

# rundschau

4/95



**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) 886 21 21  
Telefax P (01) 886 21 25

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 4/95

- 3 Editorial
- 7 Seite des Präsidenten
- 9 In Memoriam: Rolf Lengauer
- 11 Mitbestimmungsrechte des fliegenden Personals der Lufthansa
- 15 Interview: KLM-Pilots fighting for a new contract
- 23 Flugsicherheit: Kein Luxus, sondern ungenutzte Marktstärke
- 27 Gary Larson's Conflict Management
- 30 Aviatikjournalisten-Seminar: Pilot - ein Beruf im Kreuzfeuer
- 32 Traumberuf Pilot - Zerstörung eines Mythos?
- 39 Stell Dir vor, es ist Sporttag, und...
- 41 Jubiläums-Info Nr. 7
- 43 Man sollte...
- 45 Kaleidoskop
- 46 Yawspin
- 51 AEROPERS monthly
- 53 Flohmarkt des Swissair- und Flughafenpersonals
- 55 Neuaufnahmen
- 56 Termine

### Redaktionsschluss für die nächste Nummer: 30. September 1995

#### PR-Info-Gruppe/Redaktion

Peter Clausen (Vorsitz)  
Burkhard Klessler  
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

## Reflexionen

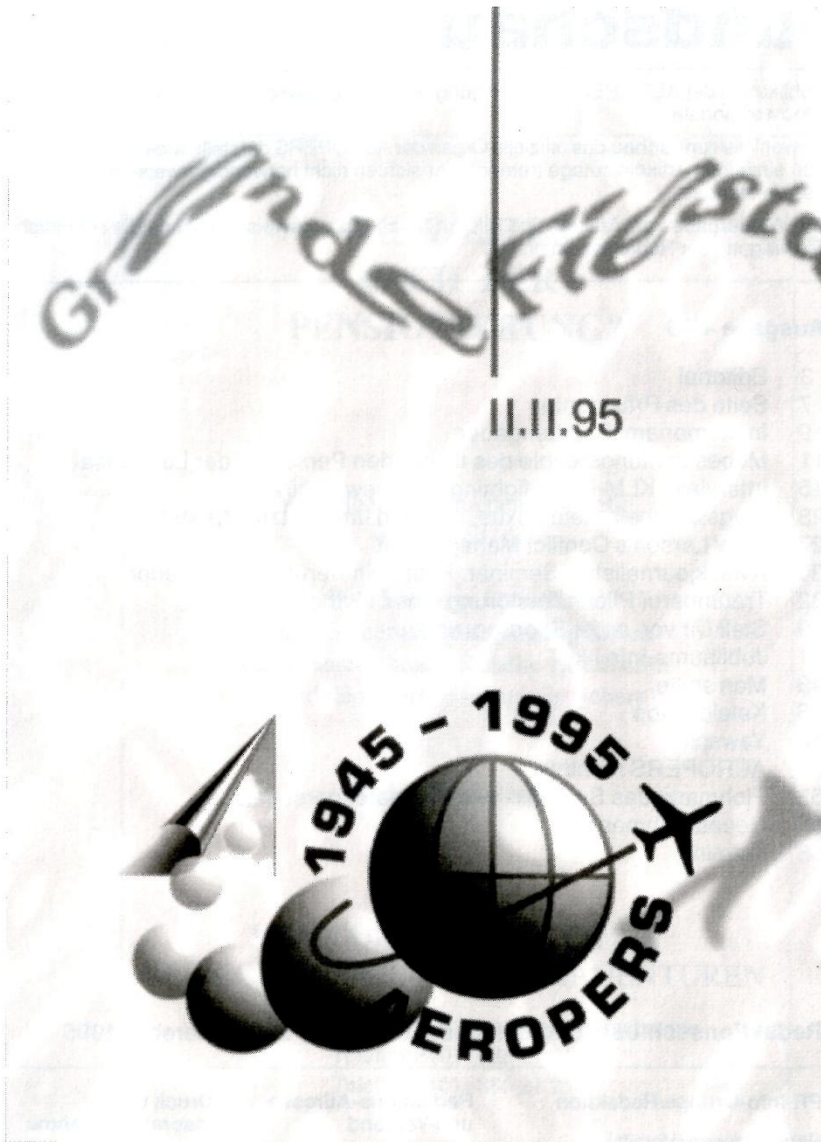
Vor den Sommerferien beriet der Ständerat die Revision des Arbeitsgesetzes. Sonntags- und Nachtarbeit sollen grosszügiger interpretiert und geringer entschädigt werden. Der Nationalrat räumte schon vorgängig grosszügig Schranken im Arbeitsgesetz weg, die der schon lange beschworenen Revitalisierung von Industrie und Gewerbe in der Schweiz im Wege stehen.

Auch die tonangebenden Exponenten der Industrie, Edwin Somm (Präsident des Verbandes der Maschinenindustrie) und Guido Richterich (Präsident der Arbeitgeberorganisationen) wollen der schweizerischen Wirtschaft zu neuem Glanz verhelfen, indem sie noch mehr Stellenabbau voraussagen, die Teuerung nicht ausgleichen wollen und die rasche Einführung eines Binnenmarktgesetzes fordern - das keine sozialen Schutzklauseln enthält. Der Beitritt der Schweiz zur europäischen Sozialcharta wird abgelehnt, man will nach dem EWR-Nein offenbar nur die der Wirtschaft dienenden europakompatiblen Gesetze einführen. Gut ist, was dem Betrieb nützt, für die Wegrationalisierten soll der Staat aufkommen. Das geflügelte Wort «Wenn es der Firma gut geht, geht es auch mir gut» ist zur Inhaltslosigkeit verkommen: Fragen Sie mal ältere wegrationalisierte Angestellte, die jahrelang ihrer Firma die Treue hielten, oder fragen Sie, wohin die zum Teil enormen Gewinne der letzten Jahre hingewandert sind, wenn sie nicht zur Deckung der durch spekulativ veranlagte Manager hervorgerufenen Löcher verwendet werden mussten.

Nun gibt es tatsächlich Branchen, die nicht auf Rosen gebettet sind wie z. B. der Tourismus und das Transportwesen. Für erstere wurde der Mehrwertsteuersatz gesenkt, bei unserer Branche des Transportwesens bot der europäische Gesetzgeber seine Hilfe an. Wie heisst es doch bei den Grundsätzen für die neuen JAR-Vorschriften: «. . . to aim for cost effective safety and minimum regulatory burden so as to contribute to the European industries' competitiveness . . .».

Die Interessenverbände machen Politik, und die staatliche Politik kann nur noch den von der Wirtschaft getroffenen Entscheidungen hinterherlaufen und versuchen, im Nachhinein die Entwicklungen zu regeln und sanktionieren. Das ist heute das politisch-wirtschaftliche Umfeld.

Nach einer Phase der wirklich «menschenorientierten» Entwicklung am Arbeitsplatz - nicht der Mensch wurde dem Arbeitsprozess angepasst, sondern es wurde versucht, den Arbeitsprozess menschlicher zu machen - ist im Zuge der jüngsten Rezession die «Herr-im-Hause» Mentalität zurückgekehrt. Schon lange vor Dieter Schlund wurden im Geschäftsleben Überbringer einer schlechten - weil kritischen - Nachricht geköpft; der Missstand wurde personifiziert und ausgemerzt, Mobbing von oben nach unten. Die in Managementschulen uniform gestählten Entscheidungsträger der von den McKinseys dieser Welt ebenso uniform durchkämmten Industrie haben gelernt, den Menschen nur



**Dringende Mitteilung des OK «50 Jahre AEROPERS»:** Offizielle Anmeldefrist für AEROPERS-Jubiläumsball läuft am 31. August 1995 ab! Bisher sind 75 (!) Anmeldungen eingegangen...



noch als Produktionseinheit und Kostenfaktor zu sehen, den es dem Betriebsprozess und den betrieblichen Bedürfnissen anzupassen gilt. Die Personalchefs nennen sich «Human Resources Manager», aber ob ihr Handeln mit «human touch» übersetzt werden kann, überlasse ich Ihnen.

Sogar in der oberen Hierarchie von Bundesbetrieben werden Leute kaltgestellt, wenn sie Kritik üben; ein Bankprokurist erlebte seinen zweiten Herzinfarkt, weil seiner Filiale jede Kompetenz weggenommen wurde; ein Versicherungs-Topagent erhielt innerhalb von sechs Monaten fünf neue Einzelarbeitsverträge zur Unterschrift vorgelegt; bei Fusionen müssen Angestellte Versetzungen akzeptieren oder ihnen wird gekündigt; einem Vorgesetzten wird ein Vorgesetzter vor die Nase gestellt; - die Liste des Umganges mit den «human resources» liesse sich beliebig erweitern.

Wer unter Ihnen aus der heilen Welt eines Studiums in den Schoss des Cockpits gekommen ist und keine Lehr- und Wanderjahre in Industrie oder Gewerbe hinter sich gebracht hatte, der ist möglicherweise höchst erstaunt über die Vorgänge in unserem Departement O und wie mit unserem Status umgegangen wird. Vorbei sind die Zeiten, als Otto Loeffler Vorgänger Robert Staubli in einem Interview die Pilotensaläre noch mit dem Argument verteidigt hatte, wir seien Botschafter und Repräsentanten der Swissair und müssten dies durch einen adäquaten Lebensstandard dokumentieren können. Felix Rasumowsky, als er noch Chefredaktor der **rundschau** war, schrieb einmal ein Editorial unter dem Titel: «Der PiC gehört zum Kader!» Auch diese Phase sollte nur einige Jahre dauern, heute sind wir immerhin noch «Stützen der Firma». Alle Aktionen der letzten Zeit laufen doch darauf hinaus, aus uns «handliche, pflegliche» Arbeitnehmer und -innen zu machen, die durchaus auch mal Angst um ihren Arbeitsplatz und ihre Position haben dürfen, aber sich durch gutwilliges Verhalten - Kriecherei? - die Gunst der Vorgesetzten erarbeiten können. Der heute absolut normale Umgangston in der Industrie soll auch bei uns Einzug halten. Und wer von Ihnen glaubt, mit mehr Entgegenkommen hätte die AEROPERS eine Kündigung des GAV verhindern können, der glaubt noch an «true and fair». Die Latte der Swissair lag schon vor der Kündigung genau da, wo sie im Juni präsentiert wurde: Keine Mitbestimmung mehr, freie Verfügbarkeit des Personals, eine Lohnstruktur, die von betrieblichen Bedürfnissen diktiert wird und nur noch eine rudimentäre Seniorität. Diese Vorschläge «... beruhen sowohl sachlich wie moralisch auf einer Haltung, die durchaus verantwortbar ist...», meldet der für diesen Feldzug Eingesetzte.

Selbst unsere Chefs waren über die Vorstellungen der Swissair entsetzt, nicht mal ihnen wurde vorgängig reiner Wein eingeschenkt, sie glaubten nach diversen Gesprächen mit der Swissairspitze noch an eine gute Wendung, denn sie selber hatten Vorschläge auf ihren Fachgebieten FDR und Seniorität eingereicht. Als sich der Widerstand dieser Leute gegen dieses an Crossair und McKinsey angelehnte Vertragswerk regte - fast dasselbe wurde übrigens unseren Kollegen bei der KLM vorgelegt - ,wurde deren Chef abgesetzt, aber immerhin nicht ohne seine sonstigen Verdienste gewürdigt und den Schritt bedauert zu haben. In der Industrie ist es eben absolut einmalig, dass sich

Vorgesetzte für ihre Untergebenen wehren, meistens würden sie sich in ähnlichen Situationen zu profilieren versuchen. Da die Managementschulen dieses Verhalten von Vorgesetzten auch nicht erwarten und demzufolge nicht lehren, ist es nicht weiter verwunderlich, dass das heile Weltbild unserer Manager zu wanken begann und sie das Skalpell weglegten und zum Zweihänder griffen. Aber schon Herkules hatte seine liebe Mühe mit der Schlange Hydra, der für jeden abgeschlagenen Kopf zwei neue nachwachsen. So sei denn dem Verantwortlichen die Lektüre der griechischen Sagen empfohlen, um zu erfahren, auf welche unzimperliche Weise sich Herkules des Problems entledigt hatte.

Ich habe sehr viele empörte Stimmen gehört, und Herr Schär täte wohl gut daran, den «Boykott» seiner Veranstaltungen nicht lauthals zu bedauern und uns dies zu «kommunizieren», sondern es endlich als Zeichen zu sehen, dass es nicht nur die AEROPERS ist, die seinen Vorstellungen ablehnend gegenübersteht, sondern auch die überwältigende Mehrheit der Pilotinnen und Piloten. Er will ja etwas von uns: Mehr Arbeit und weniger Entschädigung. Also muss er zu uns kommen und kann nicht erwarten, dass wir zu ihm gehen. Wie wäre es, wenn er sein Büro für einige Zeit ins Untergeschoss des OPS-Centers verlegen würde und so hautnah mit den Besatzungen, die motiviert an ihre Arbeit gehen oder erfüllt davon heimkehren, ins Gespräch kommen würde? Reden statt kommunizieren!

An Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Pensionierte, sind schon viele Aufrufe ergangen und diese haben schon eine erstaunliche Resonanz erzielt, nimmt man die Besucherzahlen an den AEROPERS-Orientierungen als Mass. Die verbale Bereitschaft zu unterstützenden Massnahmen ist solide da, Sie sind entschlossen, das in fünfzig Jahren Erarbeitete nicht so schnell aufzugeben. Die nächsten fünf Jahre werden mehr Energie von der AEROPERS und von Ihnen fordern als die letzten fünfzig.

Aber wie konsequent sind Sie auf der anderen Seite? Ist Ihnen beim Kauf eines Produktes der Preis wichtig, oder erkundigen Sie sich, ob es in einem Betrieb hergestellt wurde, der mit seinen Angestellten human umgeht? Bestellen Sie einen Handwerker nach der günstigsten Offerte oder fragen Sie vorher, ob seine Arbeiter einem GAV unterstehen dürfen? Pflegen Sie die Äufnung Ihres Aktienportefeuilles nach der besten Rendite zu gestalten oder ist Ihnen die soziale Struktur der Firma hinter den Aktien und Obligationen wichtig? Haben Sie nicht auch schon mit dem Argument «wer zahlt, befiehlt!» eine Auseinandersetzung abgeschlossen? Engagieren Sie sich in politischen Parteien, die immer nur auf das Wohl der Industrie achten und für die Anliegen der Gewerkschaften höchstens ein müdes Lächeln übrighaben? Wählen Sie im Herbst Hardliner aus der Industrie in den National- und Ständerat oder doch lieber solche, die die Anliegen von uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vertreten?

Wir haben schon früher im AEROPERS-Vorstand darüber diskutiert, wie man ein gewisses Lobbying für unseren Beruf und unsere Stellung machen könnte. Wir waren damals ernüchert aus der Diskussion herausgekommen, und heute ist die Situation durch den Stellenwert unserer Anliegen in der Presse noch



prekärer. Linke Parteifreunde würden höchstens sagen: «Jetzt seht ihr, was wir schon lange durchmachen!», wogegen Bürgerliche das Problem wohl erkennen, aber «leider keine Möglichkeit sehen», da etwas auszurichten, sie haben ja auch noch Verwaltungsratsmandate. Die Rotarier oder Löwen sind eh den sozial Schwachen verpflichtet und werden höchstens mit einem Unterton des Bedauerns darüber philosophieren. Hochberangte Kollegen, die man vom Militär her kennt, haben wahrscheinlich selber schon Probleme, ihre Erfolgsleiter optimal zu erklimmen, während farbentragende Verbindungsbrüder einzelarbeitsvertraglich angestellten Brüdern förderlicher sind als ganzen Verbänden. Wir sind auf uns allein gestellt. Die AEROPERS braucht Sie, und Sie brauchen die AEROPERS.

Und doch würde es mich nicht wundern, wenn viele von Ihnen im Herbst die Vertreterin im Swissair-Verwaltungsrat und Hardlinerin Vreni Spoerry, die im Monat soviel verdient wie ein junger Copilot im Jahr, in den Ständerat wählen würden. Aber keine falsche Scham, das entspricht doch dem guten schweizerischen Durchschnitt, denn wo sonst wählen Arbeitnehmer Arbeitgeber ins Parlament, stimmen Mieter wie die Vermieter und führen sich Schrebergärtner wie Grossgrundbesitzer auf?

Die Journalisten, auch sie unzimperlich im Umgang mit ihren Arbeitgebern, haben zwei Jahre lang ohne gültigen GAV gelebt und gearbeitet. Die höheren Chargen wurden mit Einzelarbeitsverträgen abgespeist, während die unteren fast normal weiterarbeiteten. Jetzt haben sie wieder einen GAV, der am 1. Januar 1996 in Kraft tritt. Also noch keine brandschwarzen Szenarien heraufbeschwören, auch wir wollen einen neuen GAV - aber ebenfalls nicht um jeden Preis!

Henry Lüscher

#### Kloten

### grosse 5<sup>1</sup>/<sub>2</sub>-Zi-Wohnung

in einem Wohn-/Geschäftshaus zu vermieten. Mit allem Komfort (eigene WS, TU, GS). Sehr zentrale Lage. Junge Mitbewohner und Familien bevorzugt. Ab September, evt. früher oder später. Miete Fr. 2640.- inkl. NK. Fehrenbach, Tel. (01) 803 10 46 (P) oder (01) 218 22 13 (G).

## Seite des Präsidenten

Liebe Mitglieder

Bei den GAV-Verhandlungen haben sich nach drei Runden die gegenseitigen Positionen noch nicht angenähert. Obwohl wir uns gemeinsam auf Verhandlungen nach dem Prinzip «Give and Take» einigen konnten, war die Swissair-Delegation bis heute nicht bereit, von ihren Maximalforderungen abzuweichen. Der Hauptstreitpunkt ist weiterhin die Mitwirkung.

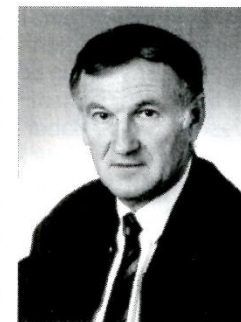
Hier sehe ich unüberwindbare Probleme, falls der Swissair-Standpunkt sich nicht ändert. Die Aussage:

«Die unternehmerische Freiheit wird immer eingeschränkt, wenn die AEROPERS Mitbestimmung mit Vetorecht hat» zeigt sehr deutlich, dass es der Geschäftsleitung doch darum gehen muss, den letzten starken Berufsverband in unserem Unternehmen zu brechen.

In diesen Tagen haben wir Arbeitsgruppen gebildet und ihnen Aufträge erteilt. Die Arbeit in den Gruppen wird dann sehr schnell zeigen, ob eine Annäherung in dieser Schlüsselfrage möglich ist. In einem persönlichen Gespräch hat mir Verwaltungsratspräsident Goetz erklärt, dass die Swissair an einer starken AEROPERS interessiert sei. Solange diesen Worten aber keine Taten folgen, fällt es mir schwer, das zu glauben. Die AEROPERS-Delegation hat ja in den ersten Verhandlungen klar zu verstehen gegeben, dass wir bereit sind, unseren Teil zur Lösung des Kostenproblems der Swissair beizutragen.

Bei Gesellschaften wie KLM und SAS waren die Geschäftsleitungen erst nach Streikaktionen bereit, von ihrer Maximalforderung abzugehen und wirklich fair mit den Pilotenverbänden zu verhandeln. Ich hoffe, dass die Swissair-Konzernleitung diesen Weg nicht einschlagen wird, sondern gemeinsam mit uns versucht, die anstehenden Probleme zu lösen. Und dass gemeinsame Lösungen immer noch möglich sind, zeigen die letzten Sitzungen des Paritätischen Bestandes-Ausschusses (PBA). Hier sind Swissair und AEROPERS daran, die auf uns zukommenden Überbestände vernünftig abzubauen.

Die Lufthansa hat vor wenigen Jahren den Fehler gemacht, die Ausbildung von Nachwuchspiloten einzustellen. Heute hilft uns das, denn möglicherweise können wir bis zu 100 Copiloten für ca. drei Jahre an die Lufthansa ausleihen. Die Überbestände bei den Kapitänen lassen sich durch Ausmietungen wahrscheinlich nicht lösen. Ich möchte aber unter allen Umständen vermeiden, dass wir durch übereilte Entscheide in kurzer Zeit wieder Unterbestände haben. Aus diesem Grund sind endgültige Lösungen wie beispielsweise Zwangspensionierung unter 58 wenn immer möglich zu verhindern. Teilzeitarbeit für unsere über 55jährigen Mitglieder wäre denkbar, und ich bin sicher, die Betroffenen werden Verständnis für eine solche Lösung haben.





Wesentlich schwieriger ist das Problem bei unseren BB/CTA-Kollegen zu lösen. Zwar können 4 Copiloten - nicht zuletzt durch recht grosse Anstrengungen der AEROPERS - ab Oktober in die Swissair eintreten, für die restlichen 29 Kollegen zeichnet sich aber in naher Zukunft noch keine Lösung ab.

Völlig unbefriedigend ist die Situation der SLS-Schüler. Bei der Swissair sind für diese jungen Piloten im Moment keine Stellen frei. Eine vernünftige Lösung wäre die Anstellung bei der Crossair mit Warteseniortät und Übernahmegarantie durch die Swissair. Die Crossair wehrt sich jedoch mit allen Mitteln gegen diese Variante, dabei wäre doch der einzig richtige (und langfristige) Weg der «Konzernpilot». Das Argument «Das können wir uns nicht leisten» lasse ich nicht gelten, denn eine Konzernpilotenlösung muss nicht unbedingt teurer sein. Hoffentlich wird die Swissair-Konzernleitung aus den Fehlern, welche die Lufthansa vor einigen Jahren gemacht hat, ihre Lehren ziehen. Dann müsste die SLS nicht geschlossen werden, unsere Nachwuchspiloten hätten vernünftige Zukunftsperspektiven, und der Swissair-Konzernpilot wäre die zwingende Schlussfolgerung.

Mit freundlichen Grüssen  
Peter Nagl

### **Amsel, Drossel, Fink und Star...**

Möchten Sie künftig gerne von Vogelgezwitscher geweckt werden? Im Kundenauftrag verkaufen wir eine

### **Oase der Ruhe**

mitten in der Stadt Schaffhausen, in bevorzugtem Villenquartier (in 35 Minuten am Airport!).

Moderne, offene Raumarchitektur, gegen den Rhein (Süden) gerichtete Räume, Terrassen, Sitzplätze, alter Baumbestand und botanischer Garten usw.

Dieses aussergewöhnliche Haus eignet sich besonders für jemanden, der Ruhe und Natur schätzt und gerne grosszügig wohnt. Eine zusätzliche Einliegerwohnung und drei Garagen sowie viele angenehme Extras gehören ebenfalls zu diesem Anwesen.

Diese Traumliegenschaft wird zu einem Preis von Fr. 1,4 Mio. angeboten.

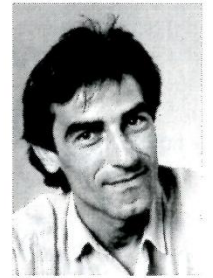
Ernsthafte, solvente Interessenten rufen Herrn H. Graf,  
Telefon (053) 83 73 08 für einen ersten Besichtigungstermin an!

Schweizerischer Bankverein, Schaffhausen  
Postfach, 8201 Schaffhausen

## *In Memoriam*

### **Rolf Lengauer**

Lieber Rolf



Schon als kleiner Bub war es Dein Traum, Pilot zu werden. Und was Du Dir in den Kopf gesetzt hattest, wurde meistens auch erreicht. Und deshalb musste es so kommen, dass Du nach abgeschlossener Matura, an der HSG studierend, während den Semesterferien das Fliegen erlernst und Dich zur Selektion bei der Swissair gemeldet hast.

«Ich höre auf», wurde von Deinen Eltern als «durchgefallen» gedeutet. Dem war aber nicht so; entgegen allen Ratschlägen hast Du die HSG abgebrochen und tratest in die SLS ein. DC-9, DC-10 und für kurze Zeit als Copi auf dem brandneuen MD-11; dann zurück auf die Kurzstrecke zum Upgrading auf F-100 – alles problemlose Hürden Deiner beruflichen Laufbahn. Irgendwo dazwischen haben sich unsere Wege gekreuzt, und Du wurdest mir ein lieber Freund. Du warst kritisch, nicht immer ganz einfach, hast Deine Meinung stets energisch vertreten und warst nur mit stichfesten Argumenten zu überzeugen.

Nicht nur diese Fähigkeiten, auch Dein Drang zu «mehr» hat Dich wohl in die Arme der AEROPERS getrieben. Kommission Schule und Check und das Betreuen der **rundschau** waren Deine ersten Tätigkeiten für den Verband, den Du als Vizepräsident zugunsten Deines Upgradings verlassen hast.

In dieser AEROPERS-Zeit konnte ich Dich vier Jahre begleiten. Die Zusammenarbeit mit Dir war anspruchsvoll, aber aufbauend. Probleme wurden sachbezogen, kompetent und abschliessend behandelt, wobei auch die menschlichen Aspekte einen hohen Stellenwert einnahmen.

Gelegentlich haben wir solche Probleme auf unserem gemeinsamen Heimweg noch weiter diskutiert, weshalb dann die AEROPERS-Tage so lange wurden. Viele Verhandlungsprotokolle und Verträge tragen Deine Unterschrift, was zeigt, wie hoch Dein Einsatz für uns war. Und war dies für Dich noch nicht genug, moderiertest Du noch zahlreiche Sendungen für Radio Eulach.

Waren da nicht auch noch unsere Fights beim Billard und Deine Besuche bei den Heimspielen des EHC Kloten, die neben Deiner Familie auch noch Platz in Deiner Agenda fanden?

Dann kam die Krankheit. Auch hier hast Du mit Kraft und Optimismus gekämpft – leider hast Du diesen Kampf verloren.

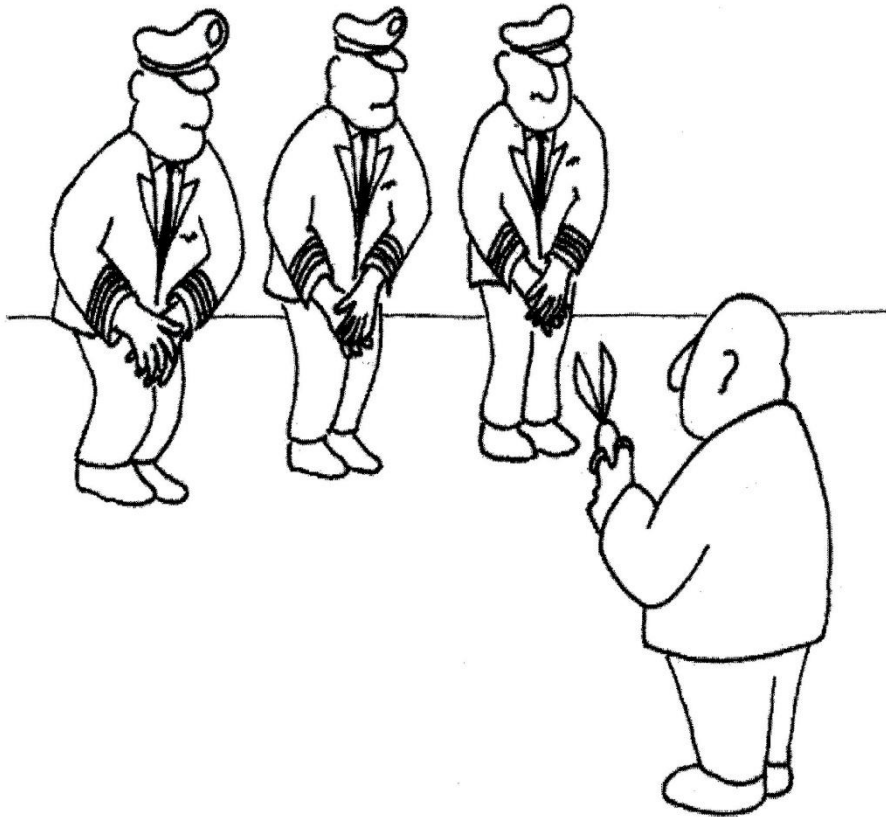
Lieber Rolf, weisst Du noch: Paphos, Terrasse unseres Ferienhauses, Blick aufs Meer. Nacht, das grelle Licht – ein Flugzeug? Plötzlich dunkel, wie ausgelöscht, kein Knall, nichts – ein UFO? Unsere Diskussion dazu: Würdest Du mitgehen auf eine Reise mit den Unbekannten, würde ich gehen? Etwas Neues, etwas Unerforschtes, wir hätten beide ja gesagt!

Nun bist Du gegangen. Gute Reise, lieber Rolf

Thomas Stefanini, Capt. MD-11 und AEROPERS-Vorstandsmitglied



## Streitpunkt «Mitbestimmung»:



FELIX 92

## Piloten sind gegen eine Kürzung!

(Aus «Austrian News», Dezember 1992)

*Bei uns sind sie ein «Störfaktor» und sollen abgeschafft werden, bei der (erfolgreichen) Deutschen Lufthansa bilden sie nach wie vor Grundpfeiler der entsprechenden Arbeits- und Tarifverträge:*

## Mitbestimmungsrechte des fliegenden Personals der Lufthansa

Von Harald Manhart, F/E B-747 und Vorstandsmitglied Vereinigung Cockpit

### 1. Grundlagen/Duale Interessenvertretung

In Deutschland besteht im Unterschied zu unseren Nachbarn ein duales System, Arbeitnehmerinteressen zu vertreten. Da gibt es zum einen die Ebene der Gewerkschaften. Als grosse, ausserhalb der Betriebe angesiedelte Organisationen verhandeln sie über Tarifverträge (TV) mit den Arbeitgebern. Diese TV umfassen essentielle Arbeitnehmerinteressen von Arbeitszeitfragen über Urlaubsansprüche bis zu Versorgungs- und Vergütungsregelungen.

Die zweite Ebene, auf der Arbeitnehmerinteressen wahrgenommen werden, ist die Betriebsebene. Grundlage dazu bildet das Betriebsverfassungsgesetz, welches den Betriebspartnern - Betriebsrat/Personalvertretung einerseits, Arbeitgeber/Geschäftsleitung andererseits - den Rahmen innerbetrieblicher Mitwirkung und Mitbestimmung vorgibt. Ein Betriebsrat ist entsprechend der Vorschriften dieses Gesetzes dann zu bilden, wenn der Betrieb mehr als 5 Mitarbeiter beschäftigt. Die Betriebsratsmitglieder werden per Wahl aus den Beschäftigten des Betriebes ermittelt.

### 2. Besonderheiten des fliegenden Personals

Wäre da nicht der Paragraph 117 Betr. Verf. Ges., der einige spezielle Arbeitnehmergruppen - unter ihnen das gesamte fliegende Personal aller Airlines in Deutschland - von der Anwendung des Betr. Verf. Ges. ausnimmt, müsste es uneingeschränkt auch auf die «Flieger» angewendet werden. Es ist müssig, darüber zu sinnieren, warum der Gesetzgeber Flieger, Schausteller und Seeleute anders behandeln wollte. Es ist nun mal so.

Gleichzeitig hat es der Gesetzgeber Arbeitgebern und Gewerkschaften anheimgestellt, Inhalte des Betr. Verf. Ges. in Form eines Tarifvertrages zu vereinbaren. Einen sogenannten Tarifvertrag-Personalvertretung haben die Gewerkschaften in Ermächtigung des Par. 117 Abs. 1 auch mit der Lufthansa abgeschlossen.

### 3. Mitwirkung/Mitbestimmung anhand des Tarifvertrages Personalvertretung der Deutschen Lufthansa

#### 3.1. Grundsätze

Oberster Grundsatz in der Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung (GL) und Personalverband (PV) ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohle der Mitarbeiter. Die Wahrung der Gleichbehandlung aller Beschäftigten ist ebenfalls als übergeordneter Grundsatz vereinbart.

GL und PV sind dem Willen zur Einigung verpflichtet. Arbeitskampf als Ultimo Ratio zur Durchsetzung eigener Vorstellungen ist ebenso unzulässig wie die Wahrung des Betriebsfriedens Selbstverständlichkeit ist.

Ergebnisse gemeinsamer Beschlüsse von GL und PV finden ihren Niederschlag in ausgehandelten Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabsprachen. Abgeschlossene Vereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend für alle betroffenen Arbeitnehmer des Bordpersonals. Regelungsinhalte, die üblicherweise in Tarifverträgen gestaltet werden (z.B. allgemeine Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelte) können *nicht* Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sein.

### 3.2. Allgemeine Aufgaben der Personalverbände/-vereinigungen (PV)

Die allgemeinen Aufgaben der PV erstrecken sich darauf, dass die zugunsten der Mitarbeiter geschlossenen Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen inhaltsgerecht angewendet werden. Die Personalvereinigung ist als Institution Ansprechpartner und Mittler zwischen Arbeitnehmern und GL. Sie soll Anregungen und Beschwerden der Beschäftigten aufnehmen und gegebenenfalls an die GL zur Umsetzung weiterleiten.

### 3.3. Mitbestimmungsrechte

Die Mitbestimmungsrechte der PV beginnen bei Fragen zur Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Sie umfassen die Aufstellung von Vergabekriterien des Jahresurlaubs und Regelungen, welche die Verhütung von Arbeitsunfällen umfassen.

Umfangreiche Mitbestimmung ergibt sich aus der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsabläufe und der Arbeitsumgebung. Die Mitbestimmung bei der Regelung von Arbeitszeitfragen, entsprechend der Öffnung des die Arbeitszeit regelnden Mantel-Tarifvertrages (MTV) ist Schwerpunktthema, wenn es um Belastungsabbau und -ausgleich geht. Der Anspruch, Umläufe (für Swissair: Rotationen) des fliegenden Personals auf ihre Komformität mit dem bestehenden Regelwerk zu prüfen und auf Änderungen zu drängen, wenn dagegen verstossen wurde, gehört ebenso dazu. Besondere «Härten» bei bestimmten Umläufen zwingt die PV zum Handeln, so dass entweder der Umlauf entschärft oder besondere, entlastende Zusatzruhezeiten als Kompensate ausgehandelt werden.

Die PV hat darüber hinaus im weiten Feld der personellen Angelegenheiten mitzubestimmen. Das erstreckt sich über Mitwirkung bei der Personalplanung, Erstellung von Auswahlrichtlinien bei Einstellung, Umgruppierung und betriebsbedingten Kündigungen.

Schliesslich ist die PV Beteiligte, wenn es um Betriebsänderungen (z.B. Flottenstilllegung) geht. Hier hat die PV über die Instrumente Interessenausgleich und Sozialplan weitgehende Mitbestimmungsrechte, um wirtschaftliche Nachteile von Angehörigen des Bordpersonals abzuwenden.

### 3.4. Einigungsstelle

Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten ist wegen der eingangs erwähnten Verpflichtung zur Friedenspflicht eine Art Schiedsstelle, die Einigungsstelle, zu bilden. Die Einigungsstelle ist ein paritätisch besetztes Gremium aus GL- und PV-Vertretern. Ihr sitzt ein unparteiischer Vorsitzender vor, meist ein Arbeitsrichter vom zuständigen Arbeits- oder Landesarbeitsgericht. Die Beschlüsse der Einigungsstelle werden zunächst unter Enthaltung des Einigungsstellen-Vorsitzenden mit Stimmenmehrheit gefasst. Kommt eine Einigung nicht zustande, nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Der Beschluss der Einigungsstelle kann bei vermeintlichem Überschreiten des Ermessens durch GL oder PV beim Arbeitsgericht angefochten werden.

Da das vorhandene Regelwerk ein Büchlein mit immerhin fast 60 Seiten umfasst, kann dieser **rundschau**-Beitrag nur oberflächlich und nicht alles umfassend sein. Ein grober Einblick in die Systematik der Mitbestimmung beim fliegenden Personal der Deutschen Lufthansa sollte jedoch gewährleistet sein.

Direkt von Baumeister in **Ühlingen-Birkendorf**, Luftkurort im Südschwarzwald, weitgehend nebfrei (650–750 m), sehr ruhige Lage, 50 Min. vom Flughafen Kloten, zum Festpreis.

#### – 6 Eigentumswohnungen:

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

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

#### – Doppelhaushälfte:

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

140 qm Wohnfläche, ca. 400 qm Landanteil.

Zum Festpreis von 586 000 DM.

Anfragen: Baugeschäft Schwarz, 79777 Birkendorf

Tel. CH 0049/7743-359

Tel. D 07743-359

Fax CH 0049/7743-5917

Fax D 07743-5917



## 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.

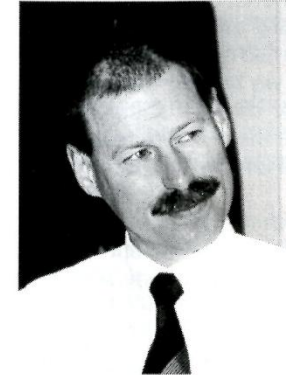
Ihre Kontaktperson: Andrea Dinevski, Tel. (01) 202 27 37, Fax (01) 202 28 35

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

## Interview

### KLM-Pilots: Fighting for a new contract

Interview with the president and the vice president of the Dutch pilots' association VNV (Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers):



Benno Baksteen, 46  
Capt. B747-300, president



Paul Griffioen, 35  
Capt. 737, vice president

**rundschau:** At the end of March Swissair cancelled our collective working agreement (CLA) and tensions between management and pilots have grown constantly since then. During this period the pilots of several European airlines went on strike, among them those of KLM. Obviously we are not the only ones that have a troubled relationship with the management...

**Benno Baksteen:** That's right. If you look closely at what's happening at Swissair there is an eerie likeness between that and what's happening here, - there are so many similarities! We are being attacked in totally similar ways. That's not a coincidence, even the words they use are alike. Peter Bouw, the CEO of KLM, said in the press: «I have no problems with the pilots, they're fine. I have a problem with their association.» Doesn't that sound familiar to you?

*It certainly does. What other similarities did you observe?*

**Baksteen:** The way they try to put us under pressure through the media and in internal publications. KLM released information about how much pilots earn and comparisons with other pilot groups which they knew were not true. This increased the tension within the company. There always are tensions between the pilots and the other employee groups, but if a management deliberately fuels these tensions it's doing just the opposite of what it's supposed to do. An airline, like practically no other industry, depends on teamwork. Destroying the team instead of building it is very stupid because that will break up the company.



*What was the reason for you to go on strike?*

**Griffioen:** Actually we didn't call it a strike but a work stoppage, because it only lasted six hours. There were two main reasons. One was the dispute with KLM over an agreement we had made in 1993. It had reduced our labour cost by about 11% and besides that KLM had received 300 million guilders as capital from our pension fund. In exchange we had gained some improvements in our pension scheme which didn't cost the company any money but were rather «technical adjustments» to the scheme. At the time of the agreement these adjustments had been put down in broad writing only and when we started to work out the details KLM - who in the meantime had collected the 300 million and the 11% - bluntly refused the improvements we had agreed on. They would accept them only in connection with a major change of the entire pension scheme which would make it a lot cheaper for them and reduce our benefits. The second reason for the strike was that KLM refused us a new CLA for 1995.

*You wanted a new CLA? What was wrong with the old one?*

**Baksteen:** The contracts of all KLM employees expired January 1st 1995. Except for the pilots all employees got a new one. To us they wanted to give a new CLA only if we agreed to raise the retirement age from 56 to 60 which we refused.

What Paul mentioned were actually only the superficial reasons for the strike. The underlying problem is far more important: it's the way the management treats the pilots. You see, we have been very cooperative when times were difficult for KLM. The 11% were only one thing, earlier we had already given 5%, so that's a total of 16% over the last few years. We expect mutual respect when dealing with the company, however that was lacking when KLM didn't want to honour the agreement we had reached in 1993 and when they tried to use the CLA as leverage to force us into accepting the higher retirement age.

The main issue is the way they approach the problems they have with the pilot group and we spoke that out to the public, too.

*The pilots of SAS and Alitalia went on strike at about the same time as you did. Was there any coordination?*

**Baksteen:** No, it was a happy coincidence, but if you look at what caused these actions you'll see that everywhere it's the way the managements approach the pilots. They are set to break what they perceive as the power of the pilot groups. We don't see it that way, we consider ourselves as competent professionals who have interesting remarks to make about the operational side of our business which should be taken into account when making decisions at management level.

*What was the legal situation after January 1st when your CLA had expired and you didn't have a new one yet?*

**Baksteen:** According to the law the old CLA remains in force for another year under these circumstances.

*To be effective a strike must be well organized. Did you have any experience in this kind of action?*

**Griffioen:** No, the last time this union called for a strike was in 1958 and none of the pilots that took part in it is active today. But we have very good ties with USALPA who has a lot of experience in that. They sent us their complete strike manual. Of course it's based on their strike culture which includes strikers to form picket-lines and wearing sandwich-boards. I don't think we could have gotten our pilots to do that. So we had to adapt it, but the basics remained intact. One main feature is that you need two teams: one to organize the strike and one to negotiate, the political team, so to say. That's what we did, - and it worked brilliantly.

**Baksteen:** The separation of the organizational items from the political items is very important because the political team is constantly involved in deal making and trying to reach a compromise. It would be extremely difficult to organize a strike at the same time.

*You two were probably both in the negotiating team...*

**Baksteen:** No, I wasn't. Our delegation was headed by Paul while I took care of the media. I wanted to be able to react immediately to any move of the company, because during an earlier round of negotiations KLM had surprised us with an amazing move. While we were sitting in a meeting with their delegation Pieter Bouw announced on the radio that the negotiations with the pilots had failed. Later we found out that half an hour before the talks had even started they had faxed around a press release stating the talks had failed. I still don't know why they did that.

*What was the solidarity among the pilots concerning the strike?*

**Baksteen:** We were very surprised of the massive support we got from our members. A strike needs the support of two thirds of all our members which include the pilots of Transavia and Martinair. We ran a ballot and 99% voted for the strike. Only 13 pilots were against it but most of them supported it after the majority had decided for it. Only one pilot cancelled his membership because of the strike.

*What about the management pilots, did they fly during the strike?*

**Both:** Oh no!

**Baksteen:** The company asked them for a statement that they would support the management, but they refused to give it.

**Griffioen:** They told the company that they would sit in their offices but that they wouldn't fly. Later they decided that they would be on the piers at Schiphol to help keep things under control.

*What percentage of KLM pilots are members of VNV?*

**Griffioen:** About 98% of those who have been with the company for more than one year.



*How long before the strike did you announce it?*

**Griffioen:** Six days. Of course up to the last moment we were prepared to cancel it if an agreement was reached.

*What were the consequences on the flight operation?*

**Griffioen:** Because of the six days lead time KLM could change the schedule of the flights, so there were no planned departures within the six hours. About 20 short haul flights were cancelled and the intercontinental flights were delayed.

**Baksteen:** We were not out to cause maximum damage to the company but rather wanted to give a clear signal to the management that we are serious.

*What was the reaction of the media?*

**Griffioen:** Initially there was sympathy because during the entire process we were always one step ahead of KLM. Once the strike was on the sympathy shifted as the media focussed their reports on stranded passengers.

**Baksteen:** I was told however that most passengers were relaxed and that TV-crews had to look hard to find angry ones. The six days lead time had allowed the people to adapt their travel plans.

*What is the general attitude of the Dutch towards strikes?*

**Baksteen:** It's allowed by law unless ruled otherwise by the judge. People don't like it at all if it affects daily life but it's an accepted way of reaching an agreement when all else fails.

**Griffioen:** It's ok when you're low paid but when you're relatively high paid you won't get any sympathy, only jealousy.

*But in your case the press even showed some sympathy, at least initially?*

**Baksteen:** Overall I was quite happy with the media reports. They were balanced despite the information strategy of KLM I have explained before.

*You said that your pilots wouldn't stand in picket-lines. What did they do during the work stoppage?*

**Baksteen:** We had sent out a briefing sheet telling them to stay home initially. Those who were supposed to fly during the six hour work stoppage were told to meet here in our office building at noon. One hour before the end of the strike we brought them to the airport to report for duty. The incoming crews were met at the gates by our teams and were also brought here. We wanted to keep the pilots away from the passengers to prevent conflicts. This strategy was very successful.

**Griffioen:** We not only wanted to keep them away from the passengers but also from other employees and especially superiors. Pilots are not the type of people that like to strike, they feel very responsible for the passengers. And if you're out there all on your own and your boss is telling you that the plane is full of passengers and ready to go, you get under an immense pressure to fly that plane.

*The main target of the strike was to get a new CLA. Did you achieve it?*

**Baksteen:** Not with the first strike. The day before the strike we were very close to reaching an agreement, but it failed and we immediately announced a second strike for June 8.

**Griffioen:** That's the day KLM came out with the annual results, - which showed a record profit!

**Baksteen:** By choosing that date we wanted to stress the fact that these figures were a result from cost cutting measures in the past but that the management, by ruining the good relationship with the pilots, was eating into the potential to continue making money in the future.

*Was the second strike any different than the first one?*

**Baksteen:** No, it was exactly the same. Originally we had prepared everything for a twelve hour strike. But then we heard rumours that KLM wouldn't change the schedule in this case and let it turn into a chaos they could blame the pilots for. We feared that the same thing would happen to us as had happened to the SAS pilots. They had called for a rather limited strike but the company then turned it into a full 24 hour strike by locking out the pilots. SAS then blamed the pilots for the chaos the latter were not really responsible for. To prevent that from happening to us we did it exactly the same way as the first time.

**Griffioen:** The day before the second strike we had reached an agreement with the delegation of KLM but the board of directors refused to approve the deal. So the strike was on.

*And that second strike helped you to come to an agreement?*

**Griffioen:** It needed the threat of a 24 hour strike. Now that would really hurt them and it put the pressure on to reach a deal.

*So you finally have a new CLA. Are you happy with it?*

**Baksteen:** Yes, it's what we wanted.

**Griffioen:** It's exactly the same as was our compromise proposal before the first work stoppage, almost to the word!

*We are in a very similar situation as you were. We both signed a new contract in 1993 and now the companies want more. You obviously came to a compromise with KLM. Does that mean you made additional concessions to the ones you had made two years ago?*

**Baksteen:** No. Of course the company wanted more concessions, but we said: if you want concessions you have to show us that we are more expensive than the pilot group of relevant competitors. They produced a report that lets us look very expensive and not very productive. It's a very weird report. We have given it to Cranford University and they say that it's a cynical report. It's a model but it doesn't show actual costs. What we did on the other hand was look at publicly available data and facts and we compared different bench mark positions. There we see that the pilots of KLM and Swissair both have below average net disposable income while the cost level for the company is about average for KLM and slightly above average for Swissair.



*And now you are going to do a cost analysis together?*

**Griffioen:** Not exactly. They did their analysis and we did ours. What we'll do now is discuss these analysis' under an independent chairmanship.

*It is common practice for the big carriers to let commuter companies serve the thin routes. Crossair does it for Swissair and Cityhopper for KLM. With our present (now cancelled) CLA there are restrictions for doing that. Do you have similar rules?*

**Griffioen:** Yes. The CLA with Cityhopper contains several restrictions. The maximum capacity of their planes is limited to 100 seats and they are not allowed to fly between two first category airports. The Cityhopper pilots are actually KLM pilots but with a separate CLA. After eight years with Cityhopper a pilot may transfer to KLM taking with him four years of seniority.

**Baksteen:** We have no problems with Cityhopper but KLM is now spinning off work to Air UK and Eurowings and they threaten to use other carriers, too. This is a problem we have to discuss. We have reached an extremely high level of safety in our industry and the public wants to increase it even further. But what we see happen in the industry is pressure which leads to a decrease of this safety level: cost savings in maintenance, pilot training and pilot income. In the end that will lead to lower safety levels and we don't want that to happen. Swissair or KLM are very reliable airlines with defined brand labels. All the employees of these companies worked very hard to get that label. Now our managements go and stick that label on some other operator like Air UK, Eurowings, Crossair or whatever. That's misusing our label and we want to try to stop our management from stealing our label.

*To cut costs further Swissair decided to stop operating the F100 fleet and to transfer those routes to Crossair. Is KLM up to a similar move?*

**Griffioen:** They tried to do it already in 1993. They had transferred our F100s to Air Littoral. But when the French government found out the connection between KLM and Air Littoral they cut their traffic rights and Air Littoral almost went bankrupt. KLM eventually had to sell Air Littoral and take the F100s back. They then wanted to put them at Cityhopper but that was against the CLA. We had a big fight then and the aircraft were finally back at KLM.

**Baksteen:** ... at the cost level of Cityhopper. We always said, if it's a cost level problem we'll adapt our schedule. And I think in Swissair the same could have happened, the Swissair pilots probably would've been able to match the lower cost level needed to keep the F100 in the fleet.

When we got our Fokkers back from Air Littoral the technical status of the aircraft was appalling, - and they had been flying around with KLM stickers on them! We wouldn't have accepted these aircraft as fit to fly. When we pointed that out to KLM they said: as long as it's according to the law that's good enough. We think it's not. The law is just a bottom line safety net but we have to do much better to really get a high safety level.

## Some points from KLM's work and rest regulations

### Max. daily duty time long haul:

Single crew (2- or 3-man-cockpit): 9 h block time (BT)  
12:30 h duty time (DT)  
(North Atlantic 12:00 DT)

With 1 additional pilot, no bunk: 12:30 BT / 14:30 DT

With 1 additional pilot and bunk: 12:30 BT / 16:00 DT

With 2 additional pilots and bunk: 14:00 BT / 19:30 DT

**Max. daily DT shorthaul:** 8 h BT / 12 h DT

### Max. block hours:

Per month: 80 h (exceptionally 85)

Per year: 760 h

### Min. free days at home base:

Short haul: 11 days off within 28 days

Long haul: depending on schedule flown, but minimum 2 days

*The basic training of most KLM and Swissair pilots used to be in government schools. In Switzerland this is now changing. What about the Netherlands?*

**Griffioen:** What used to be the Dutch government flying school is now the KLM flying school. Over the past years KLM needed a lot of pilots. About sixty per year were coming from this school, the rest was coming from the air force, from Cityhopper or from the free market.

*Is KLM paying for the basic training at its school?*

**Griffioen:** No, the students have to pay for it. It costs them about 175'000 guilders. For that they get the basic training up to and including the type rating on the Beech Baron. After that, if you're employed by KLM, they will pay for the necessary transition training.

*You have a minimum of 11 days off in 28 days. That seems a lot. How many hours would one fly in 28 days?*

**Griffioen:** It's around 80 hours in 30 days. You fly a lot during your working days. We are flying about 700 hours annually on short haul and about 680 on long haul.



*There is a close cooperation with Northwest on the commercial level. How about the operational level?*

**Baksteen:** There is hardly any cooperation in the operations sector. We don't understand that because a lot of cost savings are possible there. We had addressed that issue with the Northwest pilot group right at the beginning of the relationship. One of the things we agreed on and which would lead to substantial cost savings was to fly each other's aircraft. It's a far reaching step of an American pilot group to allow foreign pilots to fly their planes. We know that Northwest would like to make that work but KLM does not and we don't understand why. The only reason given to us is that they want to bring costs in line first. But our cost levels are about the same already.

*Do you have something on your mind you want to tell our pilots?*

**Baksteen:** Yes. I think what we are facing now is a concerted effort of airline managements in Europe to break what they perceive as the power of the pilot groups and we should take a firm stand against it. Because of legal restrictions it is not always possible to take adequate actions but whatever we do we should stick together. We are open for cost level adjustments if necessary, but only in an open debate and we don't let ourselves be pressured into accepting whatever the managements feel is good for the industry. And finally it would be very nice if we could find a sort of «Mini-Alcazar» again and work together with the Swiss pilot group and our American counterparts.

Interview: Beat von Tobel

**Interessiert...**  
Sie als Pilot die Meinung der  
**kapers?**  
Bestellen Sie ein Abonnement  
**kabine**  
die 2-Monats-Zeitung des  
**Kabinenpersonals**  
Bestellungen (Fr. 30.-/Jahr) mit  
interner post an das Fach «kapers»

Name: \_\_\_\_\_  
Vorname: \_\_\_\_\_  
Fachnummer: \_\_\_\_\_  
Ang.Nr.: \_\_\_\_\_  
Datum: \_\_\_\_\_  
Unterschrift: \_\_\_\_\_

*Unsere Bemühungen als Pilotenverband um Flugsicherheit:*

## **Kein Luxus, sondern ungenutzte Marktstärke!**

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

Rund 13 Franken pro offeriertem Passagiersitz kostete ein Swissair-Pilot 1994 alles in allem gerechnet, Tendenz sinkend (u.a. durch Flottenbereinigung und steigende durchschnittliche Flugzeuggrösse). Für dieses Geld bekam die Swissair motivierte und loyale Mitarbeiter und einen hervorragenden Ruf bezüglich der Qualität ihres Cockpitpersonals, selbst bei ihren Neidern.

Unsere Geschäftsführung hat nun die Wahl: Entweder sie bekennt sich zur bisherigen Pflege der Qualität ihres Cockpitkorps (und erhält sich damit u.a. die Möglichkeit, brachliegendes Marketingpotential im Bereich Flugsicherheit jederzeit nutzen zu können), oder sie setzt dies alles für vielleicht zwei bis drei Franken kurzfristige Ersparnisse aufs Spiel. «Verwaltungsrat und Konzernleitung überprüfen den Qualitätsstandard und den Ausbildungsaufwand für das Swissair Cockpitpersonal», wurde beim Meeting mit der AEROPERS am 21. Juni 95 protokolliert - ein alarmierendes Zeichen!

### **Deregulation führt zu Wettbewerb, Transparenz und Kundensouveränität**

In den «guten alten Zeiten» wurden Fluggesellschaften grösstenteils von der Politik geleitet: Flugpläne und Ticketpreise erforderten mindestens amtliche Genehmigungen, wenn nicht Staatsverträge, und der Wettbewerb unter den Airlines spielte allenfalls im Bereich Serviceleistungen. Die Kosten für die Bemühungen um Flugsicherheit wurden als selbstverständlich akzeptiert. Ende der siebziger Jahre begann die Deregulierung zuerst des inneramerikanischen Marktes. Dereguliert, d.h. weitgehend von einer behördlichen Bewilligungspflicht befreit wurden Flugpläne und Tarife. Diese werden seither aktiv publiziert und vermarktet und ständig den Wünschen der Kunden angepasst: Kunden bestimmen zunehmend, wieviel sie für welche Leistung zu zahlen bereit sind. Kunden bestimmen dadurch (stellvertretend für Behörden und Politiker) die Marketingstrategien der Airlines. Deregulierungstendenzen erfassen heute die ganze Welt. Das ist wohl irreversibel und richtig.

### **Flugsicherheit ist nicht dereguliert**

Flugsicherheit setzt sich zusammen aus «Hard- und Software», aus Flugzeugen und Menschen, die erstere bedienen. Flugsicherheit ist nicht dereguliert: Typenprüfungen, Flugtüchtigkeitsbescheinigungen, Lizenzen, Arbeitszeitvorschriften usw. setzen den Airlines gesetzliche Schranken. Gesetze und Verordnungen sind aber selbst unter besten personellen Voraussetzungen träge,



unflexibel und ineffizient. Typenprüfungen führen beispielsweise dazu, dass Verbesserungen an Flugzeugen langwierige und kostspielige Zertifikationsprozedere nach sich ziehen und darum meist gar nicht durchgeführt oder sehr teuer werden.

Arbeitszeitvorschriften wiederum berücksichtigen z.B. im Schweizer Gesetz keine Zeitverschiebungen oder Tageszeiten, während die neuen europäischen Normen wohl nur durch Übermenschungen ausgenutzt werden können. Dazu kommt die faktische Unkontrollierbarkeit all dieser Vorschriften. Buchfälschungen beispielsweise in den Bereichen Maintenance und Arbeitszeiten sind bei marginalen Airlines Legende, und wenn sich dafür - immerhin denkbar - auch noch ein amtlicher Segen kaufen lässt, wird dem Betrug jegliche Schranke genommen.

Die Nachteile gesetzlicher Minimalnormen spielten in den «guten alten Zeiten» keine grosse Rolle, denn praktisch alle namhaften Airlines leisteten sich einen eigenen, weit über das gesetzliche Minimum gehenden Sicherheitsstandard, sowohl für ihre «Hard-» als auch für ihre «Software».

Auch die Swissair orientierte sich weniger am gesetzlichen Minimum denn an einem eigenen, höheren «Optimum»: Wir leisteten uns in Bezug auf Sicherheit das Sinnvolle statt das Minimale und hielten unseren Standard in Eigenverantwortung und Selbstkontrolle hoch.

### **Die Schmarotzer der Deregulation**

Im Zuge der Deregulation entstanden nun Airlines, die mit den herkömmlichen einzig auf den deregulierten und leicht vermarktbar Gebieten der Flugpläne und Ticketpreise, sowie allenfalls beim sichtbaren (Kabinen-) Service konkurrierten. Diese Airlines leisten sich lediglich den gesetzlich minimalen Sicherheitsstandard in der Flugoperation, im Vertrauen auf die Zufälligkeit von Katastrophen. Sie profitieren aber vom guten, durch Sonderanstrengungen anderer Airlines erarbeiteten Ruf der Industrie: «Airline ist in Bezug auf Sicherheit gleich Airline», glauben noch heute viele Kunden.

### **Gesetzliches Minimum genügt für die Swissair nicht**

Wenn unsere Firmenführung nun glauben würde, eine Minimalistenpolitik im Sicherheitsbereich sei auch für die Swissair eine Option, wäre dies kurzsichtig und unklug, und zwar aus folgenden vier Gründen:

Ersten ist der gesetzliche Standard, wie illustriert, starr, undifferenziert (im Bereich der Arbeitszeitregelungen beispielsweise schlicht gefährlich) und korrupsionsgefährdet. Wenn das gesetzliche Minimum als unsere Norm akzeptiert würde, würden sich unsere Leistungen innert Kürze auf diesem tieferen Niveau einpendeln.

Zweitens operiert im ersten und grössten deregulierten Markt der Welt (USA) nach zwei Jahrzehnten erbitterten Wettbewerbs keine einzige grosse Airline alleine nach den minimalen gesetzlichen Sicherheitsvorschriften. Im Gegenteil: Delta z.B. prüft ihre eingemieteten, unter Delta-Flugnummern fliegenden Regional-Carriers während speziellen Checkflügen durch eigene Instruktoren,

während American Airlines nach dem Absturz eines «American Eagle» letztes Jahr wohl bereut, dies bisher nicht getan zu haben, deuten doch die Ursachen für jenen Absturz auf peinliche Vernachlässigungen in der Pflege der Cockpitatmosphäre hin. Auf der anderen Seite figurieren unter den Airlines jene nicht mehr, die glaubten, sie könnten sich negative Berichte über ihre minimalistischen Sicherheitsbemühungen leisten (z.B. Eastern).

Drittens genießt die Swissair-Flugoperation einen unangefochtenen Ruf von Qualität und Sicherheit. Es ist dies ein unschätzbare Wert, und ich wage zu behaupten: Ist dieser Ruf einmal hin, ist der Existenz unserer Firma ein tragender Pfeiler entzogen. Swissair ist ein Qualitätsmarkenzeichen, und wir haben als Schweizer Unternehmen keine andere Wahl, als diesem Ruf gerecht zu bleiben; selbst eine Swatch ist nicht billig, sondern günstig.

Viertens bekommt die Swissair ihren Ruf der sicheren Flugoperation von uns Piloten zu einem international konkurrenzfähigen Preis, oder anders formuliert: Wir Piloten sind für die Swissair ein klarer Wettbewerbsvorteil!

### **Bemühungen um Flugsicherheit sind kein Luxus, sondern tragender Bestandteil unseres Produktes**

Früher habe es unter den Airlines ein «Gentlemen's agreement» gegeben, das besagte, dass man Sicherheit nicht vermarkte. Heute ist dies falsch. Airline ist nicht gleich Airline, und unsere Kunden haben ein Recht zu erfahren, worin die Unterschiede bestehen!

Sicherheit ist nicht direkt messbar, Incidents und Accidents können statistische Zufälle sein. Messbar und damit nicht zufällig sind jedoch unsere Bemühungen um Sicherheit. Wir müssen diese veröffentlichen und dadurch vermarkten. Wir müssen deklarieren, dass uns nicht das legale Minimum an Sicherheit genügt, sondern dass wir uns an unseren eigenen, höheren Standard halten. Wir müssen informieren darüber, was dies konkret bedeutet in den Bereichen Wartung, Unterhalt, Pilotenselektion, Arbeitsbedingungen usw. Etwa nach folgendem Motto: «Lieber Kunde, ein Swissair-Pilot kostet uns rund 13 Franken pro offeriertem Passagiersitz. Darin inbegriffen sind Arbeitsbedingungen, die der Flugsicherheit höchste Priorität beimessen, und die Möglichkeit, unter qualifizierten Pilotenanwärtern und -anwärterinnen die allerbesten Kandidaten aussuchen zu können. Während wir einerseits stets bestrebt sind, zur Erhaltung der Eigenwirtschaftlichkeit unsere Kosten zu senken, ist es andererseits unsere Philosophie, Sie, werte Kunden, nur den besten Piloten anzuvertrauen. Wir machen daher keine Abstriche bei unseren diesbezüglichen Qualitätsanforderungen und sind überzeugt, damit auch Ihren Wünschen zu entsprechen.» Dies liesse sich sicher besser verkaufen als die unwidersprochenen Schlagzeilen von überbezahlten, faulen und arroganten Swissair-Piloten!

### **Die Folgen für den «Verhandlungsspielraum» GAV 96**

Die Swissair hat und braucht in Zukunft Piloten, welche ihr einen eigenen, hohen Sicherheitsstandard erarbeiten, erhalten und optimieren können. Kostensoptimierung, d.h. die Steigerung unserer Arbeitseffizienz, ist abhängig



sowohl von Vorschriften als auch von Motivation und verlangt von uns Piloten besonders jetzt in den Verhandlungen um einen neuen GAV Flexibilität, Kreativität und grösstes Engagement.

Was die Bandbreite für unseren Lohn und die Qualität unserer Arbeitsbedingungen betrifft, so gibt es dafür klare obere und untere Limiten. Die obere ergibt sich aus unserem Beitrag an das verkaufbare Produkt oder, etwas grob formuliert: Die Firma wird auf die Länge nur jene Piloten beschäftigen, welche ihr mehr einbringen als kosten.

Eine Zahl für diese (obere) Limite hängt von vielen Faktoren ab. Wie in der **rundschau** 2/95 ausführlich begründet, gibt der Vergleich mit der Konkurrenz dafür die beste Grössenordnung. Und, wie gleichenorts diskutiert, arbeiten Swissair-Piloten im Hochpreisland Schweiz zu einem international wettbewerbsfähigen Preis. Wir sind, erst recht wenn wir unseren guten Ruf anrechnen, nicht überbezahlt! Bezeichnenderweise lassen sich unsere Verhandlungspartner auf diese (von ihnen anfänglich grossmundig ins Feld geführten) Diskussionen heute nicht mehr ein.

Die untere Limite für unseren Lohn und unsere Arbeitsbedingungen wird durch die Verhältnisse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt bestimmt: Wer unter gut qualifiziertem Nachwuchs eine Auslese treffen will, muss langfristig attraktive Arbeitsbedingungen bieten können, inklusive Lohnaussichten und gute Sozialpartnerschaft.

Die relative Position der Swissair-Piloten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt hat sich aber während den letzten Jahren kontinuierlich verschlechtert (Reallohn- und Prestigeverlust, Zukunftsaussichten usw.) und ist im Vergleich zur Position von ausländischen Kollegen in ihren Arbeitsmärkten wohl am tiefsten. Eine Verschlechterung unserer Anstellungsbedingungen liegt darum bei den heutigen Berufsbedingungen kaum bis überhaupt nicht drin; Optimierung: ja, Verschlechterung: nein.

Einmal mehr: Es geht jetzt nicht in erster Linie um die Verteidigung gewisser Privilegien, sondern um die Zukunft unserer Firma. Die Swissair kann sich keine Minimalistenpolitik im Sicherheitsbereich leisten, kein kurzer Freudenrausch für das Finanzdepartement mit einem existenzgefährdenden Kater am Tag danach. Die Swissair braucht statt dessen (weiterhin) einen hohen Standard in allen Bereichen der Flugsicherheit, und zwar als tragender Pfeiler ihres Produktes und als Marketingpotential. Sie braucht darum heute und in Zukunft Piloten, die ihren Teil an diesem Produkt leisten können. Und wir Piloten brauchen Arbeitsbedingungen, mit denen wir diese Qualität erbringen und in Zukunft sichern können.

Wir dürfen im Bereich Flugsicherheit unseren Ruf nicht leichtsinnig riskieren. Es geht jetzt um die Integrität unseres Produktes und um die Qualität unserer Arbeit. Und wenn dies unsere Gesprächspartner in der Geschäftsleitung noch nicht verstehen, ist es unsere Aufgabe, ihnen mit Geduld und allem nötigen Nachdruck zu erklären, warum dem so ist.

## Gary Larson's Conflict Management

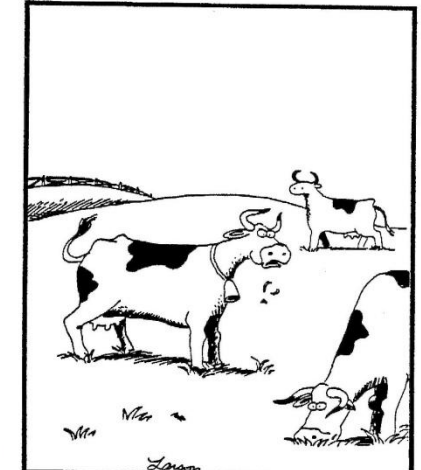
Mit «Titeln» von Viktor Sturzenegger, Capt. MD-80

### Ausritt der Geschäftsleitung



„Augenblick mal... wir haben die Scheißrinder vergessen!“

### Das Dämmern der heiligen Kühe



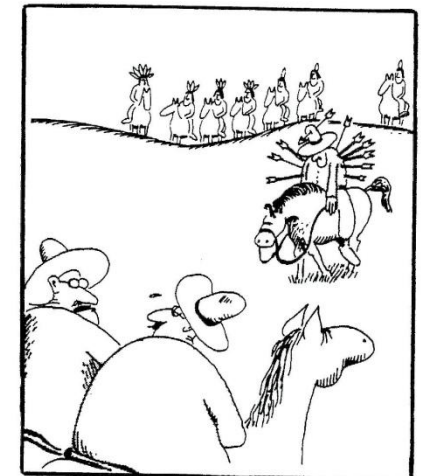
„Augenblick mal! Das ist Gras! Wir haben die ganze Zeit Gras gefressen!“

### Auch unter misslichsten Lebensumständen hilft ein frohes Naturell



„Ich glaube, er nimmt uns einfach nicht ernst.“

### Bei Verhandlungen gilt in erster Linie «Ruhe bewahren»



„Jetzt bleib auf dem Teppich... Hören wir doch erst mal, was die ihm gesagt haben.“

(Copyright: G. Larson, Farside)



# Wie Sie den Wert Ihres Pensionskapitals erhalten können...

Die Frage, ob sich der Kapitalbezug bei der Pensionierung lohne, kann nur auf Grund der individuellen Verhältnisse schlüssig beantwortet werden. Jedenfalls lohnt es sich, rechtzeitig vor der Pensionierung die Möglichkeiten genau abklären zu lassen.

BFI Consulting AG hat als internationaler, unabhängiger Insurance Broker und Finanzberater von Swissair Piloten den Auftrag erhalten, abzuklären, ob bei einer Pensionskasse der Kapitalbezug einer Rente vorzuziehen ist. In Zusammenarbeit mit Versicherungen, Banken, Juristen und Steuerexperten konnte aufgezeigt werden, dass der Kapitalbezug in den allermeisten Fällen von Vorteil ist.

Vergleichen wir die Leistungen der Pensionskasse mit einer flexiblen Lösung von BFI, dann sind die Unterschiede augenfällig.

## Pensionskassen Lösung:

1. Stirbt der Versicherte, erhält der Ehegatte eine um 25% gekürzte Rente resp. Kapital.
2. Berechtig für Leistungen sind nur der Lebenspartner und die Kinder bis zum 20. oder 25. Altersjahr.
3. Sind beide Elternteile gestorben und die Kinder älter als 20 resp. 25 Jahre, wird keine Rente oder Kapital mehr ausbezahlt. Gemäss Pensionskassenreglement fällt ein allfälliger Rückkaufswert an die Pensionskasse zurück.
4. Die einmal festgelegten Renten können nur beschränkt verändert werden.

## BFI Konzept:

1. Stirbt der Versicherte, bleiben die Zahlungen an den Ehegatten oder Lebenspartner unverändert. Auch eventuelle Kapitalauszahlungen werden nicht gekürzt.
2. Berechtig für Leistungen sind der Lebenspartner, die Kinder und jeder beliebig wählbare Begünstigte ohne Einschränkungen.
3. Sind der Versicherte und dessen Lebenspartner gestorben, wird der ungekürzte Rückkaufswert (Kapital) an die Kinder resp. beliebig wählbare Begünstigte ausbezahlt.
4. Die einmal festgelegten Kapitalzahlungen können jederzeit den veränderten Bedürfnissen angepasst werden.

Die Sicherheit der Kapitalanlage nach dem BFI Konzept ist im Vergleich zur Anlage bei der Pensionskasse absolut gewährleistet, wenn nicht gar höher einzuschätzen (Garantierte Rendite).

## Ein Beispiel:

Pilot, 55 Jahre alt, bezieht 1 Mio. Franken Kapital statt einer Rente. Diesen Bezug muss er mit 150000 Franken versteuern. Den Rest, also 850000 Franken, investiert er gemäss dem BFI Konzept. Der angegebene Rückkaufswert variiert mit dem steuerbaren Einkommen, dem Vermögen, der erzielten Rendite und der gewährten Teuerung.

Alter	Kaufkraft Rente (Nach Abzug der Steuer)		Kaufkraft Ehegattenrente (Nach Abzug der Steuer)		Rückkaufswert / Todesfallkapital
	Pensionskasse	BFI Konzept	Pensionskasse	BFI Konzept	BFI Konzept, Fr.
56	100%	100%	75%	100%	845000 – 850000
60	100%	100%	75%	100%	825000 – 870000
65	100%	100%	75%	100%	805000 – 890000
70	100%	100%	75%	100%	785000 – 910000
75	100%	100%	75%	100%	765000 – 930000
80	100%	100%	75%	100%	745000 – 950000
85	100%	100%	75%	100%	725000 – 970000

Sie sollten deshalb unbedingt das BFI-Konzept kennenlernen. Wir erstellen Ihnen gerne eine auf Sie zugeschnittene Analyse. Rufen Sie einfach an.

## Damit Ihnen bleibt, was Ihnen zusteht!

BFI Consulting AG  
International Financial Services & Independent Insurance Brokers

Zürichstrasse 108, CH-8123 Ebmatingen/Switzerland  
Tel. 01 980 4254, Fax 01 980 4255

**BFI**  
CONSULTING AG



## Pilot – ein Beruf im Kreuzfeuer

Auch in neuer Besetzung hat sich die Vereinigung Schweizer Aviatikjournalisten zum Ziel gesetzt, aktuelle aviatische Themen in einer breiten Öffentlichkeit zur Diskussion zu stellen. Präsident Peter Marthaler, TV-Mann Schweizer Fernsehen DRS, hatte die Nase im Wind, als er bereits im März dieses Jahres verschiedene Interessenvertreter zu einem Seminar einlud mit dem Thema «Pilot - ein Beruf im Kreuzfeuer».

Für den am 27. Juni 1995 (im feudalen Konferenzzentrum der Crossair auf dem Flughafen Basel) geplanten Anlass waren ursprünglich folgende Referenten und Themen vorgesehen:



Diskussionsleiter Peter Marthaler, SFDRS

### «Traumberuf Pilot - Zerstörung eines Mythos»

Peter Clausen, Capt. B-747, AEROPERS (Referat ist nachfolgend abgedruckt)

### «Warum geht's auch zur halben Taxe?»

Moritz Suter, Direktionspräsident Crossair

### «Berufsbild Pilot für die Zukunft»

Beat Schär, Chef Operation Swissair

### «So haben wir's gelöst - Vereinigung Cockpit und Lufthansa raufen sich zusammen»

Barbara Paul, F/O A320, Vereinigung Cockpit BRD

### «Bund und Pilotenausbildung - Unterstützung für alle oder niemanden?»

Beat Balsiger, Chef Operation Bundesamt für Zivilluftfahrt

Aus privaten Gründen mussten sowohl Barbara Paul als auch Beat Balsiger ihre Teilnahme im letzten Moment absagen. Doch auch das verbleibende «Rumpfteam» war dafür besorgt, dass vor allem in der anschliessenden Podiumsdiskussion recht «farbig» diskutiert wurde.

Ein paar für uns interessante Highlights: Moritz Suter offenbarte einmal mehr sein mittlerweile wohl bekanntes, in populistischer Art vorgetragenes Credo



«Pilotensaläre müssen sich nach den Marktbedingungen richten!»  
Crossair-Chef Moritz Suter

«Pilotensaläre müssen sich nach den Marktbedingungen richten». Seine Crossair hätte nämlich im letzten Jahr nicht weniger als 40 Millionen Franken Defizit erwirtschaftet, hätte er seinen Piloten Swisairsaläre ausbezahlt.

Nervös und zeitweise emotional reagierte man auf Crossair-Seite, als in der Diskussion unweigerlich das Thema Flugsicherheit zur Sprache kam. Ein präventives technisches System zur Verhütung von Flugunfällen wie das auf allen Swisair-Flugzeugen schon seit Jahren eingebaute ADAS (Aircraft Data Acquisition System) ist nach Suter «noch nicht ausgereift» und wird bei der Übernahme der Swisair MD-80 durch die Crossair «deaktiviert». Suter, unterstützt von seinen Chefpiloten: «Wir haben Vertrauen in unsere Piloten, wir brauchen bei Crossair keinen Überwachungsstaat à la George Orwell's «1984». Unsere Firmen-

kultur lautet: «Happy pilots are safe pilots!»



«Pilotenselektion und -ausbildung waren bisher gut. Fragt sich nur, können wir uns das alles noch leisten?»  
Swissair, Chef Operation, Beat Schär

Beat Schär, Chef Operation Swissair, hielt sich in der Diskussion (vermutlich auf Anraten der ebenfalls anwesenden Vertreter des SR-Pressedienstes) vornehmlich zurück. Einzig sein Statement «Selektion und Ausbildung unserer Piloten waren bisher gut, die Frage ist nur, können wir uns das alles noch leisten?» musste aus Sicht des Pilotenverbandes aufhorchen lassen.

Peter Clausen



Einleitungsreferat im Rahmen des Medienseminars «Pilot - ein Beruf im Kreuzfeuer», 27. Juni 1995, Crossair-Konferenzzentrum, Flughafen Basel:

## Traumberuf Pilot – Zerstörung eines Mythos?

Von Peter Clausen, Capt. B-747

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

Gestatten Sie mir, bevor ich auf mein eigentliches Thema eingehe, eine kurze persönliche Standortbestimmung. Obwohl Sie mich als Vertreter der AEROPERS eingeladen haben, möchte ich doch festhalten, dass ich weder deren Präsident bin, noch im Vorstand dieses Verbandes sitze. Ich bin lediglich Chef der PR-Info-Gruppe, verantwortlich für unsere Verbandspublikation, die AEROPERS-**rundschau**, sowie für die Betreuung der Pressestelle und den Kontakt zu den Medien.

Im weiteren muss ich darauf hinweisen, dass ich auch als Jumbo-Captain Swissair-Mitarbeiter bin und mich eigentlich an die vertraglich festgelegte Schweigepflicht zu halten habe. Vor allem dann, wenn in der Person von Beat Schär, Chef Operation Swissair, ein hochkarätiger Vorgesetzter und mit Moritz Suter, Direktionspräsident Crossair, ein noch hochkarätigerer (ev. zukünftiger) Vorgesetzter das gleiche Seminar bestreiten.

Zudem muss ich eingestehen, dass ich mir angesichts der Themenauswahl und der Zusammensetzung der Referentenrunde schon ein bisschen vorkomme wie der kleine David, der - abgesehen von einer Ausnahme - gegen einen mehrköpfigen Goliath anzutreten hat, wobei dieser erst noch von einem gewissen Heimvorteil profitieren kann.

Nichts desto trotz möchte ich mich dennoch bei der Vereinigung Schweizer Aviatikjournalisten ganz herzlich für die Einladung zu diesem Seminar bedanken und dieses Forum gerne benützen, ein paar Aspekte, die uns Swissair-Piloten momentan bewegen, einzubringen.

«Traumberuf Pilot - Zerstörung eines Mythos?» - erlauben Sie mir anfangs, hinter den mir vorgegebenen Titel bewusst ein Fragezeichen zu setzen. Wenn man einem Bericht im SonntagsBlick vor zwei Wochen glauben darf, so scheint der Beruf des Swissair-Piloten unter den sogenannten Traumberufen immer noch den ersten Platz einzunehmen. Und auch der Psychologe Hans Peter Meier, verantwortlich für die Pilotenselektion bei Swissair, äussert sich in einem Interview mit der AEROPERS-**rundschau** in ähnlichem Sinn: «Wir können nicht bestätigen, dass für unsere Kandidaten der Nimbus des Traumberufs verloren gegangen ist.» Eine breite Öffentlichkeit - und dazu sind wohl auch junge Pilotenanwärter zu zählen - scheint mit dem Titel meines Referates offensichtlich nichts anfangen zu können. Ihnen müssten die folgenden Passagen, ebenfalls aus der **rundschau**, viel eher behagen:

Zeitlebens gab es für Saint-Exupéry nur zwei Dinge, die wichtig waren: das Fliegen und das Schreiben. Dennoch flog er nicht um des Fliegens, schrieb nicht um des Schreibens willen. Beides war ihm wichtig als Dienst am Menschen. Seine Aussagen übers Fliegen faszinieren und wecken immer wieder den Wunsch, die Welt von oben zu betrachten. Saint-Exupéry «... wusste wohl, dass der Himmel im Osten lange bleicht, bevor die Sonne auftaucht, aber nur im Fliegen entdeckt er diesen Lichtbrunnen. Hätte er tausendmal die Morgendämmerung erlebt, so wüsste er, dass der Himmel hell wird, nicht aber, dass das Licht wie aus einem Quell entspringt und sich ausdehnt.» Oder eine andere Stelle: «Ich tauche in die Nacht und ziehe meine Bahn. Himmel und Erde verschwimmen ineinander, als ob die Erde emporstiege und wie Rauch die Luft erfüllte. Die ersten Sterne zittern noch wie durch grünliches Wasser. Erst viel später werden sie zu harten Diamanten, erst viel später kommt zu mir das stumme Spiel der Meteore... Alle werden mir zustimmen, die die unerklärliche Leidenschaft für das Fliegen mit mir teilen!»

Über das Berufsbild Pilot, meint der Leitartikel-Verfasser weiter, sei schon viel geschrieben worden. Der Traumberuf, von dem die meisten Jungen träumen, sei noch nicht ausgeträumt...

Den Leitartikel geschrieben und die zitierten Saint-Exupéry Passagen ausgewählt hat ein Swissair-Pilot. Ein ehemaliger zwar - immer noch AEROPERS-Mitglied! -, der in seiner Aktivzeit mit Engagement und grossem Aviatorenherz bei der Sache war. Nicht nur, was die Faszination des Fliegens anbelangte: Als langjähriges Mitglied der AEROPERS-Salärkommission lagen ihm damals (anfangs der 70er Jahre) auch die Sozialleistungen für Piloten, insbesondere die alljährlich wiederkehrenden Realloohnerhöhungen, sehr am Herzen. Beim Verfasser handelt es sich übrigens um den heutigen Direktionspräsidenten der Crossair, Moritz Suter.

Was die Öffentlichkeit im erwähnten Leitartikel dann bereits nicht mehr verstehen würde, sind Stellen beispielsweise, in denen sich Herr Suter über den sogenannten «Unterwanderungsschutz» äussert. Was bedeutet der Begriff, und wie ist Suters bissiger Kommentar zu verstehen, wenn er schreibt: «Ein Berufsverband, der durch solche Massnahmen geschützt werden muss, ist nicht gesund und kann nicht gesund werden.»?

Spätestens da, so glaube ich, müssen wir die «abendrot und blauviolette» Welt der Fluggpioniere verlassen und auf den harten Boden der Realität, so wie er sich uns in der heutigen Krise der Weltluftfahrt präsentiert, zurückkehren: Mit Sparmassnahmen, GAV-Kündigung, ja der klar erkenntlichen Drohung des Arbeitsplatzverlustes, wie dies bei Swissair momentan der Fall ist, hat die Situation, nicht zuletzt auch unterstützt durch ein nachhaltiges Medienecho, in den letzten Monaten dramatisch eskaliert. Vom Mythos des Traumberufs Pilot ist zumindest für uns Betroffene nicht mehr viel übrig geblieben.

Mit bald dreissig Dienstjahren auf dem Buckel (und in wenigen Jahren pensioniert) habe ich die für uns nicht gerade erfreuliche Entwicklung persönlich miterleben können, oder besser gesagt: müssen. Auch für mich war Swissair-Pilot ein Traumberuf. Ich erinnere mich noch gut an jenen Werbefilm für



angehende Flugkapitäne mit wunderschönen Flugaufnahmen und einem gewissen Paul Hubschmied als Hauptdarsteller, der laut Drehbuch braungebrannt und überzeugend heroisch die schönsten Orte dieser Welt aufsuchte. Auch Freizeit war keine Mangelware, und der soziale Berufsstatus liess sich an den Aufnahmen des luxuriösen Eigenheimes klar erkennen.

Ich selbst hatte das Glück, dass ein grosser Teil meiner Pilotenkarriere noch in die fetten Prosperitätsjahre fiel mit lang vorausschaubaren Beförderungsschritten, schönen Flugeinsätzen und regelmässigen Lohnerhöhungen. Doch schon früh machten sich erste, die heile Welt der Fliegerei belastende Anzeichen bemerkbar. Ich erinnere mich beispielsweise an die plötzlich auftretende Bedrohung durch Terroranschläge, von denen auch die Swissair mit Zerqa und Würenlingen nicht verschont blieb.

Oder auch unser letzter grosser Unfall in Athen bewegte mich sehr, wurde mir doch deutlich vor Augen geführt, was Verantwortung tragen - vor allem bei Fehlverhalten - überhaupt heisst, nämlich, nicht wie bei Topmanagern einfach wegbefördert zu werden, sondern sich vor einem öffentlichen Gericht, das sich nicht einmal aus Aviatik-Experten zusammensetzen muss, verantworten zu müssen und eine allfällige Verurteilung ohne wenn und aber zu akzeptieren. Dramatisch wurde es aber, als die Ökonomie immer dominanter über die Luftfahrt zu bestimmen begann. Ausgehend von der wohlbekanntem Luftverkehrs-Deregulierung in den USA, die auch klare Auswirkungen auf den übrigen Teil der Welt hatte, über die durch wachstumseuphorische Manager geschaffenen Überkapazitäten mit ihren katastrophalen Folgen im Tariffbereich entstand bei uns in der Swissair eine Arbeitsplatzsituation, die mit der fast «historischen» Kündigung unseres noch nicht einmal zwanzig Monate alten Gesamtarbeitsvertrages 93 zu einem klaren Vertrauensverlust zwischen Management und Piloten führte. Ein Vertrauensverlust, der wohl nicht so schnell wieder aufzuheben ist, wie dies gewisse Leute in der Swissair-Führung glauben machen wollen.

Und noch etwas kommt hinzu, das uns Swissair-Piloten ebenfalls schwer zu schaffen macht: Die öffentliche Meinung, die ja massgeblich durch Ihre Arbeit, meine verehrten Damen und Herren Journalisten, beeinflusst wird, ist nur wenig oder überhaupt nicht von jenen fast traditionellen «Neidpositionen» uns «Königen der Lüfte» gegenüber abgerückt. Seien wir doch ehrlich: Wir Piloten liefern doch heutzutage nur noch in zwei Fällen Inhalte für Zeitungsartikel, Radioreportagen und TV-Features: a) wenn es sich um menschliches Versagen bei Flugunfällen handelt - was heute nicht unser eigentliches Thema ist - und b) um die bewusst suggerierte Schwarzpeter-Rolle, die uns mit «viel zu hohen» Salären zu den Hauptverursachern der gegenwärtigen Misere im Weltluftverkehr macht. Da ist in der Medienberichterstattung ab und zu ein Mangel an Fairplay zu beklagen, der die auf Traumberufsvorstellungen abstützende, latent dahin schwelende und hauptsächlich auf Neid basierende Antipathie uns Cockpitbesetzungen gegenüber immer wieder durchbrechen lässt.

Zweifellos: Neid ist *ein* Faktor, der die Sympathien der «Bodenmenschen» nicht unbedingt auf unsere Seite zu locken vermag. Und wenn kein geringerer als

Sigmund Freud «Neid als Ursprung des Gemeinschaftsgefühls und des sozialen Gleichheitsstrebens» definiert, dann muss dieser menschlichen Verhaltensart sogar eine gewisse «Natürlichkeit» attestiert werden: Neid als Missgunst, die sich vornehmlich auf Güter oder Vorzüge materiell, sozial und/oder geistig etwa gleichgestellter Mitmenschen richtet, die «der Neider zwar nicht besitzt, die jedoch im Bereich des für ihn *Erreichbaren* liegen».

Flugpsychologen wie auch Spezialisten für Pilotenselektion und Pilotenausbildung werden hier zwar nur den Kopf schütteln. Aus Erfahrung wissen sie, dass unter den Bewerbern nur ein relativ kleiner Prozentsatz die intellektuellen, vor allem aber auch die psychischen und physischen Voraussetzungen mit sich bringt, um diesen anspruchsvollen und verantwortungsvollen Beruf zu ergreifen. In aller Bescheidenheit: Es sind diese «spezifischen», grösstenteils vererbten Fähigkeiten, für die wir zwar nicht viel können, die letztlich aber doch unseren «Preis» ausmachen und den weltweiten Markt für Piloten bestimmen. Eine erfolgreich abgeschlossene Selektion, problemlose Typenumschulungen und die nach über zehn Jahren erfolgende Ausbildung und Beförderung zum Bordkommandanten sind heute noch Zielvorgaben, die von den wenigsten der ursprünglichen Kandidaten erreicht werden.

Ein Punkt jedoch, in dem wir für viele «erreichbar» sind, ist unsere Position innerhalb der Unternehmensstrategie: de jure dem Kader angehörend, de facto jedoch nur eine kleine, sich ständig wechselnde Mitarbeitergruppe führend, und dies erst noch für kurze Zeit. Mitbestimmung und damit Einflussnahme auf die Unternehmensentwicklung sind uns ebenso fremd wie vermutlich all jenen, die uns beneiden. Und mit dieser «Zwitterposition» - halb Kader, halb Mitarbeiter (und als zugkräftiges «Aushängeschild» erst noch auf dem Präsentierteller der Fluggesellschaften) -, mit dieser nicht immer bequemen Situation müssen wir leben. Sie ist es, die uns «angreifbar» macht, denn nicht ein Präsident der Geschäftsleitung wird nach seinem Salär (und seinen unternehmerischen Erfolgen) gefragt - seine Position ist «unerreichbar» -, sondern es sind unsere «sozialen Privilegien», die zur kritischen Debatte stehen.

Es gibt aber noch weitere Faktoren, die zum Graben zwischen «Bodenmenschen» und Piloten beitragen. Einer davon ist zweifellos das ungenügende «Wissen voneinander». Wie enorm schwierig ist es doch, fliegerischen Laien - ein Grossteil der Kritiker setzt sich aus solchen zusammen, was übrigens von den Unternehmensleitungen geschickt ausgenützt wird! -, wie schwierig ist es, solchen Laien unseren Arbeitsplatz zu beschreiben mit all seinen technischen, operationellen und juristischen Zusammenhängen. Man versuche doch nur einmal, einem Cockpitbesucher unsere «Winter Operation Policy» zu erklären. Und wie schwierig ist es, eine breite Öffentlichkeit mit der neuen Dimension psychischer Belastung vertraut zu machen, die mit der Inbetriebnahme der ultramodernen Glascockpits einer A320 beispielsweise einhergeht? Selbst Spezialisten sind sich ja in diesem Punkt nicht einig, ob sie die einmal gerufenen Geister je wieder los werden.

Oder wie kann man einem Aussenstehenden schildern, welche innere Spannung einen packt, bevor man in die von Blitzen durchzuckte Dunkelheit einer



Gewitternacht hinaus startet? Und überhaupt, wer bringt Verständnis auf für unsere grundsätzlich fast schizophrene Situation, quasi als «Feuerwehrmänner der Lüfte» in ständiger Unterforderung beinahe sekundlich auf jenen Ernstfall zu warten, auf den unsere Ausbildung und unser eigentliches «Gesamtpotential» ausgerichtet sind, und für das wir (nebenbei bemerkt) auch bezahlt werden?

Ich wage die Behauptung: Nur jemand, der über mehrere Jahre selber als aktiver und verantwortlicher Linienpilot im Flugeinsatz steht, ist in der Lage, die Arbeit im Cockpit eines modernen Verkehrsflugzeuges *vollumfänglich* zu erfassen und zu beurteilen. Wie verfänglich ist es da für Nichteingeweihte, sich auf Medienberichte abzustützen, die den heutigen Flugzeugführer innerhalb der Errungenschaften moderner Cockpit-Automatik womöglich zum unnützen, überbezahlten «Kaffetrinker» degradieren.

Nur: Erkundigen Sie sich einmal bei diesen «ewigen Stänkerern», wieviel denn ein Linienpilot einer renommierten Fluggesellschaft überhaupt verdienen soll? Sie werden mit Sicherheit keine konkreten Zahlen erhalten. Der Grund scheint einleuchtend: Die heutige moderne Zivilluftfahrt findet in immer komplizierteren technischen Systemen und operationellen Abläufen statt - Fachleute sprechen von sog. Hybridsystemen. Wenn in Zukunft das Anforderungsprofil für Linienpiloten korrigiert wird, dann zweifellos nach oben und nicht nach unten. Prof. Dr. Gerhard Faber von der Technischen Hochschule Darmstadt fordert sogar in einem Referat anlässlich eines Symposiums der Vereinigung Cockpit im März dieses Jahres, ich zitiere: «Aufgrund der genannten Komplexität ist dieser Beruf eindeutig in die Ebene der akademischen Berufe einzuordnen. Eine Ausbildung auf Hochschulebene erscheint dringend geboten. Der Umgang mit hochkomplexen technischen Hybridsystemen, die Verantwortung über viele Menschenleben sowie über Millionenwerte sollten Gründe genug sein, eine akademische Ausbildung mit entsprechender Diplomierung zu verlangen und diesen Beruf in die Gruppe der akademischen Berufe aufzunehmen.»

Und effektiv: Die pilotische Aufgabe ist in der letzten Zeit nicht einfacher geworden - im Gegenteil! Ein modernes Verkehrsflugzeug zu steuern ist vergleichbar mit einem «aviatischen Gesamtkunstwerk». Im Gegensatz zu Software-Ingenieuren etwa können wir uns beispielsweise nicht einzig und allein auf Computer-Technologie beschränken, denn das Unternehmen «Flug» umfasst noch eine Vielzahl anderer Tätigkeitsbereiche. Und hier sind die Anforderungen immer noch gleich z.B. in Wetterkunde, Fluglehre, fliegerischem Gefühl, Aerodynamik, Flugleistungs-Kalkulation, Luftraumüberwachung, Flugfunk usw. oder die Anforderungen sind angestiegen z.B. Luftverkehrsvorschriften, kommerzieller Druck, Treibstoffplanung, Ökonomie, erhöhte Verkehrsdichte, stressiger Flugablauf, Lärmrestriktionen, gestiegene Passagieransprüche, Probleme der Besatzungsführung, längere Einsatzzeiten bei Direktflügen, Flug- und Tropenmedizin usw. Über den bei uns Swissair-Piloten als Folge der GAV-Kündigung hinzugekommenen sog. «Company Stress» möchte ich, da Aspekte der Flugsicherheit in der Swissair-Operation betroffen sind, aus verständlichen Gründen nicht eingehen.

Der erwähnte Wandel im Anforderungs- und Belastungsprofil für Linienpiloten hat im Bewusstsein der Öffentlichkeit (leider noch) nicht stattgefunden. Und da sich die Airline-Industrie schon seit einiger Zeit in grossen Schwierigkeiten befindet - ein Kostensenkungsprogramm jagt ja bekanntlich das andere -, versucht man gekonnt, die längst der Vergangenheit angehörenden «Traumberufsreliquien» gegen uns einzusetzen: Topsaläre werden genannt, die viele Freizeit hervorgehoben und die vorzüglichen Sozialleistungen unterstrichen, kurz: Swissair-Piloten sind faul, verwöhnt und geldgierig!

Oder haben Sie etwa in letzter Zeit in den Medien etwas über unsere heutige Arbeitsleistung und Arbeitsbelastung erfahren? Von den maximalen Einsatzzeiten beispielsweise (bis vierzehn Stunden für eine single Crew, ohne Pause, versteht sich)? Von der ungesund trockenen Cockpitluft und der erhöhten Strahlenbelastung? Von den endlosen Nachtflügen und dem Gefühl des permanenten Jet-Lags in den Knochen? Von der ständigen Bedrohung durch Tropenkrankheiten oder sonstigen heimtückischen Infektionen? Von der (im gesamtschweizerischen Vergleich) deutlich ungünstigeren Todesfallstatistik? Von der stets latenten Terrorismus-Bedrohung mit Bombenwarnungen, Flugzeugentführungen usw.? Von den hohen Flexibilitätsanforderungen beim Durch- oder Umfliegen der ständig wechselnden Krisengebiete auf dieser Welt? Von den immer komplexeren Glascockpits, die Umschulungen und Einsatz spürbar erschweren? Von der staatlichen Auflage, jedes Jahr fünf Prüfungen abzulegen - zwei Simulator-Checks, ein geprüfter, mehrtägiger Streckeneinsatz und zwei medizinische Luftamtuntersuchungen -, wobei ein einziges Nichtbestehen das endgültige «Aus» bedeuten kann? Vom Bewusstsein überhaupt, nicht unfehlbar zu sein, aber dennoch keine Fehler machen zu dürfen? Und wenn: von der monatelangen und «gnadenlosen» Auswertung am grünen Tisch - wohl verstanden: über Entscheidungen, die in Bruchteilen von Sekunden zu treffen waren? Von den möglichen strafrechtlichen Konsequenzen mit all der Bitternis für die jeweils Betroffenen? Von der sinkenden Einsatzstabilität, die eine sinnvolle Planung des Privat- und Soziallebens beeinträchtigt? Kurz: von berufsspezifischen Problemen - und nur wenige sind hier angedeutet -, die in einer ausgewogenen Diskussion über unser Berufsbild ebenfalls zu berücksichtigen wären!

Pilot - ein Traumberuf? Mitnichten, der «abendrot-blauviolette» Mythos ist längstens Vergangenheit. An seine Stelle getreten ist das Berufsbild eines hochqualifizierten System-Managers, der aber, ob man es wahrhaben will oder nicht, immer noch über ein gutes fliegerisches Gefühl verfügen muss. Unsere berufliche Tätigkeit ist in den vergangenen Jahren - gerade auch mit dem Übergang vom elektromechanischen zum digitalen, hochkomplizierten Fly-by-wire Glascockpit - sehr komplex geworden. Es ist praktisch unmöglich, unser gewandeltes Berufsbild einer breiten Öffentlichkeit zu kommunizieren.

Umso «anfälliger» sind wir denn auch, wenn reine Betriebswirtschafter, die von Flugoperation keine Ahnung haben, unseren sozialen Status hinterfragen. Oder kann man etwa davon ausgehen, dass ein McKinsey-Berater mit den neusten Erkenntnissen aus der Unfallstatistik vertraut ist? Dass 75 Prozent aller



Flugunfälle auf menschliches Versagen zurückzuführen sind? Dass diese sehr problematische Unfallkategorie der «human factors» über Jahrzehnte praktisch konstant geblieben ist, dass sich aber mit der Einführung der digitalen Glascockpits die sogenannten H3-Unfälle - eine Untergruppe von Unfällen mit menschlichem Versagen, die *ausbildungs- und qualifikationsbedingt* sind - dass sich diese H3-Unfälle in den letzten zehn Jahren *vervierfacht* (!) haben?

Und hier sind wir an einem zentralen Punkt angelangt: Der Lack des Traumbeurfs Pilot mag zwar schwer angekratzt sein, die «pilotische Aufgabe» aber ist immer noch die gleiche, nämlich «Payloads» - Passagiere, Fracht und Post - mittels modernstem Fluggerät *sicher, pünktlich, ökonomisch und komfortabel* von A nach B zu fliegen. Dabei ist die Reihenfolge dieser Adjektive nicht beliebig gewählt, sie entspricht vielmehr der langjährigen Operationsphilosophie praktisch aller Airlines. Auch für die Swissair und ihre Piloten steht Flugsicherheit trotz des schwierigen wirtschaftlichen Umfeldes unangetastet und mit Abstand an vorderster Stelle. Flugsicherheit muss aber täglich erarbeitet werden. Und damit gut ausgebildete und bestens qualifizierte Piloten ihre verantwortungsvolle Aufgabe auch in Zukunft erfolgreich bewältigen können, darf das betriebliche Umfeld trotz Sparmassnahmen keine Änderungen erfahren. Ein seriös gewarteter und modernst ausgerüsteter Flugzeugpark gehört dazu, genauso wie vernünftige Betriebsvorschriften, gut organisierte Flugverkehrsleitungen und vieles andere mehr. Die Forderung von uns Piloten ist denn auch leicht auf einen Nenner zu bringen: Flugsicherheit, in diesem für Airlines lebenswichtigen Bereich haben auch noch so clevere Betriebswirtschaftler und Marketing-Strategen nichts zu suchen. Allfälligen Abstrichen ist von allem Anfang an mit Entschiedenheit entgegenzutreten.

#### Ein Traum...

Wir verkaufen per sofort oder nach Vereinbarung unser altes

#### Liebhaberobjekt

9<sup>1</sup>/<sub>2</sub>-Zi.-Riegel-EFH aus dem 17. Jahrhundert, Blick auf Rhein, inkl. kleines Ladenlokal, neuzeitlicher Ausbau, Möglichkeit für Aufteilung in zwei EFH-Häuser, romantischer Garten, Garage vorhanden VP 1,35 Mio.

Chiffre A-10580,

Thur Druck AG, Verlag Aeropers, Zürcherstrasse 179, 8500 Frauenfeld

AEROPERS-Jubiläumssportfest am 12. August im Warpel bei Embrach:

## Stell Dir vor, es ist Sporttag, und...

Von Peter Küng, Capt. MD-80

In Zeiten der äusseren Bedrohung haben sich die Menschen schon seit jeher um das Feuer geschart, um dort einerseits der Wärme und Nahrung näher zu sein, und andererseits, um gemeinsam der gefährlichen Bedrohung durch das Grosse Böse Tier besser trotzen zu können. Diesen archaischen Effekt wollte das Organisationskomitee, vom Verband zur Abhaltung eines Jubiläumssportanlasses angehalten, ausnützen und lud deshalb am 12. August zu einem Tag mit wenig sportlichem, dafür viel sozialem Potential in die Waldhütte am Warpel ein, unweit des Arbeitsplatzes, aber doch ohne den lästigen Fluglärm.



Organisatoren-Alptraum: Halbleere Bänke am Jubiläumssporttag 1995

Nun, am frühen Morgen verhängten noch einige Nimbostraten die Aussicht auf ein sommerliches Grillfest; bald aber hatte die Luft genau jene Temperatur erreicht, die Bewegung im Wald, auf einer von Olav Brunner hervorragend rekognosz- und markierten Lauf- und Velostrecke, zum eigentlichen Vergnügen gemacht hätte, und erst recht den anschliessenden Verzehr von Bratwurst und Fassbier.

Um es kurz zu machen: Der oben beschriebene gute alte Höhlenmenschreflex scheint nicht tel quel auf heutige Bedrohungslagen und Holzkohlenfeuer übertragbar zu sein; auch scheint der fliegende, unabhängige Mensch, wie schon früher am Greifensee festzustellen war, nicht zum Glück respektive Sport gezwungen werden zu können.



Erst recht sollen darum die herausragenden Leistungen von einigen Teilnehmern speziell gewürdigt werden: So fuhren die Mitglieder der Familie Bill Palmer einander förmlich um die Ohren, vor allem Palmer junior 17 mal die zwei Kilometer lange Schlaufe, und die Familie Eric van Duijn tat dasselbe zu Fuss (ohne Pulsmessgerät, aber trotzdem von Herzen). Derweil beschäftigte alt-Pfadführer Peter Breitenmoser die *noch nicht* sportfähigen Kinderchen mit allerhand Spielen und einer aufregenden Schatzsuche, während Isenruedi sich zusammen mit den *nicht mehr* sportfähigen Altherren mit dem Anstechen des Bierfasses befasste.



*Herausragende sportliche Einzelleistungen: Bill Palmer junior...*



*...und rundschau-Redaktor Beat von Tobel (r.) mit Olav Brunner*

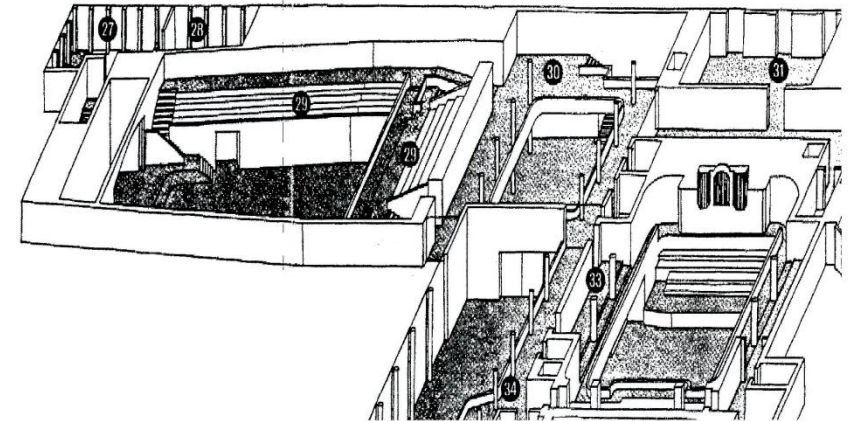
In diesem Moment kam Beat von Tobel angeradelt, der die Idee mit dem Sponsoring am besten begriffen und in die Tat umgesetzt hatte: Von insgesamt etwa 60 Gönnern, spontan im Ops Center rekrutiert, hatte er sich knapp 100 Franken pro Runde zusichern lassen und schaffte 22 (!) mal die einkilometerlange Fusstrecke, was für die drei begünstigten Hilfswerke (Kinderdörfer und Marfanstiftung) trotz eher magerem Teilnehmerfeld schliesslich doch noch einen schönen Batzen abgab.

Ebenfalls einer speziellen Erwähnung bedarf der Umstand, dass sich der Vorstand in globo solidarisch der Teilnahme am waldigen Anlass enthielt. Man darf das alles aber nicht zu eng sehen und sollte auch in Erwägung ziehen, dass in der Stadt Zürich an ebendiesem Tag eine gigantische Veranstaltung stattfand, die den AEROPERS-Jubiläumssportplauschtag chancenlos in die Bedeutungslosigkeit abgleiten liess: die Techno-Parade. Es dürfte wohl jedem einleuchten, dass gerade wir Technokraten und Technophilen viel lieber einem technischen Umzug beiwohnen als dem banalen Brandopfer einer fettigen Schweinsbratwurst. Böses Tier hin oder her.

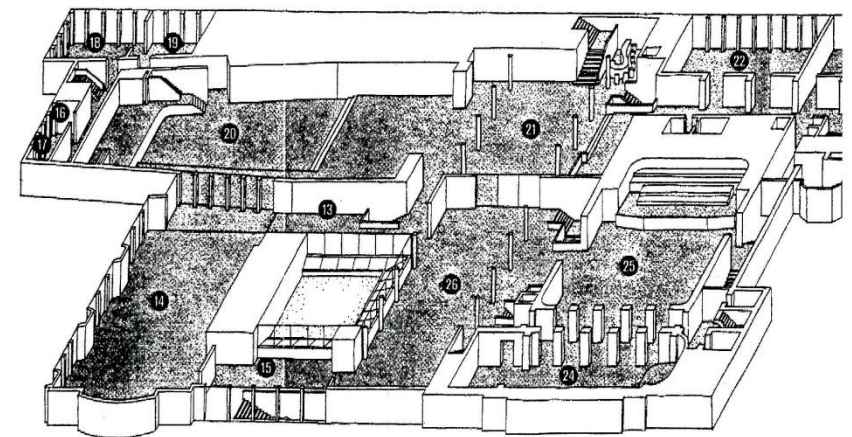
## Jubiläums-Info Nr. 7

### 11. November 1995: Grande Fiesta-Ball!

Der AEROPERS-Jubiläumsball wird im Kongresshaus Zürich stattfinden. Die zweistöckigen Räumlichkeiten eignen sich vorzüglich, um den eigentlichen Festakt wie auch das Galadiner (vorzügliche, vom OK bereits erprobte Küche) und den anschliessenden Unterhaltungs- und Ballabend unter einem Dach durchführen zu können.



*Galerie Kongressaal (oben links), von der ein Teil der Ballbesucher den Gala-Unterhaltungsabend mitverfolgen wird und...*



*...Kongress- und Panoramasaal (links) für Galadiner-/Unterhaltungsabend, Tonhallsaal (unten rechts) für Festakt und «Bierschwemme» (oben rechts)*



**Ein kleiner Vorgeschmack  
auf das musikalische  
Unterhaltungsprogramm gefällig?**



*Old Rivertown Jazzband (Bierschwemme)*



*Tanzorchester Ambros Seelos*



*Würdige Umrahmung des Festaktes im grossen Tonhallsaal durch unsere weltbekannte (und grosszügigerweise auf eine Gage verzichtende) Swissair-Musik!*

Man sollte...

... nicht das Wort «menschenorientiert» verwenden, wenn man damit meint, der Mensch habe sich an den betrieblichen Bedürfnissen zu orientieren.

... die Bezeichnung «zukunftsgerichtet» in Zusammenhang mit dem GAV-Entwurf der Swissair nur anfügen, wenn man die Zukunft ohnehin schon schwarz sieht.

... mit «innovativ» vorsichtig sein, auch wenn die GAV-Ideen noch minim besser sind als ein militärisches Dienstreglement.

... gewisse Redewendungen ohnehin «klartextlicher» zu erklären versuchen wie beispielweise folgenden Satz aus der O/Information Beat Schärs bezüglich der Absetzung von Dieter Schlund: «...Allerdings müssen Formen und Inhalte der Konfliktaustragung sowie Kommunikation den Anforderungen derart entsprechen, dass die Führungsfähigkeit, das notwendige Vertrauen und strukturelle Bedingungen gewährleistet bleiben...» - mit einem Wort: Kuschen!

... Herrn Beat Schär folgende Vision anbieten, damit er sich in unsere Situation hineindenken kann: Die Schweizer Armee verkauft ihre Helikopter und Pilatus Porter, der Transportdienst wird von der effizienter und kostengünstiger operierenden REGA übernommen, die ihre Agusta-Flotte verdoppelt. Somit kann sich die Armee auf ihre Hauptaufgabe, die Verteidigung des Landes, konzentrieren.

Henry Lüscher, Capt. F-100

... Aufforderungen wie jene Gerhard Zumsteins in der letzten **rundschau** (3/95) an Martin Wyler möglichst unterlassen. Ist die **rundschau** nicht ein Forum, um Gedanken zur Verbandspolitik einzubringen? Ist es nicht Martin Wylers legitimes Recht, seine Gedanken zur bestehenden Politik zu äussern? Muss der Verband nicht interessiert sein an einer möglichst breiten Abstützung seiner Politik? Es ist - gelinde gesagt - nicht fruchtbar, AEROPERS-Mitgliedern so zu begegnen wegen ihrer Meinungsäusserung in einem AEROPERS-Organ.

Gerold Küttel, F/O MD-11

... den folgenden Auszug aus dem «Swissair Leitbild» (April 1995) ins Französische übersetzen, um den folgenden Beitrag zu verstehen:

«Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir sind attraktive Arbeitgeber und honorieren unsere hohen Anforderungen, entsprechend unserer sozialen Verantwortung, mit fortschrittlichen Bedingungen.»



«Nos collaboratrices et nos collaborateurs

Nous possédons de l'attrait en tant qu'employeur et nous honorons nos obligations, en offrant, conformément à notre responsabilité sociale, des conditions progressistes.»

Décidément, on n'arrête pas le progrès! A moins qu'une nouvelle version «Guide de l'entreprise» soit en cours d'impression!

Christophe Etter, SF/O MD-11

... einmal allen Piloten in Erinnerung rufen, dass der Umgang mit den Medienleuten gelernt sein will und dass man das besser den Profis überlässt. Wir haben mittlerweile einen solchen in der Person von Peter Clausen.

Heinrich Lüdi, Capt. MD-11

... der 94er Bilanz des AEROPERS-Kassiers, Gerry Schwing, mit Freude entnehmen, dass sich die **rundschau**-Produktionskosten im Vergleich zum Vorjahr um 14 Prozent (Fr. 6 282.20) reduziert haben.

PR-Info-Gruppe

Wir verkaufen in **Maur am schönen Greifensee**, in steuergünstigster Gemeinde des Kantons

### 5<sup>1</sup>/<sub>2</sub>-Zimmer-Reihen-Einfamilienhaus

(Eckhaus, Baujahr 1982)

**KG:** Bastelraum, Waschküche, Keller, Tiefgaragenplatz mit direktem Hauszugang. **EG:** Wohnzimmer mit Warmluftcheminée und wunderschönem Kachelofen, Küche, Gäste-WC. **1. OG:** 3 Kinderzimmer, Bad/WC, Dusche/WC. **2. OG:** Dachstudio 42 m<sup>2</sup> mit Warmluftcheminée, Estrich. **DG:** Spielraum 40 m<sup>2</sup>. **Umgebung:** Gartensitzplatz, Kleintiergehege 50 m<sup>2</sup>, Parkplatz. Verkaufspreis: 980 000 Fr.

Anfrage an Chiffre A-10581, Thur Druck AG, Verlag Aeropers, Zürcherstr. 179, 8500 Frauenfeld

Zur Ruhe kommen, Stress abbauen, ins Gleichgewicht zurückfinden, entspannen...

## SHIATSU

kann Ihnen dabei helfen. Shiatsu stärkt auch die körpereigenen Abwehr- und Selbstheilungskräfte und setzt körperliche sowie seelische Heilungsprozesse in Gang oder unterstützt diese.

Falls Sie im Zürcher Unterland oder im Aargau wohnen, finden Sie eine Behandlungsmöglichkeit ganz in Ihrer Nähe, in **Zurzach**.

Christine Bachmann Rohrer, dipl. Shiatsu-therapeutin, Mitglied SGS, Burghaldenweg 10, 5330 Zurzach. Telefon (056) 49 26 68.

## Kaleidoskop

### Erfolg für Pilatus

Ende Juni wurde nach einem jahrelangen Evaluationsverfahren der Sieger im Wettbewerb um das neue Trainingsflugzeug für die US Air Force und die Navy erkoren. Fünf Firmen mit zwei Propellerturbinenflugzeugen sowie fünf Jets fochten einen harten Kampf aus, technisch, operationell, aber auch mit intensivem Lobbying im Pentagon und auf dem Capitol Hill. Da auf dem amerikanischen Markt zu wenig potentielle und potente Entwürfe vorhanden waren, deckten sich die Firmen Lockheed, Grumman, Northrop und Beech in Argentinien, Brasilien, Deutschland, Italien und der Schweiz ein, aber weil Cessna mit dem einzigen all-american Teilnehmer «CitationJet Trainer» nicht fertig wurde, arrangierten die Verantwortlichen einen Aufschub um gut ein Jahr. Das bis zuletzt offene Rennen für den Auftrag zum Bau von 711 Flugzeugen wurde schliesslich von Beech mit ihrem «Beech Mk II» gewonnen. Da die Amerikaner noch viel patriotischer sind als wir Schweizer, hatte nur ein Flugzeug eine Chance, das vollständig in den USA gebaut würde, weshalb in den Inseratekampagnen von Beech immer nur vom «in den USA entwickelten und gebauten Trainer» die Rede war. Aber dahinter versteckt sich nichts anderes als die PC-9 Mk II des noch einzig verbliebenen namhaften Flugzeugherstellers in der Schweiz, Pilatus. Die Leute in Stans waren schon immer überzeugt, mit ihrem erfolgreichen Trainer ein überlegenes Produkt anbieten zu können, das punkto Kosten und Leistung kaum zu schlagen wäre. Damit ist die Schmach der Niederlage um den RAF-Auftrag wohl verwunden, der vor ein paar Jahren, trotz besserer Leistungen des PC-9, wegen der brasilianischen Unterstützung im Falklandkrieg an Embraer mit ihrem «Tucano» ging. Leider wirkt sich die US-Bestellung in der Schweiz noch nicht beschäftigungswirksam aus, die Lizenzgebühren in geheimgehaltener Grössenordnung werden aber in die Entwicklung gesteckt. Fachleute schätzen, dass andere Luftwaffen ebenfalls zu zukünftigen Bestellungen gehören werden und schätzen ein Verkaufspotential von 1'200 bis 1'500 Flugzeugen über die nächsten 20 Jahre als realistisch ein. Hoffentlich kann dann Pilatus mindestens als Zulieferant mitmachen.

### MD-11: Ideal als Frachter

28 der bisher ausgelieferten 137 MD-11 sind Frachtflugzeuge. Korean Air und Federal Express (FedEx) bauen Passagierversionen in Frachter um und Saudia hat vier Fracht-MD-11 neu bestellt. Federal Express hat nur noch fünf Boeing 747-200, die in einer reinen Frachtversion fliegen und betrachtet sie als nicht mehr ideal, da auch FedEx mit Tarifmix für die Fracht zu kämpfen hat. Die MD-11 seien optimal in der Grösse und vielseitig einsetzbar. Diese Auffassung teilen auch viele asiatische Gesellschaften, denen McDonnell Douglas noch viele Frachter verkaufen möchte, um die Produktionslinie der MD-11 auf einem erträglichen Niveau aufrechterhalten zu können.



## Northwest Airlines blüht auf

Sie erinnern sich, das Scheitern von Alcazar war mit der Weigerung der KLM, sich von ihrem US-Partner Northwest Airlines zu lösen, verbunden. Swissair erachtete diese Gesellschaft als zu grosses finanzielles Risiko und blieb Delta treu. Die Zahlen für das Jahr 1994 sprechen eine andere Sprache. Northwest Airlines ist zur profitabelsten Gesellschaft in den USA geworden, mit einem Gewinn von 296 Mio \$, während Delta einen Verlust von 159 Mio \$ ausweisen musste. Dies ist einem Bericht von «Flight International» unter dem Titel «Back to break-even» zu entnehmen. Auf Platz eins steht unser zweiter exzellente Partner, Singapore, mit 601 Mio \$ Gewinn, gefolgt von British mit 376 Mio \$, Cathay mit 309 Mio \$ und auf Platz vier die oben erwähnte Northwest. Auf der Verlustseite drängen sich drei US-Gesellschaften aufs Podest: USAir mit 685 Mio \$, Continental mit 613 Mio \$ und die wiederum vom Chapter 11 bedrohte TWA mit 436 Mio \$. Dicht auf den Fersen folgen dann die Europäer: Air France mit 425 Mio \$, Iberia mit 309 Mio \$ und Alitalia mit 195 Mio \$. Delta hält Platz neun, allerdings ist nachzutragen, dass Delta im zweiten Quartal 1995 endlich auch in die Gewinnzone geflogen ist: 251 Mio \$ Reingewinn wurden ausgewiesen.

## Arbeitsplatz Schweiz: Platz zwei

Das Bieri-Institut in Genf hat Industrieländer dieser Welt unter die Lupe genommen. Gemessen an der Produktivität, dem Arbeits- und Lohnrecht, der Leistungsbereitschaft und dem Ausbildungsstand kommt die Schweiz mit ihrer motivierten Arbeitnehmerschaft mit 75 von 100 möglichen Punkten hinter Singapur (79 Punkte) auf Platz zwei. Dahinter folgen Japan (73), Belgien (72), Taiwan (69), die USA (67), Deutschland (66), China (40) und Russland (34).

## Yawspin



## Der Quartierladen und Sabena

Der belgische Transportminister wollte es endlich von Air France wissen, ob und zu welchem Preis ihre Beteiligung an der Sabena abgestossen wird. Zu diesem Zwecke schickte er einen vertraulichen Fax an den Präsidenten von Air France, Christian Blanc, worin er eine Frist bis Mitte Juli setzte, um die Summe von Bfr. 5,9 Millionen für das 37,5 % Paket zu akzeptieren. Leider verwählte er sich, und so staunte ein Quartierladenbesitzer in der belgischen Provinz nicht schlecht, dass er ausersehen worden ist, seine Zustimmung zu diesem Geschäft zu geben.

## Frauen fahren und fliegen besser

Dass Frauen weniger Unfälle im Strassenverkehr bauen als Männer, ist schon lange bekannt und auch Grund dafür, dass ihnen eine Versicherungsgesellschaft tiefere Prämien offeriert.

In England wurden ähnliche Statistiken für die Luftfahrt erstellt. Pilotinnen sind demnach rund viermal weniger in Flugunfälle verwickelt als Piloten. Privatpilotinnen machen nur 6 % der lizenzierten Privatpiloten aus, hatten aber in den letzten zehn Jahren zu nur zwei Unfällen beigetragen, wogegen 136 auf das Männerkonto gingen.

Um eine grössere statistische Vergleichszahl zu erhalten, wurden auch die amerikanischen Ferryflüge während des zweiten Weltkrieges untersucht. Damals wurden 20 % Pilotinnen und 80% Piloten mit der Aufgabe betraut, die über 309 000 Flugzeuge meist solo über den Atlantik oder Pazifik zu bringen. Die Umstände der Flugabläufe waren für alle gleich, und trotzdem verzeichneten die Männer mehr als doppelt soviele tödliche Unfälle wie die Damen.





## **United «Employee» Airline hat Erfolg**

Vor einem Jahr ging die grösste Übernahme einer Firma durch ihre Angestellten über die Bühne. Für Arbeitszeit- und Lohnkompensationen erhielten die Angestellten 55% der United-Aktien. Im August konnte erstmals seit fünf Jahren wieder ein schwarzes Quartalsergebnis vorgewiesen werden. Zudem seien die Passagierreklamationen zurückgegangen, die Pünktlichkeit sei erhöht und die Kosten um 2,5% gesenkt worden. Auch die Aktionäre scheinen zufrieden, stieg doch der Wert der Aktien um 67% seit dem «buy-out» im Juli 1994.

## **Lizenzert halt selber zahlen?**

Die Firma Simulator Training Inc. in Seattle offeriert Klein- und Regionalfluggesellschaften die Übernahme von Simulatorlektionen für das lizenzert haltende Training. Als Novum wird dabei die finanzielle Beteiligung der betroffenen Piloten ins Auge gefasst. Sie sollen durch monatlichen Lohnabzug, der direkt an diese Firma ginge, die Kosten dieser Simulatorzeit übernehmen.

## **McDonnell Douglas über dem Berg?**

Vor allem dank der Produktion von F-15 und C-17 für die amerikanische Luftwaffe konnte McDonnell Douglas für das erste Halbjahr 1995 ein Ergebnis präsentieren, das 21% über demjenigen des Vorjahres lag. Auch die Auslieferungen von 18 MD-80 und -90 sowie elf MD-11 stellen eine Steigerung um gut 30% dar. Der Bestellungseingang für Verkehrsflugzeuge entwickelt sich aber alles andere als erfreulich, vorliegende sichere Abnahmeverpflichtungen machen nur ungefähr eine Jahresproduktion aus. Über neue Zivilprojekte (MD-11 Twin, 150-Plätzer) ist es ruhig geworden.

## **Behörde kritisiert Air India**

Die Bestellung von sechs Airbus A310-300 durch Air India vor fünf Jahren kommt unter Beschuss. Der Staatsanwalt kritisiert den zu hohen Treibstoffverbrauch. Eine technische Kommission hatte seinerzeit empfohlen, die Boeing 767-200ER zu bestellen, aber Airbus Industries versprach tieferen Kerosinverbrauch und bessere Streckenerträge. Offenbar konnten beide Versprechen nicht erfüllt werden, weshalb unbestätigten Berichten zufolge Airbus Industries eine Abfindung von 1,54 Mio \$ bezahlt haben soll.

## **Ende des Grossflugzeuges?**

Im Juli wurde zwischen Boeing und Airbus Industries vereinbart, das seit zweieinhalb Jahren verfolgte Projekt eines gemeinsam zu entwickelnden VLCT (Very Large Commercial Transport) aufzugeben. Der Grund: zu wenig Marktpotential. «Irgendwann 1996» wolle man wieder zusammensitzen und die Situation neu anschauen.

Boeing konzentriert sich nun auf weiteres Potential, das im 1965 geborenen Entwurf des Jumbos steckt, um allmählich bis auf eine Kapazität von 600 Passagieren zu kommen. Neue Flügel, mehr Kunststoffe und stärkere Trieb-

werke werden nötig sein, um das zu erreichen. Die Entwicklungskosten werden mit etwa zwei bis drei Milliarden \$ relativ «bescheiden» ausfallen, verglichen mit den geschätzten sechs bis acht Milliarden für ein ganz neues Flugzeug. Boeing-Leute sprechen sogar von bis zu 15 Milliarden! Airbus glaubt weiter an ihr AXX-Projekt, das bis zu 850 Plätze, etwas weniger als das VLCT anstrebte, offerieren und ein Potential von 800 Flugzeugen über die nächsten zwanzig Jahre aufweisen soll. British Airways und Singapore Airlines sind unter den potentiellen Erstkunden und haben ihr Interesse an einem VLCT angemeldet. Andere Gesellschaften sind etwas reservierter.

## **Ansichten über Manager**

Henry Ford soll sich über die Manager in seinem Betrieb geärgert haben: «Um die tief im Braunen vergrabenen Nasen meiner Herren Direktoren aus meinem Arsch zu entfernen, brauchte man einen Schweissbrenner». Das war offenbar ein Mann, der lieber Kritiker statt Kriecher unter sich sah.

Etwas freundlicher drückt es Ernst Thomke aus, der als Sanierer in der Swissair möglicherweise mehr Erfolg haben könnte als die Bisherigen, da er offenbar menschliche Qualitäten hat: «Sie (die Manager in Grossfirmen, Red.) sind zumeist keine Unternehmer, wollen ihre Machtstrukturen aufrechterhalten und blockieren in ihrem militärisch-hierarchischen Denken mehrheitlich die Innovationen von unten».

## **Anlagebetrug**

Etwas alle drei Monate erhalte ich einen Telefonanruf aus dem Raume Hamburg von sogenannten Anlage- und Treuhandbüros. Mal werden Gewinne aus Kaffeeterminhandel, dann wieder Kursgewinne aus Dollargeschäften versprochen, wenn ich einsteigen würde. Die «Wirtschafts Woche» berichtete kürzlich über das Unwesen dieser Abzocker. Da die Zulassungsbedingungen für Wertpapierhändler und andere in Geldgeschäften tätigen Personen nicht klar geregelt sind, können sie ihr Spiel fast unbehelligt weitertreiben. Wird es brenzlich, tauchen sie ab. EU-Richtlinien liegen zwar vor, aber deren Einföhrungstermin ist weit über Ende 1995 gerückt, wie es ursprünglich geplant war. In Deutschland ist es nach Paragraph 1 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb verboten, telefonisch Waren oder Dienstleistungen anzubieten, aber das kümmert diese Firmen nicht, ist auch später bei einem allfälligen Prozess nicht entscheidend. «Wer über eine Minute mit so einem rhetorisch perfekten Verkaufsprofi telefoniert hat, der hat keine Chance mehr», glaubt ein Hauptkommissar des zuständigen Landeskriminalamtes. Meist sind die Herren sprachlos, wenn man zur Antwort gibt, dass man genügend verdiene und auf keine höhere Rendite aus sei.

## **AEROPERS-Jubiläen - Vor zwanzig Jahren: Sparen, statt tanzen!**

Aus Anlass des dreissigjährigen Bestehens der AEROPERS wollte der damalige Chefredaktor der **rundschau** - Peter Clausen! - einen Jubiläumsball organisieren. Nach Diskussionen im Vorstand kam man zum Schluss, die



Mitglieder darüber befinden zu lassen. Mit 174 Nein gegen 108 Ja bei 19 Enthaltungen stimmten diese gegen einen Ball. Sparen war damals nicht nur bei der Swissair, sondern auch bei der AEROPERS angesagt. So durfte beispielsweise die **rundschau** nicht über einen gewissen Umfang anwachsen, um das Vereinsbudget nicht zu strapazieren.

Peter Clausen analysierte in der **rundschau** Mai/Juni 1975 über dieses Verdikt: «Die Gründe, die eine Ablehnung bevorzugen, sind offensichtlich und -vernünftig. Die Nein-Stimmen überwiegen eindeutig, und die niedrige Stimmbeteiligung kann nicht mehr überraschen. Sparen heisst das Gebot der Stunde. Die Verbandskasse ist nicht mehr in der Lage, das riesige Loch eines eventuellen Ball-Defizits zu stopfen. Die Alternativ-Lösung, den Preis der Eintrittskarten in astronomische Höhen schnellen zu lassen, ist wenig populär und kann im Zeichen wirtschaftlicher Unsicherheit nicht leicht vertreten werden.»

Henry Lüscher

### 5<sup>1</sup>/<sub>2</sub>-Zimmer-Eckhaus in Niederhasli

Bj. 89, sehr gepflegt, Bodenheizung, WL-Cheminée, Wohnfläche 160m<sup>2</sup>, Wohn/Essbereich 37m<sup>2</sup>, Zimmer 20/12/12 m<sup>2</sup>, sehr geräumiges Dachzimmer mit hellem Holz ausgebaut 50m<sup>2</sup>, 419m<sup>2</sup> ebener Garten, 2 Sitzplätze, Kellerräume 2x25 m<sup>2</sup>, Direktausgang zu 2PP in UN-Garage. Nähe S-Bahn, Schulen, Läden. Bezug im Frühjahr 1996.

VP: 820 000.–

Telefon (01) 850 58 80

### ..... segeln .....

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

Info bei H. Kok  
Telefon 0041-9500853

## AEROPERS monthly

### Juni

1. Am Morgen bereitet sich die F/E-Kommission (Anselmo Caluori, Peter Lienhard, Walter Jenni und Othmar Halter) auf die am Nachmittag stattfindende F/E Steuergruppensitzung vor. Um 17.00 treffen sich Peter Nagl und Benno Halter mit Vertretern eines Konfliktmanagement-Instituts aus Bern zwecks einer möglichen Zusammenarbeit.
- 1./2. Ernst Scharp nimmt am Versicherungskommissions-Seminar teil. Thema: Neues Kranken-/Unfallversicherungsgesetz und dessen Auswirkungen auf die AEROSANA/APKK.
2. Peter Nagl, Franz Müller, Urs Enz und Rolf Plüss im Paritätischen Senioritäts-Ausschuss: Vorbereitungen für das UK-Bulletin von Ende Juni. Anschliessend bereiten Benno Halter und Peter Nagl mit H.U. Schürer das viertägige Vorstands-Seminar vor.
- 6.–9. Viertägiges Vorstands-Seminar: Am Nachmittag des 6. werden wir von Vertretern des oben erwähnten Konfliktmanagement-Instituts beraten, und am 7. betreut uns ganztätig unser Arbeitsrechtler H.U. Schürer.
10. Peter Nagl, Franz Müller, Anselmo Caluori und Urs Enz nehmen an der PBA-Sitzung (Paritätischer Bestandes-Ausschuss) teil.
12. Anselmo Caluori und Peter Nagl treffen sich mit Vertretern der Schule zum Thema «Der Einsatz von Videokameras im Simulator». Um 11.00 überreichen Heiner Spörri, Viktor Sturzenegger und Roger Leu Herrn Loepfe einen Brief (GAV – Quo vadis?) der die Solidarität unter den Piloten mit über 1000 Unterschriften dokumentiert.
13. Anselmo Caluori und Peter Nagl sind zu einem Gespräch bei Chef O, Beat Schär, eingeladen (Vorbereitungen/Absprache 1. Seminar). Peter Nagl und Urs Enz treffen sich mit Christian Schulthess und Jürg Forster (Vertretern des BB/CTA-Verbandes, zwecks Informationsaustausch/Sozialplan BBCTA). Um 19.00 Vier-Augen-Gespräch zwischen dem Direktionspräsidenten O. Loepfe und Peter Nagl.
20. Am Morgen bereitet sich der Vorstand für das Kick-Off-Seminar mit der Swissair vor. Der ganze Nachmittag dient der Pressebetreuung: Vorbereitung der Fernsehsendung «10 vor 10».
- 21.–23. Kick-Off-Seminar mit der Swissair. Die Teilnehmer bestehen aus acht SR-Vertretern und dem gesamten AP-Vorstand inkl. Sekretär.
- 26.–29. Am 26., 08.00, wird das Beratungsteam über den neuesten Stand der Verhandlungen zwischen Swissair und AEROPERS informiert. Anschliessend tagt der Vorstand.
27. Peter Clausen vertritt die AEROPERS an einem Medienseminar der Vereinigung Schweizer Aviatikjournalisten.



28. Von 10.30 bis 15.00 Uhr findet das Kommissions-Vorsitzenden-Treffen statt. Die Kommissions-Vorsitzenden werden vom Gesamtvorstand auf den letzten Informationsstand gebracht. Nach dem Mittagessen präsentieren die Vorsitzenden einem Vorstandsmitglied (Anselmo Caluori) zusätzliche Ideen und Vorschläge für das zukünftige Vorgehen.  
Um 15.00 trifft sich das Organisationskomitee «50 Jahre AERO-PERS». Die ersten Anmeldungen sind bereits eingetroffen.  
Um 16.00 beginnt der Informations-Apéro im Hilton, Glattbrugg.
29. Die ganztägige **rundschau**-Sitzung (**rundschau**-Team mit dem Vorstands-Delegierten Franz Müller) dient heute hauptsächlich der Ausarbeitung einer dringenden Mitglieder-Info (Seminar-Ablauf).  
9.00 bis 11.00 tagt die Gesamtaufwands-Kommission und gleichzeitig läuft AP-intern die Vorbereitung der zweiten Runde der Teuerungsverhandlung. Teilnehmer: Benno Halter, Peter Nagl und GA-Kommission.  
Um 13.00 findet dann in gleicher Zusammensetzung mit der Swissair die zweite Runde Teuerungsverhandlung statt.  
Urs Enz und Anselmo Caluori treffen sich um 13.30 ein weiteres Mal mit Vertretern der Schule zum Thema «Video im Simulator».  
Um 15.00 besuchen die VEF-Destinatär-Stiftungsräte den Vorstand zum regelmässigen Informationsaustausch.
30. Der Paritätische Senioritäts-Ausschuss (PSG) behandelt heute vornehmlich Gesuche. Teilnehmer: Rolf Plüss, Franz Müller, Urs Enz, Anselmo Caluori.  
In der Versicherungs-Kommission findet heute der Präsidentenwechsel statt: Jürg Franz löst Matthias Kuhn ab.  
Ernst Scharp, Roland Born, Brigitte Girardin und Franz Müller treffen sich mit CBC- und CCP Vertretern zur SWISSALPA-Sitzung (13.30 bis 15.00).  
Anschliessend werden im Vorstand weitere dringende Tagesgeschäfte behandelt.

## Juli

3. Um 09.00 nimmt Peter Nagl am Assessment für den neuen OTF teil.  
Von 16.00 bis 17.00 treffen sich Peter Nagl und Benno Halter mit den Herren Winiger, Albrecht, Barbier zum Thema Berechnungsmodus der von Crossair durchgeführten Flüge unter Swissair Callsign.  
Anschliessend Vier-Augen-Gespräch zwischen Peter Nagl und Herrn Winiger über die Situation nach dem ersten GAV-Seminar sowie die Problematik der BB/CTA-Piloten.
4. Peter Nagl, Urs Enz, Thomas Stefanini und Felix Kuster nehmen an der Unterwanderungsschutz-Sitzung teil, welche die Flugplanperiode Winter 1995/96 betrifft.  
Um 17.00 findet im Blackout ein AEROPRES-Apéro statt, bei dem auch die Partner eingeladen sind.

- 4./5. Gery Schwing besucht das IFALPA Industrial-Meeting in Stockholm.  
5. Um 13.00 Meeting Peter Nagl mit Klaus Lichtenstein/OCD und Beat Müller/OPP zum Thema Überbestände.  
16.30 Besprechung «Neue Captains-Ausbildung» Peter Nagl und Werner Naef/OTE.  
18.00 Vier-Augen-Gespräch zwischen dem Leiter O, B. Schär, und Peter Nagl über die Situation nach dem 1. GAV-Seminar.
- 5./6. ECA-Board-Meeting in Madrid; Teilnehmer Roland Born (Aussenminister).
7. 16.00 Vier-Augen-Gespräch zwischen dem Direktionspräsidenten O. Loepefe und Peter Nagl über Situation GAV-Verhandlungen.
13. Urs Enz und Jürgen Schott treffen sich zum ECO Plus Meeting.
17. Peter Nagl, Benno Halter und H.U. Schürer bereiten die Vorgespräche zum SR/AP-Seminar vor.
18. Peter Nagl und Benno Halter besprechen sich mit Hr. B. Schär/O betreffend zweites SR/AP-Seminar.
- 20./21. Peter Nagl am ECA-Meeting in Amsterdam.
21. Um 12.00 empfängt der Verwaltungsratspräsident H. Goetz den neu gewählten AP-Präsidenten Peter Nagl zum ersten Vier-Augen-Gespräch (bis ca. 14.45).
- 24.–26. VS-Sitzung; am 26., 15.00, wird die Berater-Gruppe informiert.
- 26./27. Zweites SR/AP-Seminar.  
Um 16.30 (während Seminar) findet die vorverlegte FE-90 Steuergruppen-Sitzung statt.

### Flohmarkt des SWISSAIR- und Flughafen-Personals

Der Flohmarkt findet **am 9. September 1995** am Fusse des Holberges in Kloten statt. Der Vorverkauf der limitierten Standplatzkarten wird erneut über die SWISSAIR-Kassen Balsberg, Technik, OPS-Center und Flughafen (Terminal A) abgewickelt.

**Stichdatum/Stichzeiten:**

**Dienstag, 29. August 1995**

**Balsberg, Technik ab 09.00 Uhr**

**Flughof, OPS-Center ab 06.30 Uhr**

Es werden weder eine Warteliste geführt noch Standplatzkarten verschickt. Direkt beim OK sowie am Tage des Flohmarktes können **keine** Standplatzkarten bezogen werden!

Merkblätter über die genauen Teilnahmebedingungen liegen an den Kassen auf.

Bitte tragt zu einem fairen Kauf/Verkauf der Standplatzkarten bei!  
Euer Flohmarkt-OK-Team



## Breite-Nürens Dorf

Ländlich-dörflich wohnen im Nahbereich von Zürich/Winterthur/Kloten.  
Mit sehr hohem Ausbaustandard und z.T. überdurchschnittlich grossen  
Wohnflächen:

### Eigentumswohnungen (z.T. mit Lift)

2<sup>1</sup>/<sub>2</sub>-Zimmer: 76.95 m<sup>2</sup> WFL; Fr. 350 000.–

3-Zimmer: 83,4 m<sup>2</sup> WFL; Fr. 390 000.–

4<sup>1</sup>/<sub>2</sub>-Zimmer: 126,5 m<sup>2</sup> WFL; Fr. 545 000.–

4<sup>1</sup>/<sub>2</sub>-Zimmer-Maisonette im DG: 149,26 m<sup>2</sup> WFL; Fr. 655 000.–

5<sup>1</sup>/<sub>2</sub>-Zimmer: 158,5 m<sup>2</sup> WFL; Fr. 615 000.–

5<sup>1</sup>/<sub>2</sub>-Zimmer-EFH: zusammengebaut, ab Fr. 695 000.–

Garagenplätze Fr. 30 000.–

Bezüge innert 1–2 Monaten

### Miele-Ausstattung

W. Schneckenburger, Arch.HTL, Fehraltorf, Telefon (01) 954 14 61

## Rüdlingen

### knapp 15 Minuten vom Flughafen entfernt

Inmitten des idyllischen Weindorfes, umgeben von herrlicher  
Flusslandschaft, absolut ruhige Wohnlage, vermieten wir eine  
grosszügige, rustikale

### 2<sup>1</sup>/<sub>2</sub>-Zimmer-Eigentumswohnung

mit Warmluftcheminée und grosser Terrasse (Sicht auf den Rhein),  
Garten, Holzschopf, evtl. Sauna mitbenutzbar.

Wir laden Sie herzlich zur Besichtigung ein.  
Gemeinsam legen wir den Mietzins fest.

Hoffentlich bis bald

Adrian Held Telefon (01) 363 00 55, (077) 62 75 89

## Intern

## Neuaufnahmen

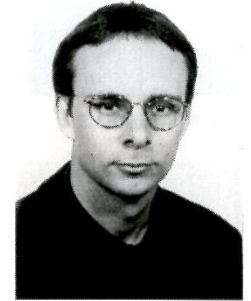
Wir heissen diese neuen Mitglieder herzlich willkommen!



Müller Andres



Rohrer Stefan



Gut Stefan



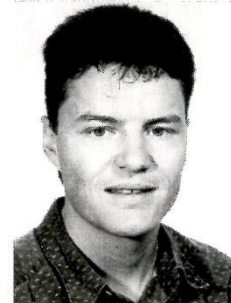
Lüthi Markus



Stauber Altimir



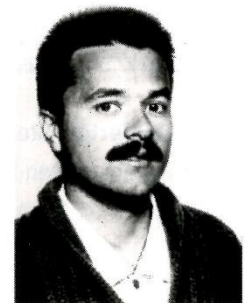
Wyss Roland



Diethelm Urs

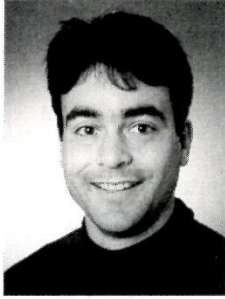


Kreussler Hubert



Müller Roland

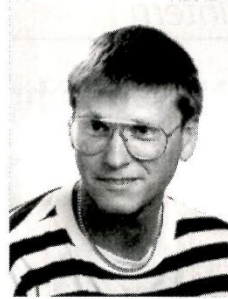




Bucher Markus



Zbinden André



Ley André



Isler Moritz

## Termine

### Copihock

Datum, Zeit: Donnerstag, 31. August 1995, 20.00 Uhr  
 Ort: Hotel Welcome Inn (Amtsstube) in Kloten  
 Thema: «Zukunft für Copilot(inn)en»

### Pensionierten-Stamm

Jeweils am letzten Dienstag jeden Monats. Nächste Stämme:  
 Datum: 29. August / 26. September 1995  
 Zeit: ab 14.30 Uhr  
 Ort: im Restaurant Welcome Inn (Amtsstube) in Kloten

