir kommen, weil es kein Triathlon mehr ist:

Name: _____ wie viele: _____

aeropers

AN DIE
MITGLIEDER DER SALÄRKOMMISSION

A K T E N N O T I Z

der fünften Sitzung der Salärkommission vom
25.8.1971 im Sekretariat der AEROPERS, Kloten

Anwesend: K. Rutishauser (Vorsitz) Ch. Kühner
D. Baumeister P.M. Müller
M. Bethge M. Suter
P. Bircher Dr. W. Huber
H. Hürzeler

Sitzungsdauer: 1530 - 1900 Uhr

M. Suter ist, unterstützt von P. Bircher, der Meinung, dass das E.M. endlich einmal mit unnachgiebiger Härte angestrebt werden sollte. Die Piloten der SWISSAIR sind nicht mehr gewillt, in salärmässiger Hinsicht in Europa stets als Rote Laterne zu fungieren. In diesem Sinne empfiehlt P. Bircher, der SWISSAIR einen Vorschlag zu machen und, falls dieser nicht akzeptiert wird, auf einer noch festzusetzenden Minimalforderung stehen zu bleiben und allenfalls den Vertrag zu kündigen.

Ch. Kühner stellt fest, dass auf die Erfüllung der Forderung nach dem E.M. kein Rechtsanspruch besteht. Es sei deshalb in erster Linie danach zu trachten, die SWISSAIR davon zu überzeugen, dass sie mit der Annahme der an sie gestellten Forderungen gut fährt.

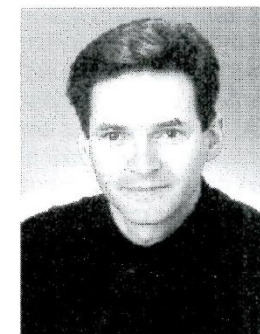
M. Suter hält dieses Prozedere für einen glatten Selbstbetrug.

(Anmerkungen der Redaktion: E.M. = Europäisches Mittel)

Crossair-Piloten

Fragen zur Person

| | |
|-------------------|--|
| Name | Thurnheer Andreas |
| Alter | 41 |
| Zivilstand | verheiratet, 2 Kinder |
| Militär | Hptm, FF Truppen |
| Ausbildung | FEAM, Handelsdiplom, eidg. Dipl. Verkaufsleiter |
| Tätigkeit vor CRX | Geschäftsleitung in einer Elektronikfirma |
| Grösse | 170 cm |
| Augen | grün-braun |
| Haare | braun |
| Lieblingsküche | italienisch |
| Lieblingsgetränk | Bier |
| Lieblingsmusik | Country, Blues |
| Lieblingslektüre | Sachbücher, Krimis |
| Hobbies | Squash, Skifahren |



rundschau: Andi, anfangs März dieses Jahres hat die Swissair-Konzernleitung entschieden, einerseits die Balair/CTA aufzulösen und den Kurzstrecken-Charter der Crossair zu übergeben und andererseits unsere zehn Fokker F-100 auszulotten und deren Produktion durch zehn zusätzliche Crossair-Jumbolinos fliegen zu lassen. Wie habt Ihr Crossair-Piloten diesen Entscheid aufgenommen, und wie wertest Du ihn als Präsident des Crossair-Pilotenverbandes?

Andreas Thurnheer: Grundsätzlich begrüssen wir den Entscheid der Konzernleitung, einfachere Strukturen bei der Produktion zu schaffen. Bisher waren wir immer der Meinung, dass die Möglichkeiten der Synergienutzung im Konzern nicht ausgeschöpft werden. Wir hoffen, dass dies vom Management auch so gesehen und jetzt entsprechend umgesetzt wird.

Es freut uns natürlich auch, dass mit diesem Entscheid die Zukunft des CRX-Piloten eine neue Perspektive erhält.

Die Crossair-Piloten unterstehen ebenfalls einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Wie lange schon, und ist er unbefristet?

Andi: Die CRX-Piloten unterstehen seit 1990 einem GAV. Im Dezember 1994 wurde ein neuer GAV unterzeichnet, der eine befristete Laufzeit von 12 Monaten hat. Der jetzt gültige Vertrag muss somit bis Ende 95 erneuert werden. Diese Situation entstand dadurch, dass der neue Vertrag im materiellen Bereich nicht unseren Vorstellungen entspricht und daher nur befristet in Kraft gesetzt wurde.

Nach der plötzlichen und massiven Aufwertung der Crossair hätte man eigentlich etwas mehr «Selbstwertgefühl» des Personals erwartet. Jahrelang in einem Betrieb zu arbeiten, dessen Chef nicht müde wird, seine ausserordentlich günstige Personalkostenstruktur als wesentlichen Bestandteil seines unternehmerischen Erfolges hervorzuheben, ist sicher kein Honigschlecken. Warum seid Ihr Piloten beispielsweise mit Euren in internationalem Vergleich «Hungerlöhnen» derart zurückhaltend in Euren Forderungen? Ist es die vielgelobte Unternehmenskultur und das angenehme Betriebsklima, die Euch über die materiellen «Schwachpunkte» hinweghelfen?

Andi: Es ist klar, dass eine wesentliche Zielsetzung in der Tätigkeit des CCP darin liegt, die wirtschaftliche Basis unserer Mitglieder zu verbessern. Man muss dabei jedoch sehen, dass der Erfolg der CRX nur über eine sehr tiefe Lohnstruktur möglich wurde und das Forderungsband somit, betriebswirtschaftlich begründet, limitiert war. Leider müssen wir gerade bei der Verbesserung unserer Salärliste an mehreren Fronten kämpfen, da innerhalb des Konzerns immer wieder versucht wird, mit Hinweisen auf «unterschiedliche Piloten-Standards», unsere Position zu untergraben...oder die eigene zu stärken.

Es ist auch zu berücksichtigen, dass der Aufbau unseres Pilotenkorps in einem ganz anderen wirtschaftlichen Umfeld stattfand, als das bei der Swissair der Fall war, und der Gegenwind bereits in der Aufbauphase stark bläst.

Von «Honigschlecken» kann also sicherlich keine Rede sein, aber es stimmt schon, dass das gute kollegiale Klima im Cockpit und ganz allgemein die Freude am Fliegen uns über einiges hinweghelfen.

Wie präsentiert sich Eure gegenwärtige Salärskala?

Andi: Das Anfangssalär für einen F/O beträgt Fr. 50'211.-/Jahr und das momentane Maximum für einen PIC im 13. Dienstjahr liegt bei Fr. 95'467.-/Jahr. Die Sozialleistungen werden paritätisch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilt. Das kürzlich eingeführte Gewinnbeteiligungsmodell führte 1994 zu einer zusätzlichen Auszahlung von ca. 7% des Jahresgehaltes in Abhängigkeit von Dienstalter und Funktion.

In nächster Zeit wird die Crossair-Flotte gewaltig anwachsen. Wieviele und welche Flugzeuge fliegt Ihr heute? Welche Flotte habt Ihr in zwei Jahren?

Andi: Gemäss heutigem Planungsstand werden wir Ende 96 folgende Flotte haben: 18 Saab 340, 20 Saab 2000, 16 AVRO RJ, 8 MD-80.

Dies entspricht in etwa einer Verdoppelung gegenüber anfangs 1995.

Wie gross ist das heutige Crossair-Pilotenkorps, wie gross ist der Ausländeranteil und wieviele Piloten müssen als Folge des immensen Wachstums in den nächsten zwei Jahren zusätzlich angestellt werden?

Andi: Das heutige Pilotenkorps der CRX umfasst 420 Piloten, wovon ca. 50 noch in der Ausbildung sind. Die Planung sieht vor, dass diese Zahl bis Ende 96 auf ca. 600 ansteigt.

Gegenwärtig ist noch nicht klar, wie die Zusammensetzung dann aussehen wird. Viele Fragen wie zukünftiger Einsatz der BB/CTA Piloten, Übernahme von SLS-Abgängern und Aufstockung des Ausländerkontingentes seitens BAZL/BIGA sind heute ja noch offen.

An dieser Stelle möchte ich festhalten, dass wir es begrüßen würden, wenn die Kollegen von der BB/CTA wie auch die SLS-Abgänger bei uns eine befriedigende Anstellung finden könnten.

Kennt man bei Crossair eine Senioritätsliste? Und gibt es auch eine Typenseniortät?

Andi: Grundsätzlich gibt es eine Senioritätsliste bei der Crossair. Sie ist jedoch nur einer von mehreren Faktoren bei Upgradings und Umschulungen. Eine eigentliche Typenseniortät kennen wir nicht.

Wird die heutige Pilotenselektion bei Crossair beibehalten, oder muss man befürchten, dass die personelle Aufstockung in Eurem Pilotenkorps nur mit einem vorübergehenden Rückfall in Urzeiten - mit B/IFR-Lizenz ist man selektioniert - bewerkstelligt werden kann?

Andi: Da die CRX keine ab initio Ausbildung kennt, ist die Voraussetzung einer B/IFR - Lizenz sicher immer ein Teil der Selektion, der nicht zu unterschätzen ist. Immerhin braucht es Entschlossenheit und Durchhaltewillen, diese Ausbildung, oft berufs begleitend und auf eigene Kosten, zu absolvieren. Wir setzen uns auf jeden Fall dafür ein, dass das heutige Selektionsniveau auch in einer Zeit des erhöhten Bedarfs beibehalten wird.

Kurzinformationen CROSSAIR COCKPIT-PERSONAL /CCP

Der CCP ist ein autonomer Verband innerhalb der Sektion Luftverkehr des VPOD.

Vorstandsmitglieder:

| | | |
|-------------------|-----|--------------------------|
| Albisetti Armando | LUG | |
| Ayer Pascal | LUG | SWISSALPA |
| Beer Jörg | ZRH | Vizepräsident, SWISSALPA |
| Fritschi Rolf | ZHR | Vizepräsident |
| Handschin Andy | ZRH | Mitgliederwerbung |
| Ilk Andy | ZRH | Versicherungen |
| Jungen Stephen | ZRH | Info, Secom |
| Tenüd Jeanpierre | BSL | |
| Thurnheer Andi | ZRH | Präsident |

Organisationsgrad (Stand Frühjahr 95):

| | |
|--------------------|-----|
| Anzahl CRX Piloten | 362 |
| CCP Mitglieder | 263 |
| Organisationsgrad | 72% |

Kannst Du uns einen kurzen Abriss über die wichtigsten Bestimmungen Eurer FDR geben?

Andi: Unsere FDR lehnen sich im wesentlichen an das Luftrecht der Schweiz an. Die max. Flight Duty ist bei 4 Legs 14 Stunden und bei 6 Legs 12 Stunden. Die max. Flight Duty Hours sind im halben Monat 60 Stunden, in zwei halben Monaten 110 Stunden, in drei Monaten 280 Stunden und im Kalenderjahr 1000 Stunden. Die minimalen Freitage pro 10 Tage sind zweimal 1 Tag oder einmal 2 Tage.

Der «Normaltag» dürfte bei 4 Legs und ca. 6 Blockstunden liegen.

Saab 340/2000, Jumbolino und MD-81 werden in Zukunft die Crossair-Flotte bilden. Habt Ihr bei Saab und Jumbolino spezifische Cockpit-Probleme?

Andi: Sicher hat jeder Flugzeugtyp unterschiedliche, spezifische Probleme, die zu beachten sind. Ganz allgemein ist zu sagen, dass wir mit den Turbopropflugzeugen in der Regel nicht die Möglichkeit haben, «über dem Wetter» zu fliegen. Dementsprechend ist der Meteo-Situation erhöhte Aufmerksamkeit zu schenken. Zudem ist das Problem der Lärmbelastung in den Propellermaschinen nicht zu unterschätzen.

Mit der Anzahl Flugzeuge wächst auch das Streckennetz. Kennt Ihr kritische Flugplätze? Gibt es sonstige operationelle Probleme?

Andi: Marktbedingt benutzen wir oft Flugplätze mit kürzeren Pisten und zum Teil speziellen Anflugverfahren. Diese Flugplätze, wie zum Beispiel London-City, Lugano oder Bern, stellen sicher erhöhte Ansprüche an die Besatzungen. Die CRX-Piloten haben jedoch über Jahre bewiesen, dass auch solche Plätze durchaus mit einem regulären Linienbetrieb bedient werden können.

Sind Eure Flugzeuge mit ADAS (Aircraft Data Acquisition System) ausgerüstet?

Andi: Bis heute kennen wir das ADAS bei der CRX nicht. Es ist möglich, dass mit der Einführung weiterer Typen (MD-80/RJ-100) auch bei uns das ADAS ein Thema wird. Wichtig scheint mir, dass hier nicht eine Diskussion eröffnet wird, die schnell polemisch werden könnte. Man kann sich ja auch fragen, ob dieses System tatsächlich zur Unterstützung der Crews oder allenfalls nur als «big brother» eingesetzt wird...

Wann und wie erfolgt bei Euch das Upgrading zum Bordkommandanten (PiC)?

Andi: Die minimalen Anforderungen, um ein Upgrading beginnen zu können, sind 3000 Flugstunden, 3 Jahre Linienerfahrung und 800 Stunden auf dem Flugzeugmuster sowie einem Mindestalter von 25 Jahren. Ausnahmen können in Absprache mit dem BAZL gewährt werden. Gegenwärtig beträgt die durchschnittliche F/O-Zeit etwa 4 Jahre.

Das Upgrading erfolgt in 3 Phasen. Die Phase 1 gilt als «Gleichrichter» hinsichtlich Procedures und FOM. Die Phase 2 beinhaltet den PiC-Kurs und acht Simulator-Lektionen, die mit dem PiC-Check abgeschlossen werden, sowie das Landetraining. Die Phase 3 schliesslich beinhaltet die Linieneinführung, die zwischen 70 und 120 Legs dauert und mit dem Final Route Check als PiC abschliesst.

Welches ist die eigentliche Crossair-Homebase?

Andi: Die CRX-Homebase ist BSL. Zusätzlich haben wir Crew-Basen in ZRH, LUG und in naher Zukunft auch in GVA.

Kannst Du uns einen kurzen Überblick über die Organisation der Crossair-Flight Operations geben?

Andi: Die Flight-Ops ist dem Departement Technical & Operations unterstellt, das wiederum direkt dem CEO rapportiert. Der Flight-Ops unterstellt ist der Chef-Pilot mit den Flottenchefs und Techpiloten sowie den Sektor-Chef-Piloten (BSL/ZHR/LUG/GVA) in einer gemischten Linien-/ Matrixorganisation.

Welches Checksystem zur Erneuerung der Lizenzen kennt Ihr?

Andi: CRX bietet ihre Piloten jährlich zu einem sogenannten IFR-Check auf, der aus einer Trainings- und einer Checksession (CAT I+II/III) à je 4h besteht. Zudem haben wir halbjährlich einen CATII Check im Simulator und einen jährlichen Route-Check auf der Strecke zu absolvieren. Dazu kommen jährlich ein EPR- und ein Tech-Refresher, die je einen Tag dauern.

Mitarbeiterinformation scheint bei Crossair gross geschrieben zu sein. Welche Publikationen, Bulletins oder sonstige Informationen kennt Ihr?

Andi: Ich glaube nicht, dass die Mitarbeiterinformation bei der Crossair grösser geschrieben wird als etwa bei der Swissair. Bedingt durch die Organisationsgrösse sind unsere Infos allenfalls noch etwas persönlicher. Abgesehen von den Technischen Memos und übrigen Weisungen erhält jeder Mitarbeiter monatlich den CRX-Corner, unsere interne Zeitschrift. Zusätzlich informiert die Flight-Ops mit dem nicht periodischen Newsletter über aktuelle Themen.

Als Kommunikationsmittel hat jeder Mitarbeiter zudem Zugriff auf das interne Computermail-System.

In welchen zeitlichen Intervallen erfolgt Euer Streckeneinsatz? Kennt Ihr ein Wunschesystem, mit dem Ihr Eure Einsätze steuern könnt?

Andi: Grundsätzlich haben wir pro Monat drei Planungswünsche offen, die sich auf einen Off-Tag oder einen Einsatz beziehen können. Der Einsatz erfolgt in der Regel ab Crew-Base und ist, bestimmt durch die FDR, maximal 8 Tage lang. Mehrheitlich endet ein Arbeitseinsatz an der eigenen Crew-Base. Wir kennen aber die Wochenrotationen, bei denen wir eine Woche lang in LUX, SXB (Straaburg) oder KLU (Klagenfurt) übernachten und jeweils den ersten Flug inbound und den letzten Flug outbound fliegen.

Wo befindet sich die Einsatzleitstelle der Crossair? Mit wievielen Leuten ist sie besetzt?

Andi: Die ELS der CRX befindet sich in Basel. Sie ist zusammen mit dem Crew Control direkt dem Technical & Operations Departement unterstellt. ELS/Crew Control beschäftigen momentan 20 Personen.

Welchen jährlichen Ferienanspruch gewährt Euch die Crossair?

Andi: Der jährliche Anspruch auf Ferien beträgt bis 8. Dienstjahr 28 Kalendertage, ab dem 9. Dienstjahr 35 Kalendertage, nach dem 55. Altersjahr und mind. 20 Dienstjahren 42 Kalendertage. Der jährliche Anspruch auf bezahlte Freitage beträgt 107 Tage.

Wie würdest Du das gegenwärtige Betriebsklima in der Crossair allgemein und wie bei den Cockpitbesatzungen beschreiben?

Andi: Das allgemeine Betriebsklima in der Crossair würde ich als kollegial bezeichnen. Trotz hoher Eigenmotivation ist als Folge unserer Rahmenbedingungen wie z. B. Salärsituation, Arbeitsdruck, keine Typseniorität, die Stimmung nicht überall so, wie man sie in einer prosperierenden Firma erwarten könnte.

Moritz Suter wird von den Medien als erfolgreicher Sonnyboy hochgejubelt. Wie wirkt er als Patron und Mensch auf Dich?

Andi: Moritz Suter ist sicher ein Mensch mit Visionen und grosser Zielstrebigkeit. Als ausgeprägter Kommunikator versteht er es ausgezeichnet, seine Ideen auch «über den Tisch zu bringen». Dass wir als Verband mit der Geschäftsleitung nicht immer gleicher Meinung sein können, liegt in der Natur der Sache. Wie der Geschäftsleitung liegt aber auch uns der wirtschaftliche Erfolg der Crossair am Herzen. Daher ist es vielfach nicht das Ziel, sondern der Weg dazu, der diskutiert wird.

Was haltet Ihr von der SWISSALPA?

Andi: Der CCP trat immer für eine Stärkung der SWISSALPA ein. Es scheint uns wichtig, dass die CH-Linienpiloten die gemeinsamen Interessen und Probleme erkennen und diese auch gemeinsam angehen. Die SWISSALPA bietet sich als ideale Plattform für einen zukünftigen Weg an.

Mit der GAV-Kündigung für uns Swissair-Piloten ist der Ruf nach dem Konzernpiloten wieder lauter geworden. Wie stehst Du zu diesem Begriff, und hast Du eventuell konkrete Vorstellungen von einem diesbezüglichen Modell?

Andi: Durch das Näherrücken der Gesellschaften im Konzern hat der Begriff «Konzernpilot» an Bedeutung gewonnen. Sinnvoll umgesetzt, würde ein solches Modell allen Piloten Chancen bieten, ohne den Konzern mit zusätzlichen Kosten zu belasten. Ein interessanter Aspekt für heutige SR-Piloten könnte dabei eine verkürzte Wartezeit bis zum Upgrading sein. Der Konzernpilot ist für viele sicher ein utopisches Modell, das durch die kürzlichen Entscheide im Konzern (ZGB, BB/CTA) faktisch jedoch bereits am entstehen ist.

Sind Chef-/Techpilot für die Crossair MD-80 bereits bestimmt? Wo werden sie ausgebildet?

Andi: Der Flottenchef und der technische Pilot für unsere MD-80 Flotte wurden bereits nominiert. Sie absolvierten ihre Ausbildung bei McDonnell-Douglas in Long Beach.

Interview: Peter Clausen

Visionär Moritz Suter?

Von Henry Lüscher

In einem Interview, das er 1989 der **rundschau** gewährte, sagte Moritz Suter über die Flottenentwicklung seiner Crossair voraus, dass er für das Jahr 1995 einen Bedarf von 8 bis 12 Saab 340, 25 bis 50 Saab 2000 und 8 bis 12 Fokker-100 hätte, allerdings seien «allfällige Beteiligungen in Frankreich, Italien und Deutschland inbegriffen». Auch «empfahl» er sich damals schon der Swissair für das Kurzstreckensegment: «Die Swissair hat einen zu teuren Overhead, als dass die kleinen Flugzeuge in einem deregulierten Markt (...) kostenwirksam betrieben werden können. Aber die Swissair hat abgelehnt, angeblich weil die AEROPERS dagegen ist.»

Die turbulenten Entwicklungen im März 1995 haben ihn jetzt noch über seine damaligen Visionen hinauskatapultiert. Die Swissair verkauft ihm zuliebe sogar die komfortablen, beliebten und kostengünstigeren, erst durchschnittlich sechs Jahre alten Fokker, auf dass sich die zukünftigen Swissair-Passagiere in wohl fabrikneuen, aber dennoch den Charme eines Militärtransporters ausstrahlenden Jumbolinos wohlfühlen sollen. Bei der seinerzeit von der Swissair «aufgedrängten» Übernahme von Fokker F-50 in seine Flotte soll sich Moritz Suter dahingehend geäußert haben, dass er Flugzeuge mit hochangesetzten Flügeln nicht ausstehen könne...

Bei dieser finanziell wohl nicht sehr rentablen Aktion - zehn neuwertige Flugzeuge verkaufen und gleichzeitig zwölf neue, der gleichen Kategorie zuzuordnende Maschinen anschaffen - kommen mir Erinnerungen an andere, für uns Laien nicht ganz durchschaubare Aktionen früherer Geschäftsleitungen (die Verweigerung, Filme an Bord zu zeigen, den Passagieren Sitznummern zu geben oder die Businessclass einzuführen - alles bereits Folklore).

Mitte der 80er Jahre wurde in einer konzertierten Aktion mit Lufthansa versucht, die junge, erfolgreiche Crossair «abzuwürgen», was imagemässig und finanziell für Swissair schlecht endete und auf persönliche Rivalitäten unter Direktoren beider Fluggesellschaften zurückzuführen war.

Ähnlich unbedacht war die der Balair/CTA aufgedrängte Bestellung von MD-87, die wegen der damals bereits erfolgten Fokkerbestellung im Swissairkonzern klar absehbar ein Exotendasein fristen sollten. Der Grundstein zur Auflösung der Balair/CTA wurde bereits mit der nach allen Regeln der politisch-strukturellen «Es-alien-recht-machen»-Verschmelzung der beiden Charterfirmen gelegt. Ihr neuer, dynamischer Chef, Peter Haslebacher, hatte damals in einem Interview der schweizerischen Öffentlichkeit mitgeteilt, er werde die Firma innert vier Jahren «auf Vordermann» bringen, um sich nach erfolgter Sanierung neuen Herausforderungen zu stellen. Nun, diese Gelegenheit hat er jetzt.

Ich vermute stark, die neueste, mit einer Vorwärtsstrategie verwechselte Auslagerung eines Teils der Kurzstreckenoperation ist eine Machtdemonstration gegen die «uneinsichtige» AEROPERS. Ihr will man jetzt zeigen, wer bei uns das Sagen hat.

Beim Machtkampf mit Crossair hätte die damalige Swissair-Direktion viel Ungemach vermeiden können, wenn sie im Gespräch geblieben wäre. Moritz Suter wollte ja von Anfang an mit der Swissair zusammenarbeiten. Heute wird ja auch nicht mehr miteinander «gesprochen», heute wird «kommuniziert». Radio und Fernsehen kommunizieren auch, aber ohne direkten Einbezug des Publikums. Genauso ist es mir bei der Reaktion der Swissair auf den von AEROPERS verweigerten MD-11-Umbau vorgekommen. Wird die «message» des Sozialpartners ignoriert, so darf auch nicht erstaunen, wenn diejenige des Arbeitgebers ebenfalls auf taube Ohren stösst.

Moritz Suter ist im Moment der grosse Gewinner und wird schon bald (fast) ebenso viele Flugzeuge wie die «Mutter» haben. Damit die Swissairpassagiere aber ebenso gut «bemuttert» werden können, müssen die Jumbolinos wohl eine echte Businessklasse aufweisen und die Hostessen - sie erhalten jeweils nur einen Zweijahresvertrag, um die Kosten niedrig zu halten - intensiver auf die Bedürfnisse der Passagiere geschult werden, denn der «Regionalairline-Bonus» kann dann nicht mehr ausgespielt werden. Und schlussendlich dürften auch die Crossair-Piloten eine Vision entwickeln: Endlich wieder eine Salärerhöhung! Moritz Suter, als Copilot in den frühen 70er Jahren Mitglied der AEROPERS-Salärkommission, hat sicher Verständnis für einen solchen Wunsch!

Zu vermieten, oder Kauf im Stockwerkeigentum möglich.

In **Riedt-Neerach per 1. Juli 95 oder nach Vereinbarung**

in 2-Familien-Riegelbauernhausteil.

10 Minuten vom Flughafen, an sonniger Wohnlage, Nähe Sportanlagen und öffentlichen Verkehrsmitteln.

4^{1/2}-Zr.-Galerie-Maisonette Wohnung

Wohnfläche ca. 182 m², EG-3. Stock, in gut präsentierendem 1825 erstelltem Riegelbauernhaus. Luxuriöser, 1990 renovierter Innenausbau. Grosses Wohnzimmer mit Cheminée, und modernster weisser Eichen-Einbauküche mit Granitabdeckung, Heissluft- und Mikrowellenbackofen, Sprudelbad in einem der Schlafzimmer, separate Dusche und WC, autonome Waschmasch. und Tumbler. Ölzentralheizung und Kelleranteil. Schöner Garten mit Biotop und eigenem gedecktem Sitzplatz in Riegelgartenhaus. 2 Autoabstellplätze auf dem Vorplatz.

Mietzins Fr. 3385.- **pauschal inkl. NK.**

Auskunft erteilt: Tel. & Fax (041) 81 23 53 oder (01) 858 29 35

Shrewd operator set to be a Swiss saviour

By Ian Verchère (from THE EUROPEAN, 26 April 1995)

Moritz Suter is an affable Swiss entrepreneur who could probably do with smoking fewer cigars and losing a bit of weight. But as the rising star of Switzerland's troubled air transport sector this one-time Swissair captain knows that glad-handing politicians, journalists and aircraft salesmen is hardly a lifestyle conducive to dieting.

Ironically, as chief executive and founder of the Basel-based airline Crossair, his reputation is of a shrewd businessman who knows how to minimise costs and get maximum use from a squeaky clean fleet of new Saab turboprops and Avro jets. In the canny culture of Helvetia - not to mention that of his airline's Swissair parent - such qualities are admired.

Back in the 1980s when Swissair threatened to compete on the same regional routes if he refused to cede a stake in his company, Suter shrewdly acquiesced rather than fight a war he knew would be tough to win. In exchange, he remained chief executive and became rich. Since then, Swissair has steadily upped its holding to 67 per cent in what is rumoured to have been a long-standing takeover strategy of Crossair's tightly run, low-cost operation.

As one of Switzerland's highest-profile companies, Swissair also has something of a weight problem and is under political and investor pressure to do something about it. After years of comfortable living, high salaries and protected markets, Swissair is increasingly perceived by local investors as an airline with diminishing options in an increasingly hostile world.

Coming in the midst of the global downturn in airline profitability, the situation has not been helped by the exclusion of Swiss airlines from Europe's single aviation market following the country's rejection of European Union membership. In an effort to improve its situation, Swissair enthusiastically backed the illfated Alcazar scheme to merge KLM, SAS, Swissair and Austrian Airlines into a more powerful airline entity. Its failure did little to enhance either the airline's reputation or that of its management.

At the centre of this drama sits a taciturn engineer called Otto Loepfe who, as chief executive of Swissair, could not be more temperamentally different to the colourful Suter with his farm in South Africa and taste for antique Jaguars. Already bearing the brunt of investor dissatisfaction over the Alcazar debacle, Loepfe has since embarked on another do-or-die scheme aimed at plugging Swissair into the massive EU market while countering criticisms of management indecision.

It involves purchasing a hefty stake in the Brussel-based carrier Sabena from existing shareholders Air France and the Belgian government. As a consistently unprofitable, union-dominated airline, however, Sabena is seen by many Swiss as a risky undertaking for a company itself already feeling the economic pinch. One of those opposed to the Sabena option is Suter who, say insiders, believes taking a 49 per cent stake in a loss-making state-owned airline is fraught with political risk and can only compound the group's difficulties. This is not, of

course, the first time Suter and Loepfe have been on opposite sides of the fence. A more public occasion was on Swiss television when the two executives were seen backing and opposing the Sabena deal on the same programme.

According to colleagues, this public relations gaffe so angered Loepfe - who is also Crossair's chairman - that for weeks he refused to speak to Suter. Knowing his views on the Sabena deal, Suter contended that Loepfe should not have appeared on the same programme or have agreed to do so only on condition that he was the group's sole spokesman.

Since then, hefty losses incurred by Swissair's charter subsidiary Balair/CTA have brought the two antagonists back on speaking terms. As part of a proposal by US consultants McKinsey, Suter's low-cost operation will now take over these short-haul charter flights.

Significantly, it will also take over a number of Swissair's scheduled flights plus eight of its MD-80 twinjets in an effort to drive down costs on unprofitable European operations. As a result, Crossair's turnover will double by 1997 and its core fleet will be upgraded with 25 new Saab 2000 turboprops, 12 new Avro Regional Jets and the eight MD-80s. With these, it will fly to more than 50 destinations in 14 countries.

While some observers believe that Suter's Crossair risks becoming a dumping ground for Swissair's unprofitable regional routes, others believe it reinforces its chief's image as a future saviour of Switzerland's high-cost flag carrier. Having opposed both the Alcazar and the Sabena projects in favour of a go-it-alone strategy, shareholder support is growing for the charismatic entrepreneur to be admitted to the Swissair board. According to Loepfe, however, «there are no immediate plans to offer Mr. Suter a seat on the Swissair board».

Recent shareholder moves to overcome this opposition, however, have sent clear signals to the parent's Zurich-based management that their gradual takeover of Crossair since 1990 has introduced a new player to the leadership stakes. While some would argue Suter lacks the experience to take on an international airline like Swissair, others believe his proven skills as selfmade entrepreneur, hardnosed businessman and charismatic leader are just what Switzerland's stuffy national airline needs.

Suter also dislikes Brussel's centralisation. He said: «The EC always wants to dominate and I think this is very bad. I am always for a liberal philosophy».

Suter is also much admired in aviation circles for persuading Swedish aerospace manufacturer Saab to develop two turboprop airliners to his specific regional needs. The first of these was the highly successful Saab 340B which Suter backed in 1989 with an order for 14 copies. Since then more than 400 copies of this 30-seater have been produced for customers around the world.

Suter was also launch customer for the new 50-seater Saab 2000 which entered service with Crossair last September. This is a high-performance turboprop aircraft which flies faster, higher and quieter than most rivals and, by being 30 per cent cheaper to operate, competes with small regional jets. As with the earlier type, Suter's role as risktaker and innovator has not gone unnoticed back home.

As Saab has discovered to its cost, however, the Crossair chief is also no soft touch. To meet his noise criteria on the new jetprop, Saab was over a year late on first deliveries. In compensation, the manufacturers have been forced to cover one year's leasing costs on an RJ100 and pay hefty financial penalties to Crossair.

While critics call him a publicity seeker, Suter fans point to a mix of skills and an ability to motivate colleagues rarely found in Swiss aviation. With Swissair's after-tax profits for 1994 down 156 per cent to Sfr 23 millions and no dividends paid for the second year running, Crossair's net profit of Sfr 16,1 million looks all the more impressive, particularly when the Sfr 5,5 million profit-related bonus paid out to the airline's 1400 staff is taken into account.

Eglisau (15 Minuten vom Flughafen)
an ruhiger, unverbaubarer Lage mit grandioser Aussicht

Bauparzelle

zu verkaufen.

Vorprojekt und Baubewilligung für ein 6-Zimmer-EFH vorhanden.

Keine Architektur-Verpflichtung. Preis: Fr. 450 000.-

Tel. (01) 867 05 66 oder Tel./Fax (01) 867 38 01

Fax (01) 867 16 85

Ich bin riesig (194 m² NGF) hell, sehr sonnig und **freistehend**. Meine Galerie, das Innen-/Aussencheminée, die grossen Garagen, der moderne, leichte Innenausbau, die Terrasse und meine wunderschöne Sicht auf die Limmat lassen keine Wünsche offen. Meine **6 Zimmer** liegen ruhig, aber doch zentral in **Untersiggenthal**, 18 Min. bis Zürich. Für Fr. 990 000.- können Sie morgen bei mir einziehen.

Tel. (056) 51 23 19 (auch am Wochenende)

Siglistorf/AG

20 Min. bis Flughafen, 5 Min. bis S-Bahn, 10 Min. bis Baden

grosses 6¹/₂-Zimmer-Einfamilienhaus

freistehend, 740 m² Land, BWF 250 m², 1085 m³, Bj. 1984, WZ/EZ mit WL-Cheminée, **neue Traumwohnküche 22 m²**, 2 Balkone, schöner Garten mit Pergola, Doppelgarage, Bastelraum, **ausgebauter Dachstock mit Tel., Fax, TV.** VP Fr. 915 000.-.

Anfragen: Tel (056) 53 17 53 oder (01) 932 65 40

Man sollte...

... als MD-11 Pilot bei der Einladung zum jährlichen Fest im Juni berücksichtigen, dass die beiden Chefpiloten OCO (A. Schneider und F. Huggler) auf eigenen Wunsch den Kreis der Mitglieder der AEROPERS verlassen haben (Sparmassnahmen?).

... die Ehrlichkeit in der Argumentation der Kollegen suchen, die Verständnis für Forderungen und Vorgehen der Swissair haben und auf der anderen Seite von Beat Schär Belohnung für ihre Loyalität annehmen.

Joachim Maushake, Capt. MD-11

... sich den GAV noch viel öfter kündigen lassen, denn es wurde uns noch nie in so kurzer Zeit und von so vielen Vorgesetzten ihr Vertrauen ausgesprochen, uns für unsere Leistungen, Engagement, Entgegenkommen und Professionalität gedankt. Und diese Lage sollen wir trotz persönlicher Betroffenheit mit Gelassenheit meistern - wie immer dies auch möglich sein soll?!

Andreas Huck, F/O A310

... Martin Wyler, dem Verfasser «Verbandspolitik: Quo vadis?» (Leserbrief **rundschau** 2/95) recht geben, dass die Monarchie eigentlich abgeschafft ist. «Ihre Exzellenz» und «Hochwürden» sind (aus dem FOM/IPR) verschwunden, ... und durch «Circle Members» ersetzt worden.

... es begrüßen, wenn sich der soeben zitierte MD-11 SF/O bei einer anderen «Konzernlinie» (tönt fast noch eine «Nuance» besser als «Aerospacegategourmetzonenprofitcenter», nicht?) seine persönliche Karriere zurechtlegen würde.

Gerhard Zumstein, Capt. B-747

... wieder einmal erwähnen, dass auch französisch- und englischsprachige Beiträge in dieser Rubrik Platz haben:

Un des grands visionnaires de notre compagnie, pour autant qu'il en existe encore, devrait une fois m'expliquer pendant combien de temps nos passagers vont encore accepter de payer des tarifs «business» Swissair pour se retrouver de plus en plus souvent dans des avions de Crossair (ou autre). En fait, nous fournissons une prestation (Transport avec Crossair ou autre) qui ne correspond pas vraiment au contrat passé avec nos clients (billet Swissair). Comment cela s'appelle-t-il: du vol organisé?

Compte tenu de ce qui précède, je voudrais aussi savoir s'il est vraiment étonnant que Crossair affiche un bilan aussi mirobolant puisqu'elle encaisse des sommes qui ne sont pas en rapport avec celles que peut normalement espérer une compagnie de troisième niveau.

Il faudrait aussi qu'on m'explique pendant combien de temps Monsieur Moritz Suter aura l'aplomb de se présenter dans les médias comme le grand bienfai-

teur donneur d'emploi à Genève et ailleurs, alors qu'il ne fait que profiter d'une situation économique difficile pour faire de la sous-enchère dans un marché du travail où il n'a pratiquement aucun concurrent. Moi j'appelle cela de l'opportunisme. Je trouve donc qu'il pourrait au moins avoir la délicatesse de ne pas s'en vanter.

Il faudrait rappeler à la réalité les naïfs qui croient encore aux bonnes intentions de la direction à notre égard. Le chant des sirènes ne cesse de s'amplifier et je ne donne pas cher de notre peau si nous nous y laissons prendre. Malgré tous les artifices utilisés, à commencer par une savante exploitation du discours elliptique, de l'euphémisme et de la demi vérité, les deux principaux buts de la direction devraient pourtant être évidents pour tous:

- 1) Baisser le salaire des pilotes de manière substantielle.
- 2) Supprimer tous nos droits de codécision.

Tous les moyens sont bons pour atteindre ces buts - y compris des licenciements supplémentaires dans le personnel du sol - et on peut résumer le déroulement des opérations de la façon suivante:

- 1) Liquider les Fokker F-100 pour créer rapidement un sureffectif.
- 2) Résilier la convention collective pour plonger les gens dans l'incertitude.
- 3) Discréditer le comité directeur de l'AEROPERS afin de créer des divisions au sein du corps des pilotes.
- 4) Laisser gentiment les gens «mijoter dans leur jus» en ne se dépêchant surtout pas de négocier une nouvelle convention (et éventuellement liquider quelques éléments subversifs le moment venu ...).

J'ai de la peine à croire que ce scénario n'a pas été planifié bien avant le mois de mars dernier. La direction accuse l'AEROPERS de vivre dans le passé alors que notre association n'a fait que défendre - au prix de moult concessions! - des accords signés par les deux parties. Ce que la direction appelle l'avenir, c'est de faire de nous des pions («Bauern») sur un échiquier; des pions qui diront oui et amen à toutes les décisions prises, qu'elles soient bonnes ou mauvaises. En résumé: des employés soumis.

Est-ce vraiment une attitude compatible avec la fonction de pilote de ligne, et celle de commandant de bord en particulier? A chacun d'en juger. Pour ma part, je préférerais voyager dans des avions pilotés par des hommes de caractère plutôt que par des chiffres molles.

François Keller, SF/O MD-11

... weiterhin versuchen, Quantität und Qualität auseinanderzuhalten. Auch wenn es sich einerseits um die ausführliche Auflistung präsidialer Telefax-Kommunikation handelt und andererseits um die schriftliche (juristisch verbindliche) WIN-Verhandlungszusage der AEROPERS zuhanden des Swissair-Verwaltungsrates.

Die Redaktion

Interessiert...

Sie als Pilot die Meinung der

k a p e r s ?

Bestellen Sie ein Abonnement

k a b i n e

die 2-Monats-Zeitung des

Kabinenpersonals

Bestellungen (Fr. 30.-/Jahr) mit

interner post an das Fach «kapers»

Name: _____

Vorname: _____

Fachnummer: _____

Ang.Nr.: _____

Datum: _____

Unterschrift: _____

Leserbriefe

A320 - Meisterstück oder Zauberlehrling (rundschau 1/95)

Der äusserst lesenswerte und engagiert kritische Henry Lüscher macht bei seinem A320-Meisterstück im letzten Abschnitt unter «Gerüchteküche» einen kurzen Abstecher in die gutgläubige Naivität, indem er die Statements von Flugzeugherstellern und -betreibern tatsächlich glaubt. «Nachfragen bei Swissair und Lufthansa haben gezeigt, dass dieser Vorfall unbekannt ist und auch technisch nicht möglich wäre, denn die Triebwerke sind - wie bei jedem anderen Flugzeug in dieser Phase - vom Regler abgekoppelt, also in manuellem Zustand.» Die Rede ist von den Leistungshebeln beim Take-off.

Logisch wäre diese Annahme zweifellos, nur hält sich die Praxis, respektive der Regler nicht daran. Dem Schreibenden wurden von nicht existierenden «Geisterkräften» beim Start die Leistungshebel nach vorn und die Motoren in den Überdrehbereich gedrückt, und er selber kennt mindestens vier Fälle (wieviele sind es wohl total?!), in denen sich einer oder mehrere Schubhebel während des Startvorgangs dem Leerlauf zuwandten. Dies aus der Hochblüte der swissair-schen Automatieuphorie, als die willigen Piloten erfolgreich geschult wurden, schon nach V1 keine Hand mehr an die Gashebel zu legen.

Max Tobler, Capt. A310

GAV-Kündigung vom 31. März 1995 (rundschau 2/95)

In meinem Buch über Seefahrtsregeln steht folgendes im Vorwort:

«The Black Box Theory» - Aboard every boat there is an invisible black box. Every time a skipper takes the trouble to consult the chart, inspects the filters, goes forward on a rainy night to check the lights or takes any proper seamanlike precaution, he or she earns a point that goes into the black box.

In times of stress, in heavy weather or other threatening circumstances where human skill and effort can accomplish no more, the points are cashed in as protection. The skipper has no control over their withdrawal. They withdraw themselves, as appropriate.

Those skippers with no points in the box are the ones later described as «unlucky».

Nach 25 Flugjahren bin ich überzeugt, dass diese Arbeitshaltung auch in der Fliegerei zählt. Good Airmanship hat uns allen persönlich, aber auch der Firma Swissair sehr geholfen.

Für meine eigene Sicherheit bin ich gezwungen, die Black Box zu speisen, also viel mehr als das Minimum zu tun. Meine Zusatzleistung lässt sich nicht beziffern und deshalb auch nicht bezahlen. Die täglich hundertfach neu erbrachte Flugsicherheit wird so für «die am grossen Tisch» selbstverständlich, ja sogar forderbar.

Die Geschäftsleitung bezahlt kaufkraftmässig seit Jahren immer weniger für meine vorgeschriebene (minimale) Leistung. Jetzt soll meine Arbeit noch

einmal massiv weniger entlohnt werden. Wenn dies wirklich nötig ist, so müssen vorher Beweise und Zahlen vorgelegt werden, sonst gelangen wir bald von Treu und Glauben zu Lug und Trug.

Offenbar gibt es auch eine Black Box für die Firmenleitung. Gespeist wurde sie wohl lange nicht, sonst ginge es der Swissair nicht so lausig.

Bedenke - weder die See noch die Luft gibt Kredit!

Karl Eichenberger, F/E B-747

Aktuelles Interview: **Company Stress (rundschau 2/95)**

Quo vadis - wo geht sie hin, diese Swissair? Diese Frage stelle ich mir schon seit einiger Zeit. Eigentlich müsste mich dies ja nicht mehr beschäftigen. Ich habe mein eigenes Geschäft, meine Mitarbeiter stehen hinter mir und ich hinter ihnen. Doch vorgängig 21 Jahre in einer dynamischen Firma zu arbeiten und dies dann später einfach zu ignorieren, geht aus folgenden Gründen nicht:

Da ich heute immer noch Swissair fliege - heute jedoch als Kunde - und immer noch weiss, wie gut die Piloten trainiert und motiviert sind (dasselbe gilt natürlich ebenfalls für die Kabinenbesatzungen), ist es mir ein Anliegen, dies zu schreiben. Ich glaube, dass dies für das Image der Swissair sehr wichtig und für den Passagier ein bewusster Entscheidungsgrund zur «Airlinewahl» ist.

Company Stress: Meine Herren, bitte unterschätzen Sie diesen Faktor nicht. Er ist unheimlich gefährlich. Denn nur ein gut motivierter, ausgeruhter und in gutem sozialen Umfeld lebender Mensch ist fähig, sichere und gute Arbeit zu leisten. Ein Pilot, der in der Phase der Vertragskündigung Angst hat, seinen Job zu verlieren oder mit massiven Einbussen rechnen oder der mit massiven materiellen Einbussen rechnen muss (und so in ein soziales Desaster fallen könnte), ist in meinen Augen gefährlich.

Natürlich betonen alle immer wieder, dass der Pilot mit Professionalität auf diese GAV-Kündigung antwortet. Aber bitte glauben Sie mir, es wird für einige schlaflose Nächte und eine ganz tiefe soziale Unsicherheit geben.

Eine solche habe ich selbst erlebt, als uns die Kündigung vor Augen stand, falls das Zweimann-Langstreckenflugzeug kommen sollte. Ich weiss von einigen ehemaligen Kollegen, die deshalb ans Limit gelangten. Dieser Zustand hat sich damals dank der AEROPERS und einigen vernünftigen und menschlichen Führungskräften der Swissair zum Guten für alle gewandelt und hat damit wieder zu einer sicheren und schönen Streckenoperation seitens der F/Es geführt.

Leider weiss ich, dass sich einige Manager in der Führung der Swissair und einige Besatzungsmitglieder im Cockpit nicht oder noch nicht bewusst sind, wie gefährlich eine solche Situation sein kann. Darum bitte ich - heute als Kunde der Swissair - alle Beteiligten, die an der Gestaltung des neuen GAV für Cockpitbesatzungen mitwirken werden, etwas auf die Beine zu stellen, das den Namen «soziales Vertrauenswerk» verdient und dieses Siegel länger als nur ein Jahr trägt.

M. Meili, ehemaliger F/E B-747 (und heute Swissair Kunde)

Crossair sucht himmlische Flight Attendants

Unter diesem Titel sucht die Crossair in verschiedenen Tageszeitungen zusätzliches Kabinenpersonal, da sich in diesem Bereich offensichtlich ein Engpass abzeichnet. Auf dem Inserat abgebildet sind zwei junge, weibliche Flight Attendants in Uniform. Da mir dieses Foto mehrmals in die Augen gestochen ist, habe ich mir natürlich so meine Gedanken gemacht.

Sicher ist unserer Konzerngesellschaft ein Fehler unterlaufen, habe ich mir gedacht. Wahrscheinlich wollte man mit diesem Inserat junge Männer und Frauen ansprechen. Doch, wenn ich es mir so richtig überlege, ist mir bis jetzt eigentlich kein einziger Mann bekannt, der bei Crossair als F/A selektioniert worden ist, geschweige denn bereits in der Kabine arbeitet. - Da kommt mir doch gleich so ein Gesetz in den Sinn, das irgendwie umschreibt, dass niemand infolge seines Geschlechts bei einer Bewerbung oder Anstellung benachteiligt werden darf!

Aber wahrscheinlich ist dies sowieso nur ein ganz dummer Zufall, dass mir bis jetzt noch keine männlichen F/A in Crossairuniform bei D/H-Verschiebungen aufgefallen sind. Vermutlich hat bis jetzt auch kein Mann die Selektion als Crossair-F/A geschafft. Oder es gibt gar keine männlichen Interessenten. Oder Crossair ist im Zuge ihrer gewaltigen Expansion gar nicht aufgefallen, dass sie - purer Zufall, versteht sich! - sämtliche männlichen Bewerber irgendwo in der Selektion «abblitzen» liess.

Nun, ich bin sicher, dass es eine ganz plausible Erklärung für diesen Sachverhalt gibt. Oder vielleicht doch nicht? Sollte dem etwa so sein, so könnte man auf die seltsame Idee kommen, dass Crossair das Gleichstellungsgesetz im Alleingang «massgeschneidert» für sich auslegt. Finden Sie nicht auch?

R. Peier, F/O MD-81

Der Swissair ihre AEROPERS, oder der AEROPERS ihre Swissair?

Es ist ja klar, dass ohne Piloten nicht geflogen werden kann und sich die Passagiere damit bis auf weiteres wohl befinden, im Wissen darum, dass am Steuer einer sitzt, dem das Leben auch lieb ist.

Es ist ebenso klar, dass ohne Geschäftsleitung mit der Fliegerei heute kein Geschäft erfolgreich geführt werden kann. Die Zeit, in der beispielsweise Walter Mittelholzer beides in einem tun konnte, ist sicher vorbei.

Es ist nicht verwunderlich, dass die Geschäftsleitung die Piloten als ihre Angestellten betrachtet, da ja das Geld über die Geschäftsleitung den Piloten bezahlt wird. Es ist aber wohl verwunderlich, dass die Piloten die Geschäftsleitung nicht als ihre Angestellten betrachtet, denn ohne Piloten gäbe es aus der Fliegerei kein Geld zu verteilen.

Wenn ich an meine eigene Pilotenzeit in der Swissair zurückdenke, so sehe ich ganz deutlich, wie sehr mich jeder erfolgreich durchgeführte Flug «aufstellte», je schwieriger er war, umso mehr. Dass mir eine tüchtige Geschäftsleitung abmachungsgemäss den Lohn als meinen Anteil am Geschäftsergebnis ausbezahlte, war nichts als recht. Meine Motivation für eine ausgezeichnete Leistung

stammte aber grösstenteils aus der Freude am Beruf. Ich kann mir nicht vorstellen - und will es auch nicht -, dass meine jüngeren Pilotenkameraden anders motiviert sind. Es war für mich selbstverständlich, dass die Herren der Geschäftsleitung für die Swissair genauso ihr Bestes gaben wie ich selber. Und genau aus diesem Grund haben diese Herren und die Piloten zu Recht den Eindruck, das «Lädeli» Swissair gehöre ihnen.

Wenn nun zwischen Geschäftsleitung und AEROPERS Gewitterstimmung herrscht, so ist das eine weitere Chance, zu mehr frischer Luft zu kommen. Da für die kommenden GAV-Verhandlungen auf beiden Seiten vernunftbegabte Wesen am Tisch sitzen werden, die überzeugt sind, nur das Beste für «ihre» Swissair zu wollen, traue ich ihnen zu, in Frieden einen gangbaren Weg zu finden, den beide ohne schlechtes Gewissen gehen können.

Ich hoffe, dass Herr Goetz mit seinem Team (als Vertreter der wahren Besitzer der Swissair) allseitig informiert und mit Weisheit einem guten neuen GAV seine Zustimmung wird geben können.

Wenn ich hier nur von Piloten rede, so sind selbstverständlich die jungen Pilotinnen, die Flight Engineers, Navigatoren und Funker (soweit nicht ausgestorben) miteingeschlossen. Und im übrigen vertrete ich nach wie vor die Meinung, dass es sehr gut sei, wenn jeder Mitarbeiter der Überzeugung sein kann, die Swissair sei sein «Lädeli». Den Verhandlungsdelegationen wünsche ich in dieser Richtung viel Erfolg.

Wädi Meyer, ehem. Capt. DC-10



**Zürichs grösste
Gartenmöbel-Ausstellung**

Mo-Fr
9.00 bis 12.15 h
13.15 bis 18.30 h
Samstag
9.00 bis 16.00 h
beim Bahnhof
Wollishofen

Suter-Strehler AG
Seestrasse 345, 8038 Zürich
01-482 10 00

Essay über die Entartung des Fliegens oder

Tempora mutandur, nos et mutamur in illis!

(zu Deutsch: Design for Change)

Von Viktor Sturzenegger, Capt. MD-81

Essay soll in diesem Zusammenhang auch als Versuch, im wörtlichen Sinne, einer Annäherung an einen Konflikt verstanden werden.

Die jüngsten Ereignisse im Umfeld unserer Firma haben mich aufmerksam gemacht darauf, dass Fliegen im Blickfeld unserer modernen Manager nur noch als Massenprodukt seine Berechtigung hat. Konsequenterweise gehen sie also gegen alles und jeden vor, der aufgrund tradierter Wertvorstellungen einen etwas elitäreren Ansatz an unser Hauptaugenmerk im Konzern hat. Swissair hatte zu Zeiten von «Quality wins» den Wunsch, als Elite-Carrier ein «Brand» zu entwickeln, für den ein anspruchsvoller Kunde auch einen angemessenen Preis zahlen wollte. Heute, da wir vom ursprünglichen Slogan nur noch die drei ausdruckslosen Buchstaben «win» behielten, richten sie gleichzeitig einen Flächenbrand innerhalb der «Belegschaft» an, verheizen unser mühsam erworbenes «Brand» und setzen voll auf die Massenkarte.

Folge davon ist eine zusätzliche Abwanderung im High Yield Sektor der Business-Class Reisenden und erheblich sinkende Einnahmen. Von Stationsleitern, zum Beispiel in Palma de Mallorca, wurde schon früh auf diese Abwanderung im Zusammenhang mit dem Einsatz von Balair auf Linienstrecken hingewiesen, doch schien man von höherer Warte aus die Lage anders zu beurteilen.

Moderne Manager richten sich eben nach ihren in höheren Wirtschaftsschulen gelehrt Gesetzen, die die höhere Warte mit dem dazugehörigen Einkommen sicher rechtfertigen. Oft wird in solchen Wirtschaftsstudien auch Nicolas Hayek mit seiner Swatch erwähnt, als lobendes Beispiel versteht sich. Er hat ja auch fertiggebracht, unseren sinkenden Stern am Uhrenhimmel mit seinem völlig neuen Produkt wieder zum steigen zu bringen. Es zeichnete sich dadurch aus, dass es billig herzustellen war, weil Computer die wenigen, nötigen Teile zusammensetzen und nicht Menschen, die womöglich noch Lohn verlangen, und dass es «im Trend lag», poppig, modern und innovativ war. Dass heute wieder die teureren, mechanischen Uhren «im Trend liegen», gibt mir Hoffnung, dass auch in unseren Slogan die Qualität wieder Einzug halten könnte.

Hayeks Leistung möchte ich auch nicht schmälern. Mir scheint nur, dass man nicht alle Erfolge beliebig in andere Bereiche transferieren darf, will man nicht Gefahr laufen, Äpfel mit Tomaten zu vergleichen (wieso geht das nicht, werden jene sagen, die die Tomate auch als «Paradiesapfel» kennen - doch wissen einige noch aus der tradierten Geschichte, dass es mit Äpfeln und dem Paradies eine etwas leidige Bewandnis hat). Um zu Hayek zurückzukommen: er hat sich ja nicht an einer Grande-Complication vergriffen und einzelne Rädchen herausgerissen, er hat ein von Grund auf neues Produkt auf den Markt gebracht, das

eine Funktion hat und daher auch etwas mehr zeigt als nur die Zeit. Selbstverständlich kann man durch misshandeln eines derart komplexen Gebildes auch eine Grande-Complication dazu bringen, nur noch die Zeit zu zeigen - den echten Uhrmachern drückte es jedoch das Herz ab, und kaum jemand sähe darin einen Sinn.

Vor ein paar Tagen brachte ich ein paar Swatch-Uhren ins Swatch-Geschäft, einem Uhrmacher darf man so etwas ja nicht zur Reparatur bringen. Ich dachte, es handle sich nur darum, den Uhren neue Batterien einzusetzen, dann liefen sie wieder. Wie hatte ich mich getäuscht! Alle drei Uhren musste ich fortwerfen, keine war mehr reparierbar. «Kaufen Sie doch ein paar neue!» tröstete mich die Verkäuferin munter, «Wir haben gerade eine neue Kollektion.» Ich bedankte mich abwehrend und ging - wie unmodern!

Was will ich nun mit dieser Geschichte ausdrücken: Ich erlebe die Fliegerei als faszinierendes Tätigkeitsfeld für verantwortungsbewusste Menschen und erkenne bei meinen Kollegen im Cockpit, dass es ihnen auch so geht. Eine weltweit operierende Fluggesellschaft mit dem entsprechenden Ruf ist auf jedes Rädchen in dieser «Grande-Complication» angewiesen, dass es sich motiviert dreht, dazu muss es aber gepflegt werden, will es der dauernden Anforderung präzise zu laufen auf längere Dauer standhalten. Reisst man nun einzelne Rädergruppen heraus, läuft vielleicht vordergründig die Zeit weiter genau, doch fehlen Antriebe für vielerlei zusätzlicher «Features» die alle zu einem reibungslosen Flugbetrieb beitragen, was zur Folge hat, dass schliesslich nicht einmal die Zeit mehr einwandfrei läuft.

Ein neues Plastikprodukt kann eine Weile reibungslos laufen, doch die billigen Rädchen verbrauchen sich rasch, und dann muss man die ganze Uhr fortwerfen. Und wer würde so etwas flicken - oder glauben Sie etwa an die «Swatch-Grande-Complication»?

..... segeln

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

Info bei H. Kok
Telefon 0041-9500853

Solidarität jetzt bekunden: Nicht gegen die Swissair, sondern aus

Sorge um Qualität

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

Das schlimmste Szenario: Die Swissair-Geschäftsführung verunsichert das Pilotenkorps und schwächt den Verband derart, dass sie uns einen neuen GAV praktisch diktieren kann, mit dem sie in Zukunft Swissairflüge beliebig auslagern und mit Piloten operieren darf, welche lediglich gesetzlich minimale Anforderungen erfüllen. Ich will zeigen, warum die Swissair Qualitätsarbeit von allen unter SR-Callsigns fliegenden Crews ebenso braucht wie wir dementsprechend attraktive Arbeitsbedingungen und warum das beschriebene Szenario für alle Beteiligten tragisch wäre. Wir müssen unsere eigenen Vorstellungen jetzt skizzieren und mit allen dafür notwendigen Mitteln unmissverständlich demonstrieren, dass wir geschlossen hinter diesen Ideen und hinter unseren Vertretern in der AEROPERS stehen.

Unser Arbeitsverständnis

Das Arbeitsverständnis der Swissair-Piloten (und Flight-Engineers) ist klar und traditionsreich: Wir sind leitend verantwortlich für einen wichtigen Teil bei der Herstellung unseres Produktes, nämlich sicherer, ökonomischer, pünktlicher und komfortabler Flüge. Diesem Ziel dient die sorgfältige, durch die Bedürfnisse der Swissair definierte Selektion aller Berufsanwärter, bei welcher neben «handwerklichen» Fertigkeiten streng definierte Persönlichkeitsmerkmale gefordert werden. Der Selektion folgt eine lebenslange, firmeninterne und damit ebenfalls auf die Bedürfnisse der Swissair zugeschnittene Ausbildung. Ein GAV mit u.a. Arbeitszeitregelungen, einem Senioritätsreglement und guten Salären hilft, den Beruf des Swissair-Piloten für einen entsprechend qualifizierten Nachwuchs langfristig attraktiv zu erhalten. Wir Piloten honorieren diese Leistungen der Firma stets mit qualitativ hoher, loyaler, motivierter und innovativer Arbeitsleistung zu einem auch international wettbewerbsfähigen Preis (Details zu dieser Aussage in der letzten **rundschau** 2/95).

Die AEROPERS

Ein Berufsverband wie die AEROPERS ist in diesem Sozialpartnerverhältnis ein unabdingbares Element: Als gewählte Vertreter einer Gruppe von Mitarbeitern, welche von der Firma so abhängig sind wie keine anderen Arbeitnehmer, vertreten sie einerseits die Interessen individueller oder aller Mitglieder gegenüber der Swissair und müssen andererseits aus Interesse am Huhn, das die goldenen Eier legt, gleichzeitig auch das Wohl der Firma mitberücksichtigen. Verhandlungen können darum hart, müssen schlussendlich aber auch verantwortungsvoll geführt werden. Als Spezialisten auf verschiedensten Gebieten haben Piloten und AEROPERS-Mitglieder Anliegen der Swissair oft innovativ und zu beidseitigem Gewinn verwirklicht. Unsere Mitsprache hiess oft eher

zusätzliche Flexibilität denn zusätzliche Kosten für die Firma, und es liessen sich zahlreiche Beispiele aufführen, bei denen die Mitsprache der Piloten der Firma wahrscheinlich viel Geld gespart hätte (F-100...).

Für uns ist diese auf Qualität und Motivation von Mitarbeitern basierende Personalpolitik, «human resource management» sozusagen, so selbstverständlich, dass wir uns eine Alternative dazu schwer vorstellen können.

Die Alternativen der Swissair

Für die Geschäftsführung gibt es die Alternative, die Mitarbeiter als austauschbare Kostenfaktoren zu betrachten, «management by numbers», sozusagen. Es würden dabei stets jene Stellenanwärter berücksichtigt, die ein minimales Anforderungsprofil zu den aktuell und kurzfristig kleinsten Kosten erfüllen. Es würden also beispielsweise jene Piloten bevorzugt, welche a) die von der Firma gerade benötigte Lizenz bereits besitzen und b) möglichst viel arbeiten für möglichst wenig Geld.

Einzelarbeitsverträge würden den GAV inklusive Senioritäts- und Gehaltslisten ersetzen, und das Luftfahrtgesetz das ganze FOM inklusive Arbeitszeitregelungen, «standards of performance» und «company procedures». Interne Schulungen und SLS würden überflüssig ebenso wie ADAS in neuen Flugzeugen. Auch Arbeitnehmermitsprache würde unnötig und eine Pilotenvereinigung als potentieller Störfaktor logischerweise systematisch bekämpft.

Warum ist eine Personalpolitik des «human resource management» für die Swissair überlebensnotwendig?

Firmen leben von der Arbeit ihrer Mitarbeiter. Die Qualität dieser Arbeit ist direkt abhängig von der Motivation und von den Möglichkeiten der Mitarbeiter, ihr Wissen optimal zu nutzen, denn niemand weiss so direkt Bescheid über eine

Tätigkeit wie der, der sie ausübt. Heute und morgen prosperieren darum jene Firmen, die kluge Strategien und Visionen durch ein sorgfältiges Personalmanagement in eine «corporate culture» umsetzen können, in der die Motivation und das Wissen möglichst jedes Mitarbeiters mobilisiert und genutzt werden können. Es sind dies jene Unternehmen, welche «human resource management» pflegen bis und mit der Stufe eines Fließbandarbeiters.

Eine solche Firmenpolitik ist selbstverständlich besonders wichtig in einem Dienstleistungsbetrieb wie dem unseren, und sie wird zu einer Überlebensfrage in einem Land, in dem wir an jedem Arbeitsplatz effizienter und qualitativ besser arbeiten müssen als die ausländische Konkurrenz. Denn selbst wenn wir eine Arbeit am untersten Rand der schweizerischen Arbeitsmarktbedingungen entschädigen, werden wir kaum je über den Preis der Arbeit konkurrieren können. Wobei hier anzumerken wäre, dass ausgerechnet wir Piloten in der Schweiz eine der wenigen Arbeitnehmerkategorien mit international vergleichbaren Löhnen sind.

Für Piloten ist «human resource management» darüber hinaus nicht nur eine Kosten- und Effizienzfrage, sondern spielt ins Kapitel Sicherheit und damit in Fragen über Leben und Tod.

Arbeitszeitregelungen gehören dazu. Als Illustration der Gefahren einer Operation wohl innerhalb gesetzlicher, jedoch unter mangelnder Berücksichtigung menschlicher Limiten soll der Hinweis auf den Absturz einer Turkish Airlines Maschine letztes Jahr hier genügen: Übermüdung wird dort als eine entscheidende Ursache für den Unfall betrachtet.

Arbeitsphilosophie gehört dazu. «Safety... always first» fordert das FOM im Kapitel Operating Policy, wohlwissend, dass der «human aspect» in Flugunfällen oft eine entscheidende Rolle spielt und mit der technischen Entwicklung eher zu- denn abnimmt. Mit dem hauptsächlich von Piloten geschaffenen HAD-

Yawspin



© rundschau 1995

Seminar haben Swissair-Piloten sich und der Swissair diesbezüglich international eine Spitzenposition erschaffen. Aber auch «economy, schedule und pax-comfort», weitere Forderungen des FOM, sind für die Swissair aktueller denn je und direkt von Qualität und Motivation der «human resources» abhängig.

Was will unsere Geschäftsleitung? (persönliche Betrachtung)

Für ein «human resources management» bei Swissair sprechen eine jahrzehntelange Tradition sowie mündliche Beteuerung der gegenwärtigen Swissairführung. Hannes Goetz etwa wird von verschiedensten Seiten Glaubwürdigkeit, «Klarheit und Offenheit» (Rasumowsky im Flight Recorder) attestiert: «... eine hervorragende Belegschaft, das ist nicht einfach so dahergesagt, es ist meine Überzeugung ... true und fair ... vertrauen Sie auf uns, dass Lauterkeit und Fairness Leitgedanken unseres Tuns sind ... Wir wollen einen GAV, wir wollen auch die AEROPERS.» sind Zitate ebenso wie seine Beteuerung, zusammen mit Otto Loepfe: «Wir verlangen nichts Unzumutbares!» Da bleibt unweigerlich Hoffnung, nicht im Sinn von Resignation, sondern ehrlich. Und eine wichtige «Tat» zur objektiven Beurteilung dieser Worte, nämlich der nächste GAV, ist tatsächlich noch völlig offen.

Und gleichzeitig drängen die Fragen. Beispiel GAV: Warum wurde der letzte gekündigt? Und warum wurde z.B. in OC-Infomeetings stets behauptet, «ausdrückliche Vorbehalte» der AEROPERS über Diskussionsthemen seien der Grund dafür? Beispiel Balair/CTA: Ein halbes Jahr, nachdem den Angestellten einschneidende Veränderungen zugemutet wurden mit der Versicherung von höchster Ebene, dass die Belegschaft nun «drei Jahre in Ruhe gelassen würde», wird die Firma eliminiert, ohne Plan dafür, was beispielsweise mit den Piloten geschehen soll. Ist dieses Vorgehen ein Massstab für «zumutbar»? Beispiel Fokker: Bei allem Respekt für die strategischen Überlegungen hinter dem Entscheid, warum wird er derart überstürzt angekündigt, wenn nur schon bei vorheriger Absprache mit dem Verband und durch Koordination z.B. mit der Einführung der A320 Umschulungskosten gespart und viel menschlicher Goodwill hätte erhalten werden können?

Unterstellen wir andererseits der Geschäftsleitung das Ziel, den Gemeinschaftssinn unter den Piloten und mit ihrem Verband zu schwächen als Vorbereitung für eine Verhandlungsposition, mit der sie uns einen GAV praktisch diktieren kann, so lassen sich sonst unverständliche Geschehnisse bestechend präzise in ein grosses Puzzle fügen: die ursprünglich 70 Mio. WIN-Forderung z.B. mit ihrer schwach fundierten Benchmarking-Rechtferigung wurde erstmals militärisch, ultimativ-drohend, d.h. psychologisch so ungeschickt präsentiert, dass sich Spekulationen über taktische Absichten dahinter geradezu aufdrängen. Eine denkbare: Tritt die AEROPERS auf die Forderungen ein - auch gut -, und sonst ist sie so aufgebracht, dass ihnen der Schwarzpeter zugespielt werden kann, während derweil «per äxgüsi» der Fokker/Crossair-Hosenlupf über die Bühne läuft, womit durch die Schaffung von Überbeständen und Unsicherheit im Pilotenkorps mit Existenzängsten weitergearbeitet werden kann. Die scheinbar bewusste oder mindestens gedul-


dete Verunglimpfung unserer Berufsgattung inner- und ausserhalb des Betriebes macht als Verbesserung der öffentlichen Akzeptanz einer Vertragskündigung plötzlich Sinn. Und selbst die Kündigung passt als Druckmittel ins Bild, während die Ausladung der Kapitäne von der Kaderansprache ein undiskutierbares Faktum sprechen lässt für ein neues Rollenverständnis für Piloten seitens der Firma.

Seither fällt die klare Unterscheidung zwischen Piloten und ihrem Verband auf. Jürg Marx («Human Resources & Organisation») beispielsweise gegenüber der Presse: «Swissair hat keine Probleme mit den Piloten, sondern mit der AEROPERS». Otto Loepfe wiederum betitelt die AEROPERS «an der Vergangenheit, statt an der Zukunft orientiert» und behauptet andererseits, dass Swissair keinerlei Beeinträchtigung der Operation nach der Vertragskündigung verspüre (während sich A310-Chefpilot P. Thut jedoch in seinem Bulletin über die FOM 19-komformen Rotationsabsprachen verlauten lässt: «Für die A310-Rotationen sind die Folgen gravierend»). Noch enger sahen sowohl Hannes Goetz als auch Otto Loepfe an der Swissair-Aktionärsversammlung das GAV-Problem auf den Vorstand der AEROPERS beschränkt, während sie diesen vom Rest der firmenloyalen Piloten ausdrücklich unterschieden sehen wollten.

Solidarität jetzt für eine mitverantwortliche Zukunftsgestaltung!


Sozialpartnerschaftliches «human resource management» mit einem verantwortungsbewussten Verband, oder «management by numbers» eines Jekami-Pilotenhaufens? Die Absichten der Geschäftsführung sind unklar.

Glasklar ist jedoch unser Ziel und was wir dafür machen müssen: Verhindern, dass die Anforderungen an unseren Beruf, dass unsere Arbeitsbedingungen und dadurch die Qualität des Produktes unserer Arbeit zukünftig zum Spielball von gerade aktuellen Managementtheorien werden könnten. Dagegen muss sich unsere Solidarität richten. Und dafür brauchen wir geregelte Qualitätsanforderungen an (geregelte) Arbeitsbedingungen für alle unter Swissair-Callsign fliegenden Crews und eine unmissverständliche Demonstration unserer Geschlossenheit hinter dieser Forderung. Es darf kein Anlass zum Verdacht mehr bestehen, unsere Vertreter im Verband stünden mit solchen Ideen alleine. Es geht nicht darum, der Firma zu schaden, im Gegenteil: der Beweggrund ist die Sorge um die zukünftige Qualität unserer Arbeit und ihres Produktes. Es geht auch nur sekundär um Details bestimmter Forderungen, denn dafür gäbe es wohl kaum Solidaritätsbekundungen von Piloten, die solch eine an Selbstverleugnung grenzende Überwindung kosten. Doch es geht jetzt potenziell um mehr, um viel mehr, und dafür müssen wir Geschlossenheit demonstrieren: Wir brauchen Mitbestimmung dort, wo unsere Qualität durch die Geschäftsführung sonst autonom und widerstandslos auf das unterste denkbare Niveau gesenkt werden könnte. Denn dass dies nicht undenkbar ist, konnten wir beispielsweise in OC-Meetings von unserem Chef Beat Schär hören: «Auch das Luftfahrtsgesetz ist ein Standard», stellte er richtig fest, «und ob dieser schlecht ist, bliebe dann erst noch zu beweisen!». Aber bitte nicht mit der Swissair, und nicht mit uns!



XXI

Pilots Get Together



Villars sur-Ollon
21-28 Jan 96

AP AIR PORTUGAL

(Weitere Informationen sowie Anmeldeformulare sind im AEROPERS-Sekretariat, Ewiges Wegli 10, 8302 Kloten, erhältlich.)

Ein Beitrag zur heutigen (Konflikt-)Situation, nicht nur für Piloten:

What are your flight conditions?

Von Gerhard Zumstein, Capt. B-747

Noch gar nicht so lange ist es her, als auf die Frage des Zürcher ATC-Controllers: «Spantax 937, what are your flight conditions?» (Insider wissen, dass damit die Frage gestellt ist, ob sich der entsprechende Flug in Sicht- oder Instrumentenflugbedingungen befinde) die Antwort kam: «This is Spantax 937, we are charter flight!» - Leider konnten einige Kollegen eine quasi witzige Bemerkung am Funk, die irgendwo zwischen Mitleid und Hohn lag, nicht unterdrücken. Es gab aber auch die andern, die hinter der vordergründigen Komik der Situation die ernste Seite erkannten, sich der tragischen Unfälle der Spantax erinnerten und dachten: Du armer Kerl, kannst ja nichts dafür, wo ist deine Aus- und Weiterbildung geblieben?

Die Charterfluggesellschaften waren damals im Verruf, einen schlechten Sicherheitsstandard zu haben. Es herrschte (anfangs 70er Jahre) die Zeit der Diversifizierung. Diversifizieren war en vogue. Ja, es war geradezu unabdingbar, dass eine Firma diversifizierte, was zum Schlüssel wirtschaftlichen Erfolges schlechthin hochstilisiert wurde.

Inzwischen haben wir gelernt, dass die «Mode» auch in den Wirtschaftstheorien kommt und geht. Es folgten: «Konzentration aufs Stammgeschäft», «Design for change», «Auslagerungen» und «Profit centers» bei gleichzeitiger «Corporate identity» (individuell bei Rekord-Auslastungsfaktoren und Personalabbau) ... und heute am liebsten «true & fair» alles miteinander.

Eine Orientierungslosigkeit sondergleichen herrscht und zeigt sich in «Hau-Ruck-Entscheiden» in alle Stossrichtungen, ohne die praktischen Auswirkungen zu überblicken oder Passagierumfragen mit über 70 Fragen in Bewertungsskalen von -5 bis +5 («Wir wünschen Ihnen einen angenehmen, entspannenden Flug!») zu berücksichtigen ... - but that's another story, und trotzdem hat eben gerade all dies seine Zusammenhänge.

Item, es war also Mode, verschiedene Standbeine zu haben. Besonders in Deutschland winkten bei Investitionen in die Aviatik zudem steuerliche Erleichterungen. Dies führte dazu, dass Unternehmer verschiedenster Branchen ins fotogene Geschäft mit den schnellen Jets investierten, ohne jedoch den kargen Boden und die benötigte feingeflochtene Organisation dieses sensiblen Transportzweiges genauer zu kennen. Branchenfremde heuerten Branchenfremde an. Zur Ausbildung des Personals waren weder firmeneigene Erfahrung noch Ausbildungsmöglichkeiten und das nötige Geld vorhanden. So mussten halt die berufenen Neulinge voller Enthusiasmus ihre eigenen «Lehrplätze» machen. Statt demineralisiertes Wasser wurde Kerosin eingefüllt. Resultat: Ausfall beider Triebwerke kurz nach dem Start und Notlandung auf Autobahn (Panair, Hamburg). Bei Globe Air wurden in Sachzwangsnot verschiedenste Dokumente gefälscht und die maximalen Flugdienstzeiten massiv überschritten. Resultat: Absturz einer Britannia im Anflug auf Nicosia und Ende der Globe Air. Auch

bei SATA, die ihren CV-640 im Norden Norwegens hart parkierte und anschliessend eine Caravelle vor Funchal im Meer landete, läuteten diese Unfälle die Endzeit ein.

Ich kenne die Zeichen dieses unheilvollen Stresses; ich weiss, wovon ich rede, habe ich es doch selber erlebt. Je schlechter es unserer PHOENIX AIRWAYS (Basel) ging, desto «phantasievoller» verhielt sich die Abteilung Marketing. Es wurden Direktflüge Basel-Helsinki verkauft, die wir ab der damals noch kurzen Piste (2360m) in Basel so unmöglich ausführen konnten. Der Stress, das ganze Samstag-Flugprogramm pünktlich durchzubringen, um dann 30 Minuten vor Nachtflugverbot in Hamburg eine technische Zwischenlandung im «Help Yourself-Verfahren» durchzupauken (um die Leute doch noch nach Helsinki zu bringen) und dafür die Rolle des Spielverderbers, der die spärliche Rendite mit einer Zwischenlandung verpufft, zu übernehmen, lastete auf uns Piloten, die, wenn sie doch nur etwas «flexibler» wären ...

Die gleiche Rolle fiel uns zu, als das Marketing die Hadsch-Flüge (damals die grosse Rettung) entdeckte. Mit schleunigst gepackten Koffern und dem Ticket zur Vorpositionierung in der Hand (die Pässe mit den benötigten Visas waren noch auf dem Weg von Bern nach Basel, standen wir im Operations-Büro und überprüften in den Manuals der Konkurrenz-Gesellschaft (da noch keine eigenen vorhanden) die vorgesehene Operation. Schliesslich fanden wir die Kraft, den von uns verlangten Flugauftrag eines Direktfluges Niamey-Jiddah, PBR-Planung mit irgend einem Gravel-Runway-Flugplatz im Sudan, mit unserer BAC 1-11 zu verweigern. Zwar trafen die Pässe aus Bern noch rechtzeitig ein, doch bestiegen wir unter Kenntnis der Folgen (für uns und die ganze Firma) unser Flugzeug nicht. - Wer glaubt, die Gesellschaft wäre dank dieser gewagten Operation gerettet worden, der irrt sich. Die entscheidenden Fehler wurden an anderer Stelle und bereits viel früher gemacht. Mit unserer klaren, pilotischen Haltung haben wir möglicherweise den Konkurs unserer Firma beschleunigt, sie resp. ihre unschuldigen Flugpassagiere jedoch vor einem blutigen Ende bewahrt. Derjenige, der in dieser Reengineering-Phase (Bührle wollte einsteigen resp. eben auch diversifizieren) beinahe einen Unfall «produzierte» - zum Glück blieb es bei einem Overrun ohne tragische Folgen (B-707 in Luton), war nicht nur Captain, sondern gleichzeitig auch Chef des Marketings ...

Weshalb ich Ihnen dies alles erzähle? Ja, sehen Sie, als ich dann meine Fliegerlaufbahn bei der Swissair fortsetzen konnte, wurde mir erst richtig bewusst, was gute Ausbildung und Zusammenarbeit überhaupt bedeuten und was sie ermöglichen: Durchdachte und nachgeführte flugtechnische Unterlagen, Vorschriften, die über Jahre gesammelte Erfahrungen widerspiegeln, Fluglehrer, die sich zutiefst mit der Materie der sicheren Operation von Verkehrsmaschinen befassen, technische Wartung, auf die Verlass ist, eine Dispatch/Einsatzleistung, die Zugriff zu allen nötigen Planungs- und Flight-watchdaten hat, Flight Attendants, die nicht nur im Wörterbuch nachgeschaut haben, was das Wort Emergency heisst, Bodenmannschaften und Loadcontrollers, welche die Maschinen mit Kenntnis und Verantwortungsbewusstsein beladen. Erst jetzt konnte ich erfahren, wieviel wohler einem ist, Startschub zu

setzen, wenn auch noch genügend Zeit blieb, sich mit dem bevorstehenden Start auseinanderzusetzen, und man von der Arbeit des Tankens, Ölauffüllens, Cateringwechsels, Rechnungsbegleichens und Bordkassennachzahlens verschont blieb. Dafür wurde Kapazität frei, sich Überlegungen über den Wegflug bei näherrückenden Gewitterherden, Einsetzen von Schneefall, zunehmendem, die Limiten übersteigenden Seitenwind oder dichter werdendem Nebel zu machen und in Gedanken nochmals den Flugweg, die Reaktionen und Handlungen im Fall eines Triebwerkausfalls zu machen.

Allein der guten Schulung, der dauernden und kritischen Auseinandersetzung mit der Materie (in der Freizeit übrigens) und einer damit verbundenen Selbstkritik und Disziplin ist es zu verdanken, dass bei uns in der Swissair in jüngster Zeit beispielsweise

- die Triebwerkausfälle in der Einführungsphase der MD-11,
- der elektrische Brand im Cockpit einer MD-80 oder
- die verschiedenen Triebwerkstörungen im vergangenen Winter auf B-747, insbesondere der äusserst kritische Triebwerkschaden gleichzeitig an zwei Motoren kurz nach dem Start in Seoul

nicht als unwiederrufliche Unfälle in unsere Firmengeschichte eingingen. Aber statt sich über den Erfolg und die Früchte der weisen Investition in die Ausbildung (welche als «letzter Anker» funktioniert und nebst menschlichem Leben die Firma vor Schmach und materiellem Schaden bewahrt hat) zu freuen und als Ansporn zu nehmen, hat unsere Geschäftsleitung regungslos zugeguckt, wie über eben diese, ihre Angestellten, denen sie doch einiges zu verdanken hat, in der Öffentlichkeit hergefahren wurde.

Wie kommt ein Arbeitgeber dazu, nicht zu reagieren, wenn sein (sorgfältig ausgewähltes und teuer ausgebildetes) Personal in den Medien als faule, eingebilddete und überbezahlte Kaste dargestellt wird? Nicht eine Gelegenheit wurde wahrgenommen, diese Verleumdung des eigenen Personals zu kontern! Sämtliche diesbezüglichen «Reaktionen» wurden doch von unseren Medienspezialisten im Verband eingeleitet und durchgeführt. Was ist das für eine Direktion, die sich das leisten kann? Was steckt da für ein Menschentyp dahinter? Da muss es schon als Hohn empfunden werden, wenn Herr Goetz an der Aktionärsversammlung erklärt: «Wir haben in unserem Konzern die weltweit besten Piloten» (was an sich schon eine prahlerische Feststellung ist, die so keiner von uns unterschreiben würde!), nachdem er diesen den GAV gekündigt (Swissair), die Kündigung in Aussicht gestellt (Balair/CTA) und die Anheuerung «günstiger» Ostblock-Kollegen vorgeführt hat (Crossair). Gute, loyale Angestellte müssten doch eine der positiven Voraussetzungen sein, eine schwierige Zeit auszuhalten, nicht wahr? Statt dessen wurden bei gleichzeitigen TQL-Predigten die Grundlagen zerstört, die nötig wären, um eine Krise tatsächlich gemeinsam durchzustehen.

Die Solidarität unter uns Piloten (mit der sich dieses Management noch schwer tun wird) entspringt der gleichen, verantwortungsbewussten (persönlichen) Art wie die Loyalität, die wir unserer Swissair weiterhin gerne gönnen würden. Die Solidarität, zu der wir uns heute verpflichtet fühlen, gilt nicht dem Hinüberretten

einiger egoistischer Partikular-Interessen. Vielmehr gilt sie der echten Sorge um die Zukunft der Swissair als Qualitätsfluggesellschaft. Noch nie klappten die theoretischen Vorgaben und die praktische Umsetzung, wie sie wohl nur in den vordersten Reihen im täglichen Betrieb wahrgenommen werden kann, derart weit auseinander.

Mancher Entscheid (und erzwungener «Kulturwandel») der letzten Zeit, insbesondere auch die Management-Enthüllungen dieses Frühjahres berechtigen mich, die Richtigkeit der vorangetriebenen Veränderungen ernsthaft zu hinterfragen: Brauchen wir wirklich eine weitere Billigfluglinie, um (mit den Worten Herrn Goetz's) nicht nur die Schweiz, sondern Europa mit der Welt zu verbinden? ...

«What are your flight conditions?» «What's your heading?» Auf solche Fragen erwartet der Flugverkehrsleiter klare Antworten. Er muss wissen, wohin die ihm anvertrauten Maschinen steuern, um kooperativ und entschlossen das Seine beitragen zu können, damit jeder Flug sein Ziel ohne Konflikt erreicht.

Als Pilot muss ich heute meine Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat nicht nur fragen: Wieso haben Sie mir die abgemachten Arbeitsvereinbarungen gekündigt, obwohl mein Vertreter, die AEROPERS, bereit war, über neue, für Sie vorteilhaftere Bedingungen zu verhandeln? Weit grössere Sorgen bereiten mir (und den meisten meiner Berufskollegen) aber auch Fragen wie:

- Say your destination?

- Do you have an alternate?

- How long is your endurance?

- Und vor allem: What are your flight conditions? Sicht- oder Blindflug? Gar Charter-Flight? (Die Spantax gibt es übrigens nicht mehr!)

Lang lebe die Swissair! Wenigstens diese mehrfach erklärte Zielsetzung der Geschäftsleitung deckt sich mit den Interessen des Personals. Grundsätzlich einverstanden! Dass dieses Ziel aber nicht erreichbar ist, wenn an allen «Fronten» gleichzeitig Unruhe gestiftet wird, lehrt die Geschichte - und hier, Herr Loepfe, scheinen nicht wir Piloten «die ewig Vorgestrigen» zu sein.

Zu verkaufen in Hochfelden bei Bülach

grosses Bauernhaus

sehr schöner Riegelbau, freistehend. Grundstück ca. 900 m², Preis Fr. 720 000.-.

Tel. (01) 858 18 95 oder Fach 1534

Réflexions à bâtons rompus...

Par François Keller, SF/O MD-11

En regardant d'un peu près ce qui se passe au sein des entreprises de notre beau pays on constate que les programmes d'économies, c'est à dire de licenciements et de réductions des salaires, sont toujours dirigés par des gens qui ne risquent pratiquement pas de perdre leur emploi et voient probablement leurs revenus augmenter s'ils mènent ces programmes avec succès. Ces responsables justifient en général ces mesures en prônant que l'intérêt général de l'entreprise doit passer avant les intérêts particuliers. Je serais très curieux de voir si ces gens mettraient autant d'enthousiasme à la tâche si leurs revenus fondaient proportionnellement au but à atteindre et si leur place était en jeu. J'en doute beaucoup et cela démontre bien que l'intérêt général passe souvent par l'intérêt particulier d'un certain nombre de gens.

Pas besoin d'avoir fait HEC et un MBA à Boston pour arriver à la conclusion qu'une entreprise qui licencie du personnel, augmente le nombre d'heures de travail hebdomadaires et baisse les salaires, va faire des économies. Quand je pense qu'il y a des entreprises de «consulting» qui s'enrichissent grassement sur notre dos pour arriver à ces brillantes conclusions, je me demande parfois si je ne devrais pas changer de métier.

Les seuls qui ne risquent pas de se faire virer de leur boîte lors d'une restructuration sont ceux-là même qui ont engagé l'entreprise de «consulting» proposant la restructuration en question. Que voulez-vous, même chez les consultants, le client est roi!

WIN - un bien beau mot et il est vrai que tout le monde a envie de gagner. Mais pas avec n'importe quelle équipe. D'ailleurs en sport, lorsqu'une équipe ne fait pas de bon résultats, on ne se contente en général pas de changer les joueurs, on remercie en général aussi l'entraîneur...

On reproche souvent aux pilotes de ne rien faire parce qu'ils passent une bonne partie de leur temps assis à lire des instruments en écoutant ce que leur raconte un centre de contrôle. Si on devait admettre que tous ceux qui sont assis derrière un bureau à lire des papiers, en écoutant ce que racontent leurs collaborateurs, ne font rien, on pourrait certainement alléger notre appareil administratif d'une manière substantielle. Pour éviter ce genre d'exercice fort désagréable, je suggère que chacun brosse devant sa propre porte...

Tout le monde critique ces vilains ordinateurs qui ne font jamais ce qu'on leur demande et qui déraillent régulièrement. Paradoxalement, les mêmes personnes sont convaincues que les ordinateurs ont résolu tout les problèmes dans les avions et que les pilotes sont quasiment superflus. Vous trouvez ça logique?

On nous répète à longueur de journée qu'il n'y a pas de sujets tabou chez nous; je me permets donc d'en aborder un. En Suisse, on reproche toujours au personnel subalterne d'être trop cher, raison pour laquelle on préfère donner le travail aux Indiens, aux Sud-coréens, aux Chinois etc. Qu'en est-il des direc-

tions d'entreprise? Je suis prêt parier qu'un cadre supérieur dans un de ces pays coûte beaucoup moins cher qu'ici et qu'il ne fait pas plus de bêtises. Comme il n'y a pas de petites économies, je me demande ce que nous attendons pour donner l'exemple et en essayer au moins un?

La baisse des tarifs dans le transport aérien mondial cessera le jour où les responsables du marketing devront aussi se serrer la ceinture.

Affirmer que les restrictions budgétaires n'affectent en rien la sécurité dans le transport aérien est une hypocrisie à laquelle aucune personne impliquée directement dans les opérations de vol ne peut souscrire. Lorsqu'un pilote ou un mécanicien font leur travail, leur réflexion est toujours fondée sur le principe: «Maximum of safety with acceptable costs» alors que les compagnies ont de plus en plus tendance à opérer selon le principe «Acceptable safety with minimum costs». Nous aurons donc toujours plus de peine à nous entendre. Quand toutes les entreprises suisses auront délocalisé leurs activités à l'étranger, on se retrouvera enfin dans une Suisse propre en ordre. Il n'y aura plus que deux catégories d'employés suisses: ceux qui seront assis derrière les guichets de la caisse de chômage et ceux qui seront debout devant. Et les étrangers? me direz vous. Ils travailleront tous pour le sieur Blocher dans des conditions médiocres. Que voulez-vous, il faut bien que quelqu'un alimente la caisse de chômage!

Et ce sera tout pour cette fois.

Sonne, Ruhe, Aussicht, mitten im Grünen und in absoluter Stadtnähe.
5 Min. bis Baden, 18 Min. bis Zürich, so ideal liegen unsere

642 m² Bauland

in **Ennetbaden**, an leichter Hanglage. Interessiert? **Telefon (056) 51 23 19**.
Auch am Wochenende.

Kloten

grosse 5¹/₂-Zi-Wohnung

in einem Wohn-/Geschäftshaus zu vermieten. Mit allem Komfort (eigene WS, TU, GS). Sehr zentrale Lage. Junge Mitbewohner und Familien bevorzugt. Ab Juli, evtl. früher oder später. Miete Fr. 2640.- inkl. NK. Fehrenbach, Tel. (01) 803 10 66 (P) oder (01) 218 22 13 (G).

Swissair Aktionärsversammlung 1995:

Die besten Piloten der Welt...

Von Beat von Tobel

Donnerstag, 11. Mai 1995, nachmittags um halb fünf Uhr hallt es durch die Werft III: «Die Swissair hat die besten Piloten der Welt!». Der Ausruf ist der verzweifelte und sogar fast peinlich wirkende Versuch von Verwaltungsratspräsident Hannes Goetz, vor den versammelten Aktionären die Ehre der Swissairpiloten zu retten. Dass er sich mit dieser Äusserung auf Glatteis begibt, ist ihm in diesem Moment wohl kaum bewusst, und ich drücke allen Kollegen, die an diesem Nachmittag in der Luft sind, die Daumen, dass keinem ein folgeschwerer Fehler passiere!

Der Ausruf erntete keinen Applaus, ganz im Gegensatz zu den vorangegangenen Voten zweier Aktionäre, die harsche Kritik an den Piloten geübt hatten. Der eine schloss uns Piloten ausdrücklich von seinem Dank aus, den er der übrigen Belegschaft und besonders auch der Geschäftsleitung für ihren Einsatz zu Gunsten der Swissair aussprach, und er warf uns vor, wir würden die Kuh, die uns die Milch liefere, zu Tode melken. Der andere präsentierte detaillierte Zahlen bezüglich Pilotenproduktivität. Das Votum gipfelte im Antrag an die Versammlung, eine Resolution zu Handen des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung zu verabschieden, es seien die Piloten der Swissair so einzusetzen wie jene der British Airways, zu Löhnen der Crossair. Herr Goetz bat den Redner, auf diese Resolution zu verzichten. Sie würde die Emotionen zu diesem Thema unnötigerweise schüren, was er, Goetz, vermeiden möchte. Er wies auch darauf hin, dass Produktivitätsvergleiche zwischen den verschiedenen Airlines wegen der unterschiedlichen Streckennetze und Flottenzusammensetzungen nicht sehr aussagekräftig seien. Der Aktionär zog seinen Antrag später zurück, fügte aber an, Herr Goetz wisse genau, dass die Resolution von den Aktionären angenommen würde.

Die Angriffe auf unsere Berufsgruppe veranlassten unseren pensionierten Kollegen Walter Meyer zu einer Stellungnahme. Er gab zuerst seinem Befremden darüber Ausdruck, dass ein erst kürzlich ausgehandelter GAV schon nicht mehr brauchbar sein solle, und äusserte dann seine Zuversicht, dass die gegenwärtigen Probleme zwischen Management und Piloten innert nützlicher Frist einvernehmlich gelöst werden könnten. Die Reaktion von Herrn Goetz war ziemlich heftig, er meinte, die Piloten würden die schwierige Lage verkennen, in der sich die Swissair befinde.

Darauf wagte sich Martin Gremlich ans Mikrofon. Er kritisierte das Management, welches der Gesellschaft mit dem ehrgeizigen Airbus-Flottenprogramm eine zu grosse finanzielle Last aufgebürdet habe. Das Votum löste in der Versammlung kein Echo aus - der «Rattenflüsterer» hatte keine Chance gegen den neuglänzenden A321 hinter dem Rednerpult.

Blieb es nach diesem Votum in der Halle still, erntete ein anderer Aktionär immerhin verhaltenen Applaus, als er auf die Gefahr des «Company Stress» hinwies, die Wichtigkeit der Piloten für eine Airline betonte und am Schluss die Glaubwürdigkeit des Managements in Frage stellte.

Herr Goetz bekräftigte vor den Aktionären, was er schon mehrmals gesagt hat: «Wir verlangen nichts Unzumutbares!» und fügte zuversichtlich an, das Verhältnis zwischen Management und Piloten sei gut, Probleme gäbe es nur mit dem Vorstand der Aeropers.

Keine Probleme auch zwischen Verwaltungsrat und Aktionären: Alle Anträge des Verwaltungsrats wurden angenommen - eine ganz normale GV also.

Ein- bzw. Mehrfamilienwohnhaus

An Nord-Schweizer Grenze in deutscher Kleinstadt, 50 Strassenkilometer von Kloten.

In Wohngebiet, ausbaubar, Grundstück 1.400 m² oder mehr.

Näheres erfahren Sie bei
Carl und Suzanne Grewing/Rettenmund
8226 Schleithelm, Postfach 73

Ein abschliessender Beitrag zu «Automatisierung im Cockpit»:

Automatisierung muss optimiert werden

Von Henry Lüscher

Die NASA hat anfangs dieses Jahres erste Ergebnisse ihrer Untersuchungen über das Design von modernen Cockpits veröffentlicht. Aufgrund von unzähligen Vor- und Unfällen mit «elektronischen» Flugzeugen wurden Vorschläge präsentiert, wie die Automatik sicherer bedient werden könnte. Darüber lesen Sie heute im dritten Teil der Artikelreihe über die Automatisierung im Cockpit.

Die Piloten in den (Automatik-) Loop bringen

Die NASA-Untersuchungen zeigen, dass in den meisten der untersuchten Fälle den Piloten die Reaktion der Automatik unverständlich war oder dass ihnen nicht bewusst war, in welchem Betriebszustand sich die Automatik befand. Alle publizierten Vorfälle und 184 Berichte aus dem anonymen Meldesystem der NASA, die «moderne» Flugzeuge betrafen, wurden analysiert. Eine erste Erkenntnis war, dass mit einer besser präsentierten, verständlichen, nachvollziehbaren Rückmeldung der Automatik auf gegenwärtige oder geänderte Flugzustände einige Vorfälle hätten vermieden werden können. In Momenten grosser Arbeitsbelastung und Hektik geht das bewusste Verifizieren der meist nur optisch angezeigten Betriebsarten oder Änderungen derselben oft unter. Auch ist den Piloten zu wenig bewusst, was im Moment des Wechsels von einem Modus zum anderen abläuft. Die Programmierung und somit die Reaktion des Systems ändert z. B. bei Erreichen der Höhe von «Steigflug» über «altitude capture» zu «altitude hold» dreimal. Nach dem Startunfall der A330 in Toulouse - übrigens war dies der erste Unfall bei einem Testflug seit Bestehen der Airbus Industries - wurde daher ziemlich rasch die Programmierung in dieser Transitionsphase geändert. Auch Boeing musste Änderungen vornehmen, da entgegen der früheren Annahmen und Erfahrungen diese Transitionsphase durch ungeschickte Vorkommnisse so in die Länge gezogen werden kann, dass daraus gefährliche Zustände resultieren.

Sorgenkind Vertikalprofil

Mit der Einführung der Navigationsdarstellung auf Bildschirmen nahmen die Fehler und Unsicherheiten im korrekten Navigieren ab. Hier wurde die Automatik sinnvoll, nachvollziehbar und gewinnbringend zum Wohl der Piloten eingesetzt. Die Bewegung des Flugzeuges in der Ebene wurde ergonomisch präsentiert, aber das Vertikalprofil blieb hinter dem ergonomisch Möglichen zurück. Es gab Versuche, den Piloten bessere Informationen über den Steig- und Sinkflug zu bieten. Boeing arbeitete in den achtziger Jahren (Projekt 7J7) an einer optischen Darstellung, ebenso McDonnell Douglas im Hinblick auf die MD-11. Beide Firmen erklärten sich aber ausserstande, dieses System zur Serienreife zu bringen.

Heute treibt die NASA diese abgebrochenen Studien wieder zügig voran und hat das IMMI (Integrated Mode Management Interface) erfunden, das die eine Hälfte des Navigationsbildschirmes beansprucht und die Piloten mit Piktogrammen und grafisch auf dem Laufenden hält, in welchem Betriebszustand Autopilot und Triebwerkregelung sind, wo sich das Flugzeug relativ zum idealen und maximal möglichen Flugprofil befindet, welche Alternativen vorhanden wären und - sehr wichtig für Anflüge! - welche geografischen Hindernisse unter dem Flugweg sind. Selbstverständlich könnten auch TCAS-Informationen überlagert werden.

Die NASA befürchtet allerdings, den positiven Reaktionen zum Trotz, dass der Weg bis zur Zertifizierung noch weit sein könne. Die Zertifizierungsbehörden ihrerseits bedauern, dass bis heute kein Standard für die automatisierten Systeme geschaffen worden sei. Jeder Flugzeughersteller verwendet seine eigene Sprache, Symbole, Bezeichnungen, Logiken und nennt an sich gleiche Geräte anders als die Konkurrenz. Eine Vereinheitlichung scheint jetzt schlicht nicht mehr möglich.

Test mit Piloten deckt Mängel auf

14 erfahrene Boeing 737-300 Piloten und sechs, die gerade ihre Umschulung auf diesen Typ beendet hatten, nahmen an einem NASA-Test teil. Nach eingehenden Briefings wurden die Piloten in einem Simulator während anderthalb Stunden verschiedenen Szenarien ausgesetzt. Die Resultate zeigten, dass in der Schulung noch einiges getan werden könnte:

Beim Startabbruch unter 64 kt («autothrottle hold speed») vergassen 16 Piloten, die Autothrottle auszuschalten; nur drei Piloten wussten alle drei Möglichkeiten, wie man die Automatik dazu bewegen kann, die ILS zu verlassen, und sieben wussten überhaupt keine; den Ausfall des Glideslopes (und darauf den Wegfall des Flight Directors) bemerkten einige erst nach Minuten. Bei vorprogrammierten Navigationsproblemen tendierten die jüngeren Piloten dazu, das Flugzeug gleich via FMS auf einen sicheren Kurs zu bringen, während die erfahrenen direkt am Bedienungspanel des Autopiloten eingriffen, um das Flugzeug neu auszurichten und damit «head-down» Arbeit zu verhindern.

Die Tests zeigten, dass auch im «konventionellen» Cockpit die «einfache» Automatik für Verwirrung sorgen kann. Eine Erkenntnis daraus ist, dass die Automatik, wenn sie die Befehle des Piloten nicht ausführen kann oder infolge Signalverlust eingeschränkt wird, nicht nur die betroffenen Anzeigen «still und leise» zurückziehen, sondern den Piloten aktiv informieren soll. Eine Testreihe mit 18 A320-Piloten ist in Vorbereitung.

Die Leiter der NASA Studie über Automatisierung im Cockpit (die noch nicht abgeschlossen ist) haben zwei bemerkenswerte Statements abgegeben:

The occasional breakdown in communication between the pilots and automated systems is occurring as computers are becoming more complex and as they are given more authority in the cockpit.

Strong, silent, difficult-to-direct automation is not a team player (with the flight crew). Some glass cockpits have clumsy automation that creates bottlenecks when pilots are least able to deal with them - during high-workload periods.

Both the military strategist and the businessman act continuously in a state of suspended animation. And regardless of the amount of information given them - short of the ideal of perfect information - they generally act in the final analysis on hunch; that is, they gamble without being able to calculate the risk.

Oscar Morgenstern

VEF-Prämien, quo vadis?

Von Jürg Franz, Vorsitzender Versicherungskommission

Ziel des zur Zeit stattfindenden öffentlichen Mobbings gegen die Piloten ist zweifelsohne, Unsicherheiten auf allen Ebenen zu schaffen. Die Methoden dazu sind Täuschung und Gegentäuschung mittels gezieltem Verbreiten von Wahrheiten, Unwahrheiten sowie bewusstem Schweigen. Vorliegender Artikel soll im Bereich der VEF-Prämien etwas Licht ins herrschende Dunkel bringen. Die berufliche Vorsorge ist mit Artikel 34 quater, Abs. 3 in der Schweizerischen Bundesverfassung verankert. Demnach soll den Betagten, Hinterlassenen und Invaliden die Fortsetzung ihrer gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglicht werden. In der Botschaft 23 zum erwähnten Artikel erfahren wir genaueres über die Angemessenheit. Demnach gilt für alleinstehende Personen 60% des letzten Einkommens als angemessen, für verheiratete 80%. Dies gilt für Personen mit mittlerem Einkommen. Je niedriger das frühere Einkommen war, desto anteilmässig mehr benötigt ein Rentner, umgekehrt: je höher das Einkommen war, desto prozentual kleiner können die Rentenleistungen sein, um die Weiterführung der gewohnten Lebenshaltung zu ermöglichen. Diese soziale Grundzielsetzung darf durch betriebliche und volkswirtschaftliche Gesichtspunkte nicht einfach in Frage gestellt werden. Die Verfassung enthält hier eine rechtlich verbindliche Norm, nicht bloss ein politisches Programm. Zusammen mit den Leistungen der ersten Säule kommt ein Pilot heute im Durchschnitt auf ca. 58% des letzten Einkommens, was gemäss Verfassungsauftrag eher an der unteren Limite liegt. Für die heutigen Leistungen haben sich die dazu notwendigen Prämien bei normaler Teuerung als genügend erwiesen. In Zeiten von erhöhter Teuerung mussten jedoch schon mehrere Saläreinkäufe getätigt werden. Eine Senkung der Prämien wäre somit zwangsläufig mit einem entsprechenden Leistungsabbau verbunden. Bei tendenziell sinkenden Real-löhnen sind aber prozentual höhere Rentenleistungen und damit auch höhere Prämien die Folge. Vergleichen wir international die Prämienhöhe der Piloten, liegen wir auch hier im guten Durchschnitt. Infolge der sehr niedrigen staatlichen Lohnabgaben in der Schweiz ist die Höhe der Soziallast im gesamten als unter dem Durchschnitt zu bezeichnen.

Auf Vorschlag der Swissair wurde von allem Anfang an beschlossen, die VEF-Prämien voll vom Arbeitgeber zu übernehmen. Es wurde nämlich schon damals erkannt, dass dies die kostengünstigste Lösung darstellt, resultieren doch mit diesem Vorgehen erhebliche steuerliche Vorteile für beide Seiten. Mit der Einführung des BVG im Jahre 1987 wurden die Beiträge für die zweite Säule bei

der Einkommenssteuer zwar voll abzugsberechtigt, die Sozialabgaben auf die vom Arbeitnehmer bezahlten Pensionskassenbeiträge blieben aber weiterhin bestehen.

Was das bedeutet, möchte ich an folgendem Beispiel aufzeigen. Nehmen wir an, ein Arbeitnehmer verdient brutto 1000 Franken im Monat, die Sozialabgaben (AHV, SUVA, usw.) betragen je 6%, die Beiträge an die Pensionskasse je 10% für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es ergeben sich folgende Nettoeinnahmen resp. Gesamtkosten:

| | Arbeitnehmer | Arbeitgeber |
|---------------|------------------|-------------------|
| Lohn | 1000.– Fr. | 1000.– Fr. |
| Sozialabgaben | – 60.– Fr. | + 60.– Fr. |
| Pensionskasse | – 100.– Fr. | + 100.– Fr. |
| Total | 840.– Fr. | 1160.– Fr. |

Im zweiten Fall nehmen wir an, dass der Arbeitgeber die Pensionskassenbeiträge voll übernimmt. Die Rechnung sieht nun wie folgt aus:

| | Arbeitnehmer | Arbeitgeber |
|---------------|------------------|-------------------|
| Lohn | 900.– Fr. | 900.– Fr. |
| Sozialabgaben | – 54.– Fr. | – 54.– Fr. |
| Pensionskasse | – 0.– Fr. | + 200.– Fr. |
| Total | 846.– Fr. | 1154.– Fr. |

Wir sehen, dass durch diese Verschiebung die Einnahmen des Arbeitnehmers um 6 Franken oder 0,71% gestiegen sind, die Lohnkosten für den Arbeitgeber um 6 Franken oder 0,52% gesunken sind. Diese Mechanismen müssten den McKinsey-Leuten, wie allen einigermaßen in Volkswirtschaft geschulten Leuten gängig sein. Es ist völlig unverständlich, wenn heute in aller Öffentlichkeit immer wieder Stimmen laut werden, welche die Übernahme von Pensionskassenbeiträgen durch den Arbeitnehmer fordern. Wer so argumentiert, dem geht es nicht ums Sparen. Und damit sind wir wieder bei Oskar Morgenstern.

KALEIDOSKOP

Airbus: längere Reaktionszeit als Boeing

Weil die Boeing 737-Familie, die bereits in die dritte Generation geht, von «grandfather»-Rechten der ursprünglichen Versionen zehren kann, glaubt sich Airbus benachteiligt. Gemäss neuen Zertifikationsrichtlinien der JAA müssen die Startberechnungen eine zweisekündige Reaktionszeit für den Fall eines Triebwerkverlustes bei V1 einbeziehen, während sich auch die neuesten Sprösslinge der Boeing 737-Familie auf nur eine Sekunde einstellen müssen. Airbus sieht daher vor allem für die kleine A319 Wettbewerbsnachteile bei Konkurrenzangeboten und fordert entweder eine Gleichbehandlung der A319 oder aber eine Ausdehnung der Zweisekundenregel auch auf alle neuen Mitglieder einer Flugzeugfamilie.

Ich denke, also fliege ich

Wissenschaftler des Aeronautical Systems Centre der USAF tüfteln an einer Flugsteuerung, die ihre Inputs direkt aus dem Gehirn des Piloten bezieht. Mit Gehirnströmen wurde schon immer experimentiert, aber sie sind so schwach, dass keine einzelnen Signale herausgefiltert werden konnten. In diesen Experimenten der USAF werden Piloten im Simulator mit einer Lichtquelle angestrahlt, die mit 13,25 Hz pulsiert. Dies veranlasst die Sehzellen, mit dieser Frequenz elektrische Steuerströme auszusenden. Elektroden messen das resultierende Gehirnstrommuster, dessen Spektrum nach einem Filter, der wieder die Frequenz von 13,25 Hz aussortiert, analysiert wird. Die Piloten lernen die Intensität dieses Frequenzbandes zu beeinflussen. Eine Erhöhung der Amplitude bewirkt im Simulator eine Rechtskurve, während eine Absenkung eine Linkskurve einleitet. Die Piloten könnten aber nicht sagen, was genau sie denken oder machen, um diese Veränderungen zu bewirken, es sei wie ein erneutes Laufenlernen. Nach einiger Zeit bräuchten sie sich allerdings «keine Gedanken» mehr zu machen über gehirninterne Vorgänge, es funktioniere einfach. Es gäbe Piloten, die schon ganz leidlich den Simulator zu bewegen verstünden, aber heute sind erst ganz rudimentäre Steuervorgänge möglich, von einem versuchsmässigen Einsatz in einem Flugzeug sei man noch weit entfernt.

Billig-Airline wird zu teuer

Continental Airlines hat ihre Billigtochter «Continental Lite» nach etwas mehr als einem Jahr Betrieb wieder aufgegeben. Sie sei zu kostspielig geworden und habe der Konkurrenz Southwest Airlines nicht das Wasser reichen können. Mit Boeing wurde als Folge davon vereinbart, alle 43 Flugzeugbestellungen für die Jahre 1996 und 1997 um zwei Jahre hinauszuschieben.

Von Air Inter zu Air Outre?

Am 12. Mai ist bereits der dritte Präsident von Air Inter vor Ablauf seiner Amtsdauer zurückgetreten. Michael Bernard, nach nur 20 Monaten wegen politischem und gewerkschaftlichem Druck zurückgetreten, wird interimistisch durch den Air France Präsidenten Christian Blanc abgelöst. Die Gewerkschaften sehen darin nur noch mehr Gründe, einer Fusion mit Air France die Stirn zu bieten.

Wegen der andauernden Streikaktionen bei Air Inter haben die anderen französischen privaten Gesellschaften AOM (Air Outre Mer), Air Liberté und die von British Airways beherrschte TAT ihre Präsenz auf den lukrativen Strecken von Air Inter kräftig ausgebaut. Air France will nun ihre Pläne, bis im Jahr 1997 aus Air Inter eine «neue europäische Gesellschaft» zu machen, noch energischer vorantreiben.

BAZL prüft GPS jetzt «seriös»

Nachdem Crossair «wohlwollende Zustimmung» für ihre GPS-unterstützten IFR-Anflüge nach und Abflüge von Sion erhalten hatte, will das BAZL jetzt doch etwas ernsthafter und in Übereinstimmung mit internationalen Richtlinien und Empfehlungen GPS-Anflüge in Lugano evaluieren. Crossair rüstet zwei ihrer Saab 2000 entsprechend aus, damit Ende 1995 die Versuche mit Differential-GPS beginnen können. Der ungestüme zivile Druck hinter staatlichen Diensten zeigt sich darin, dass bereits im Frühjahr 1996 die erste Testphase mit der Zulassung von Cat-1 Anflügen beendet sein soll. Crossair will danach alle ihre Saab 2000 mit GPS-Anflugssystemen ausrüsten.

American Airlines trennt sich von ihren MD-11

«The MD-11 isn't the right size for the missions American is flying», sagte der Finanzchef der Gesellschaft und schrieb die gesamte Flotte von 19 Flugzeugen zum Verkauf aus. Federal Express, die bereits 15 MD-11 als Frachter operiert, will zwischen 1996 und 1999 zwölf American MD-11 übernehmen und umbauen.

Mieträder

Jeder Cent zählt bei Delta Air Lines. Jetzt werden sogar die Flugzeugpneus nicht mehr gekauft, sondern gemietet. Delta lässt sie etwa zehnmal aufgummieren, worauf die Karkassen, die sonst nur schwer zu entsorgen sind und entsprechende Lagergebühren kosten, dem Hersteller Michelin zurückgegeben werden.

Lufthansas Südamerika-A320

Im nächsten Winter werden die Boeing 747 auf der Strecke von Frankfurt nach Caracas durch A340 ersetzt. Lufthansa arbeitet bekanntlich an einem Crew-Cross-Qualifikationsprogramm und sieht vor, eine A320 in Caracas zu stationie-

ren, die die üblicherweise schwach besetzten Weiterflüge nach Lima, Quito und Bogota übernehmen und in der normalen Rotation von der A340-Besatzung geflogen werden soll.

ETOPS 2000

Da die Marshall Islands Airlines einige Saab 2000 bestellt hat, arbeitet die Herstellerfirma daran, diese Flugzeuge auf ETOPS Standard zu bringen. Zunächst werden 75 Minuten angepeilt, das Ziel sind jedoch 90 Minuten, damit das ganze Streckennetz abgedeckt werden kann.

Live ETOPS im Bermudadreieck

Seit der Einführung von ETOPS (Extended Twin Operations) vor zehn Jahren sind bei fast 34 Millionen Flügen 39 Fälle von Triebwerkstörungen aufgetreten, was den beteiligten Zweimotorigen eine gute Zuverlässigkeit attestiert.

Am 26. April wurde es an Bord einer United Boeing 767 auf dem Flug von New York nach Sao Paulo ernst, als eine Ölfilter-Warnung eine Störung im linken Triebwerk anzeigte. Die Piloten nahmen dieses in den Leerlauf zurück, verständigten die Fluglotsen über Kurzwelle und sanken auf 21'000 ft ab. Dort gab das Triebwerk den Geist ganz auf, weshalb sie eine «Blockfreigabe» zwischen 21'000 ft und 5'500 ft erhielten und Kurs auf Bermuda nahmen. Zu allem Übel zeigte eine Klimaanlage Überhitzungserscheinungen, weshalb sie abgeschaltet und den Fluglotsen mitgeteilt wurde, die Boeing 767 würde auf 8'000 ft sinken wegen «Druckproblemen». Der Kurzwellenkontakt brach wegen der tiefen Flughöhe für zirka zehn Minuten ab, weshalb der Fluglotse die Küstenwache alarmierte, die gleich mit Helikopter und Hercules ausrückte. Doch die Boeing 767 landete ohne weitere Probleme auf Bermuda, die Piloten waren erstaunt über die aufgebotenen Such- und Rettungsdienste, denn sie waren die ganze Zeit über via Satellit in Kontakt mit ihrem technischen Operationszentrum!

Wer übernimmt die operationelle Verantwortung?

Viele der grossen amerikanischen Gesellschaften haben ihre «Feeder» (Regionalfluglinien), die ihren Hubs Passagiere zuführen und meist durch die Bemalung als zu ihrer Muttergesellschaft gehörend ausgezeichnet werden. American Airlines hat verschiedene kleine Gesellschaften (teilweise allerdings mit über hundert Flugzeugen) unter dem Markennamen «American Eagle» in ihren Diensten. American war eine der ersten Fluglinien, die Human Performance und Crew Resource Management in grossem Stil einführte. Ein Vorfall zeigt aber, dass dieses Wissen und vor allem die Anwendung desselben noch nicht vollumfänglich bis zu den «Regionals» durchgedrungen ist. American überprüft offenbar auch die «Performance» ihrer Töchter nicht, wie dies beispielsweise Delta Air Lines durch periodische Checkflüge ihrer Inspektoren macht.

Am 13. Dezember 1994 stürzte eine Jetstream 31 der Flagship Airlines, die als «American Eagle» unterwegs war, in Raleigh-Durham während eines ILS-

Anfluges bei trübem Wetter (Wolkenuntergrenze von 500 ft, Sichtweite von 3,2 km und Temperatur von 2°) ab. Die schwache Entscheidungsfreudigkeit und das vernachlässigte Crew Resource Management des Kapitäns wird als Hauptursache für den Unfall angegeben.

Kapitän Hillis flog während vier Jahren als Charterpilot Kleinflugzeuge und wurde im Jahr 1990 von Comair als Saab 340 Copilot angestellt. Er brachte die Simulatorschulung allerdings - trotz Zusatztraining für Anflüge und Landungen ein- und zweimotorig - nur mit «minimum qualifications» hinter sich. Während seiner Copilotenzeit kritisierten Kapitäne seine fliegerisch unterdurchschnittlichen Fähigkeiten, seine unkonzentrierte Art und Überlastung bei Anflügen in Stosszeiten. Er benötigte ständige Überwachung und die Gesellschaft akzeptierte, ihn «für mindestens ein Jahr» als Copilot fliegen zu lassen.

Im Januar 1991 «akzeptierte» Comair seine Kündigung, worauf er eine Woche später bei Flagship Airlines als Copilot auf der Jetstream 31 weiterflog. 1992 wurde er Kapitän auf der Shorts SD3-60 («fliegender Container») und im September - erst beim zweiten Anlauf - Kapitän auf der Jetstream.

Während des fatalen Anfluges - der «outer marker» war gerade vorbei - bestellte Hillis dem Copiloten, das Fahrwerk auszufahren und erhöhte die Propellerdrehzahl, als ein «automatic ignition» Warnlicht aufleuchtete. «Why's that ignition light on? We just had a flame-out?» fragte er den Copiloten, der antwortete: «I'm not sure what's going on with it». «We had a flame-out» erklärte Hillis. Das Warnlicht kommt normalerweise an, wenn der Motor Leistung verliert und die Situation droht, dass der Propeller die Turbine antreibt. Aber die Unfalluntersuchungen haben ergeben, dass beide Motoren liefen, nur die Drehzahl des einen Propellers war fünf Prozent tiefer als beim anderen, was akustische Schwebungen hervorrief, die als Leistungsverlust fehlinterpretiert werden konnten. Die Piloten analysierten die Lage nicht oder ungenügend, jedenfalls «einigten» sie sich darauf, dass der linke Motor ausgefallen wäre. Der Copilot fragte Hillis, was er zu tun gedenke. Zuerst sagte er, dass er den Anflug fortführen werde, wechselte aber drei Sekunden später zum Durchstart und zog die Maschine hoch, zu hoch allerdings oder ohne genügende Leistungserhöhung, denn zwei Sekunden später ertönte die Überziehwarnung erstmals. Der Copilot intervenierte verbal, ob er auch alles im Griff habe, worauf Hillis ein «yeah» von sich gab. Aber als beide Überziehwarnungen ansprachen, schrie der Copilot: «It's the wrong, wrong foot, wrong engine!» Das Flugzeug schlug mit 170 kt und einer Sinkgeschwindigkeit von 10'000 ft/min in einem Wald auf. Fünf der zwanzig Personen an Bord überlebten.

Tarom-Unfall: Verlust des Raumgefühls?

Die Auswertungen der Flugschreiber der A310-300, die am 31. März in Bukarest nur drei Minuten nach dem Start abstürzte, haben einige neue Details und weitere Fragen hervorgebracht.

Der Copilot führte den Start aus und flog in der ganzen, kurzen Flugphase von Hand. Auf einer Höhe von 2000ft und einer Geschwindigkeit von 190kt (!)

wurden die Landeklappen eingefahren («according to the normal procedure»). Mit der per Knopfdruck eingeleiteten Schubreduktion auf Steigleistung begannen die letzten 42 Sekunden dieses Fluges. Ein Gashebel blieb - aus immer noch unerfindlichen Gründen - auf der Position Startleistung stehen, der linke fuhr langsam zurück, bis er die Leerlaufposition erreichte. Die Asymmetrie wurde offensichtlich nicht realisiert, wohl wegen des starken Schneetreibens und der vorhandenen Gewitterzellen, und auch, weil der Copilot in dieser Phase gerade eine Linkskurve mit 25° Querlage einleitete. Durch den Umstand, dass das kurvenäussere Triebwerk noch auf Startleistung arbeitete und das kurveninnere im Leerlauf war, überdrehte die A310 und die ursprüngliche Längsneigung von 18° reduzierte sich zunächst auf Horizontallage, ging aber infolge der grösser werdenden Querlage auf Sinkflug über. Die ermittelte Aufschlagposition des Flugzeuges lautete auf 170° Querlage links und 80° nose-down. Die Flugschreiber zeichneten ab Einsetzen der Asymmetrie wenig bis keine Korrekturausschläge an der Steuersäule auf, was vermuten lässt, dass die Piloten die unnatürliche Lage ihres Flugzeuges nicht bemerkten (einige Vorfälle mit Fracht-Jumbos, deren Autopiloten im Reiseflug bis 90° Querlage kommandierten, bis die Piloten reagierten, mögen dies bestätigen). Airbus Industries hat bereits früher einige Meldungen über «verklemmte» Gashebel erhalten, was im Jahr 1986 zum Versand technischer Bulletins an die Halter von A310 und A300-600 führte.

Tarom kam bereits einen Monat früher zu einer unrühmlichen Meldung und Untersuchung durch das kanadische Transportation Safety Board, weil eine ihrer A310-300 - dieselbe, die bereits im September 1994 in Paris einen Fast-Unfall hatte - auf dem Flug von Chicago nach Amsterdam auf ihrer Reiseflughöhe von 33'000 ft plötzlich mit 1,9 g und 12'000 ft/min gen Himmel zog. Sie erreichte auf ihrem Parabelflug eine maximale Höhe von 40'500 ft und eine minimale Geschwindigkeit von 155 kt, was zum sofortigen Sinkflug führte. Dieser wurde 7000 ft später beendet, und die A310 erreichte wieder eine horizontale Fluglage auf 35'000 ft, worauf die ATC sie gleich dort oben beliefs. Verletzt wurde niemand, der Flug wurde fortgesetzt. Der Grund dieser Exkursion ist nicht bekannt.

Henry Lüscher

April

3. Urs Enz nimmt am monatlichen Einsatzmeeting A-310 teil.
5. Ernst Scharp und Peter Nagl bereiten die neuen Rotationsabsprachen vor.
6. Ernst Scharp und Peter Nagl bestreiten AEROPERS-seitig die neuen Rotationsabsprachen.
Roland Born nimmt am ECA-Meeting in Brüssel teil, wo u.a. die neuen JAAFDR diskutiert werden.
10. Vormittag: Peter Nagl, Franz Müller, Urs Enz und Rolf Plüss bilden die AEROPERS-Delegation im Paritätischen Senioritäts-Ausschuss.
Nachmittag: Ernst Scharp, Peter Nagl, Franz Müller, Anselmo Caluori und Urs Enz gehen in die Paritätische Bestandes-Ausschuss-Sitzung.
18. Peter Nagl und Urs Enz sind am Paritätischen Ferien-Ausschuss-Meeting.
- 23./26. Der Vorstand geht 4 Tage in Klausur, unterbrochen durch den AEROPERS-Info-Apéro.
24. AEROPERS-Apéro im Schluefweg
27. Der Paritätische Bestandes-Ausschuss tagt in gleicher Besetzung wie am 10. April.
Roland Born gibt dem belgischen Fernsehen RTBF ein Interview über den Swissair-Sabena-Deal (ausgestrahlt am 21. Mai).
Roland Born trifft sich mit dem Präsidenten der ABPNL, des belgischen Cockpitverbandes.
28. Der Paritätische Senioritäts-Ausschuss tagt in gleicher Besetzung wie am 10. April.
Ernst Scharp und Roland Born treffen sich im Rahmen der SWISS-ALPA mit Vertretern der BBCTA- und CrossairPilotenverbände.

Mai

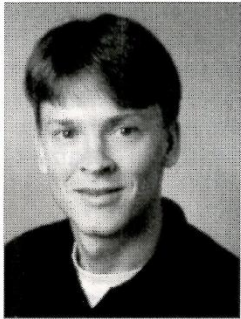
1. Ernst Scharp, Peter Nagl, Peter Rüedi und kapers-Vertreter diskutieren aktuelle Probleme des gesamten fliegenden Personals im Rahmen des Dachverbandes.
Peter Nagl, Peter Clausen, Mike Fraser und Harry Bänninger geben der Presse Auskunft zum Thema Company Stress.
Der Vorstand bestreitet einen Informations-Apéro im Hotel Hilton, Glattbrugg.
- 2.-4. VS-Sitzung
4. Ernst Scharp nimmt an Information der Swissair-Verbände zum Thema Swissair/Sabena teil.
- 5.-6. Ernst Scharp nimmt als Regional Vice President IFALPA an der halbjährlichen PAN EUROPEAN CONFERENCE teil.

11. Peter Nagl, Urs Enz und Sergio Giordani besuchen die Swissair-Generalversammlung.
15. Benno Halter und das OK des diesjährigen Sportanlasses bereiten diesen vor.
16. Ernst Scharp, Peter Nagl und Franz Müller verlangen im Paritätischen Bestandes-Ausschuss genaue, aktualisierte Planungsunterlagen.
Ernst Scharp, Peter Nagl, Franz Müller und Felix Kuster erfahren in einem Meeting zum Unterwanderungsschutz über Auslagerungsabsichten (an Crossair) der Swissair.
17. Franz Müller leitet die Sitzung der Senioritäts-Kommission.
18. Peter Nagl und Felix Kuster bereiten die AEROPERS-Generalversammlung mit den Referenten H.J. Mosimann und H.U. Schürer vor.
22. Franz Müller entwirft zusammen mit OCZ den Entwurf zur Zusatzvereinbarung Ausflottung F100/Umfloftung MD-80.
- 29.-31. VS-Sitzung
30. AEROPERS-Generalversammlung 1995 im Schluefweg.



Neuaufnahmen

Wir heissen diese neuen Mitglieder herzlich willkommen!



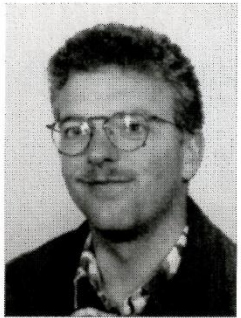
Smidek Martin



Hofmann Alexandra



Schäli Peter



Gerber Werner



Pasche Cédric



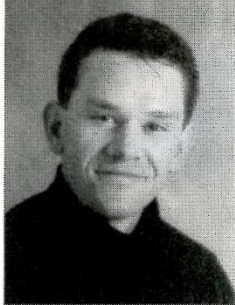
Staub Walter



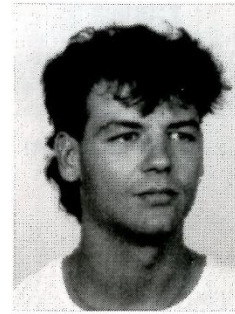
Frei Peter



Polloni Roberto



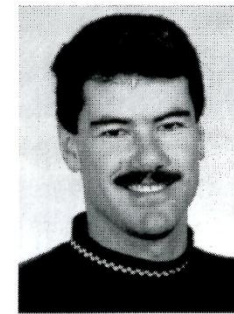
Rohrer Manfred



Grimm Martin



Kunfermann Thomas



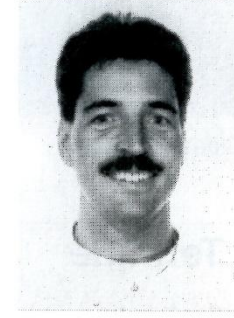
Suter Roland



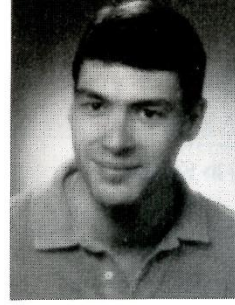
Walt Thomas



Jampen Rudolf



Vinzens Marcus



Wiget Stéphane



Rösli Steve



Nagel Michael



Agullo Francisco



Servant Alexandre



Caplazi Christopher



Claassen Gaston



Frank Roger

Termine

Copihock

Datum, Zeit Mittwoch, 30. August 1995, 19.30 Uhr
Ort: FPS Anlage Bassersdorf

Pensionierten-Stamm

Jeweils am letzten Dienstag jeden Monats. Nächste Stämme:

Datum: 27. Juni / 25. Juli 1995
Zeit: ab 14.30 Uhr
Ort: im Restaurant Welcome-Inn (Amtsstube) in Kloten

AEROPERS-Apéro

Datum: Mittwoch, 28. Juni 1995
Zeit: 16.00 Uhr (bis ca. 20.00 Uhr)
Ort: Hotel Hilton, Opfikon-Glattbrugg (beim Balsberg)

