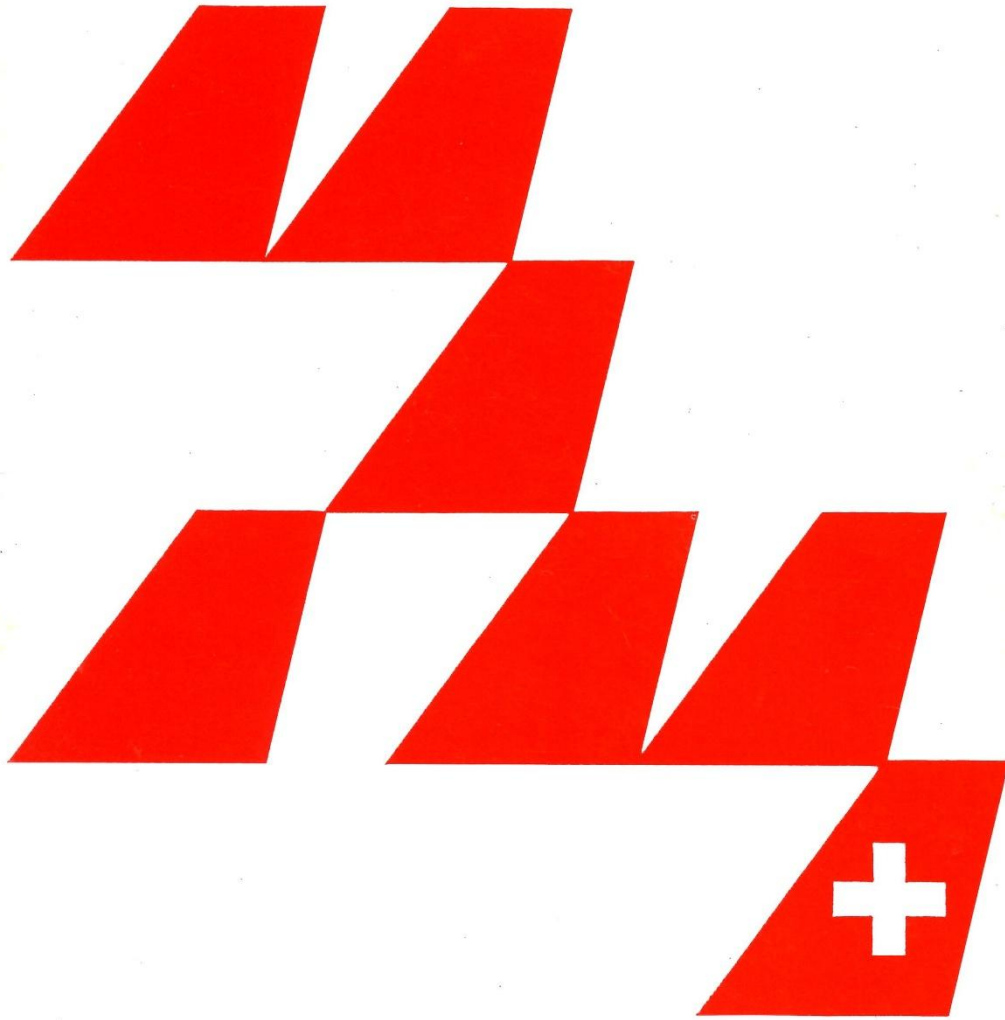


rundschau

5/95



**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 5/95

- 3 Editorial
- 9 Seite des Präsidenten
- 11 Jubiläums-Info Nr. 8
- 13 Aktuelles Interview: Arbeitsrecht, GAV, EAV, Friedenspflicht...
- 21 Union Busters
- 23 Yawspin 1
- 25 SLS: Bestanden und nicht aufgenommen!
- 27 Yawspin 2
- 29 Sozialpartnerschaft?
- 31 Retirement: Burkhard Klesser
- 37 Man sollte...
- 39 Leserbriefe
- 47 Kaleidoskop
- 54 FLUSIKO-News
- 56 AEROPERS monthly
- 59 Neuaufnahmen
- 60 Termine

Redaktionsschluss für die nächste Nummer: 25. November 1995

PR-Info-Gruppe/Redaktion

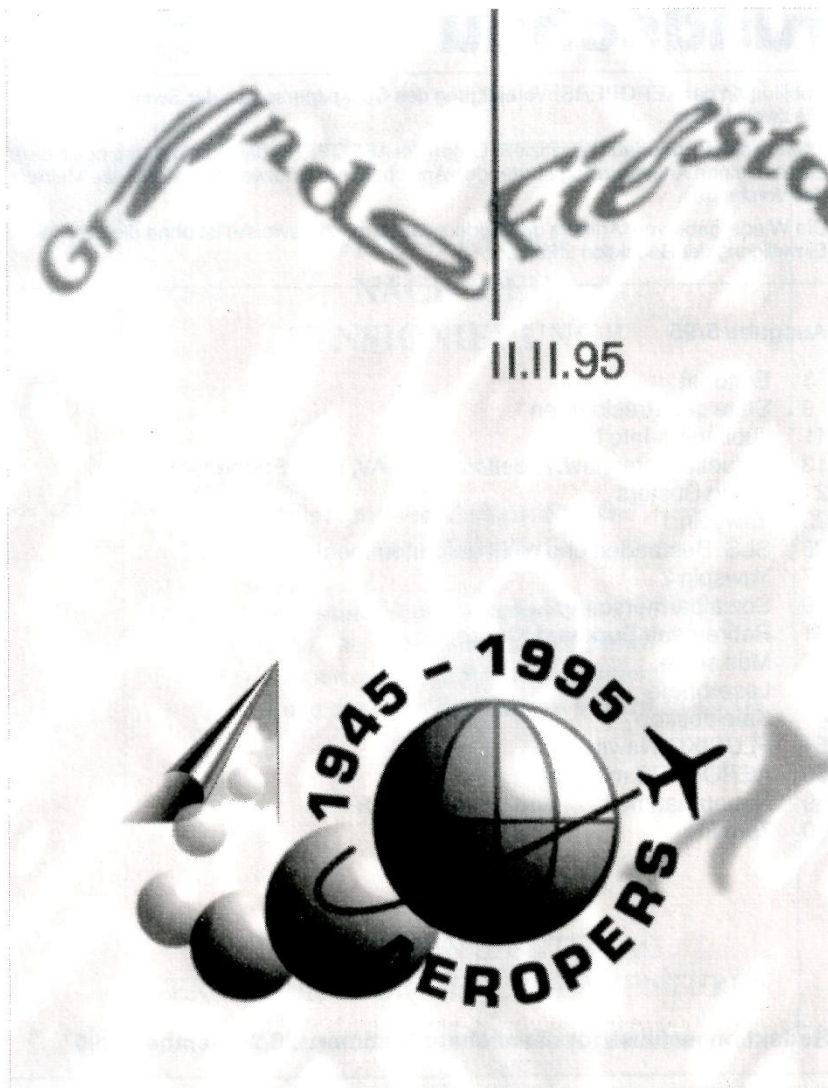
Peter Clausen (Vorsitz)
Burkhard Klesser
Felix Kuster, Henry Lüscher
Beat von Tobel
Franz Müller (Del. Vorstand)
Doris Leuzinger (Sekretariat)

Redaktions-Adresse und Versand

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

Druck und Inseratenannahme

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



Dringende Mitteilung des OK «50 Jahre AEROPERS»:
 Wir liegen immer noch um ca. 100 Paarkarten im Minus! Um kein grosses Defizit entstehen zu lassen, verlängern wir die Anmeldefrist bis zum 9. November 1995! Anmeldungen bitte telefonisch ans AEROPERS-Sekretariat (Tel. 01/814 15 15 oder 01/814 16 34).

Editorial

Fallobst

Dass die Schweizer Medien mit der Swissair keinen zimperlichen Umgang pflegen, daran hat man sich schon seit Jahren gewöhnt. Das peinliche Annullieren des Shanghai-Eröffnungsfluges, der äusserst unerfreuliche Halbjahresbericht 95 oder auch die Ankündigung eines nochmaligen (mittlerweile dritten!) Stellenabbaus um weitere 1600 Arbeitsplätze sind nur ein paar Beispiele aus jüngster Vergangenheit.

Und auch wir Swissair-Piloten bieten seit Anfang dieses Jahres - der Blick titelte am 19. Januar (in viereinhalb Zentimeter grossen Schlagzeilen!) «Swissair: Droht Piloten-Streik?» - vermehrt Angriffsflächen für kritische Medienbeiträge, in denen immer wieder genüsslich versucht wird, am «Lack» unseres Berufsstandes zu kratzen.

Über Arbeitsmangel konnte sich die AEROPERS-Pressestelle jedenfalls in letzter Zeit nicht beklagen. Mühsam und in zeitaufwendiger Kleinarbeit mussten unzählige Aussagen richtig gestellt werden; meistens per Telefon mit den Medienschaffenden selbst oder, wenn allzu krasse Falschaussagen gemacht wurden, in Form von Leserbriefen. Entsprechend unserer Medienpolitik, die sich vornehmlich auf «facts and figures» beschränkt, wurden diese Zuschriften abgefasst und praktisch in allen Fällen auch veröffentlicht.

Langsam scheint sich nun die Arbeit der «rührseligen Betreuer der AEROPERS-Pressestelle» (Weltwoche) auszubezahlen. Und nachdem uns der Vorstand endlich den Segen erteilte, auch nach aussen kommunizieren zu dürfen, dass die AEROPERS in den laufenden GAV-Verhandlungen a) die von Swissair geforderten 61 Millionen WIN-Einsparungen erbringen und b) im Bereich Mitbestimmung/Unterwanderungsschutz eine partielle Erweiterung der von Swissair gewünschten unternehmerischen Freiheit ermöglichen wird, hat sich die Zieloptik der Journalisten (zumindest vorübergehend) von uns abgewendet. Das Piloten-Thema war ja auch spätestens nach dem CASH-Bericht über die Nebenjobs einiger unserer Berufskollegen mehr als ausgereizt.

Vor kurzem nun haben namhafte und tonangebende Printmedien wie Finanz und Wirtschaft, CASH und FACTS, aber auch grosse Tages- und Wochenzeitungen ihre Stossrichtung klar geändert und die «Scheinwerfer» dorthin gerichtet, wo sie neuerdings das Hauptübel des gegenwärtigen Swissair-Tieffluges vermuten: bei der Konzernleitung!

Deutlich und zum Teil massiv unter Beschuss gerieten insbesondere Paul Reutlinger (Markt & Groundservices), Jürg Marx (Logistik & Cargo) und, sie alle überragend, der Präsident der Konzernleitung Otto Loepfe. In verschiedenen Printmedien wurde der Swissair-Verwaltungsrat denn auch öffentlich aufgefordert, endlich zu handeln.

Peter Schuppli von der Finanz und Wirtschaft eröffnete den Reigen und titelte bereits am 13. September: «Der Swissair-VR gerät in Zugzwang». Nach Aufzählung einer langen Liste «von zum Teil differenzierten, teilweise aber auch undifferenzierten Vorwürfen an die Adresse von Loepe & Co.» konnte er ein «Befremden über die Haltung des Verwaltungsrates» nicht verheimlichen und suchte nach einer Erklärung, «weshalb der mit viel Prominenz aus Politik und Wirtschaft besetzte Gesamtverwaltungsrat seine Führungs-Mitverantwortung nicht stärker wahrnimmt».

Zwei Tage später doppelte CASH-Chefredaktor Markus Gisler mit einem rüden und unmissverständlichen Kommentar nach: «Swissair: Jetzt heisst's amputieren statt salben». Darin forderte er die VR-Mitglieder Joe Ackermann (SKA) und Thomas Schmidheiny (Holderbank) namentlich auf, eine «unumgängliche Operation» auszuführen, da sie ja «aus Erfahrung» wüssten, «wie das Messer zu führen» sei.

Und in der Tat: der Mediendruck blieb - auch wenn dies von Swissair-Seite abgestritten wird - nicht ohne Wirkung. Schon bald lief die Kommunikations-Maschinerie im Balsberg auf Hochtouren: Philippe Bruggisser wird Nachfolger von Otto Loepe; Alain Bandle und Pierre Freimüller verlassen die Swissair! Die Informationswelle, die der Swissair-Pressedienst aus Anlass dieses Personalwechsels auf oberster Führungsebene auslöste, war überwältigend. Nur auf den ersten Blick jedoch, denn bei genauerem Studium der entsprechenden Pressebulletins musste man sehr bald feststellen, dass die Informationen, abgesehen von der Nominierung Philippe Bruggissers, eigentlich wenig Fleisch am Knochen hatten. Einmal mehr musste die Öffentlichkeit mit dem vorliebnehmen, was sie von Swissair/GP schon seit Jahren gewöhnt ist: eine an «Präzision» mangelnde Kommunikation, die angesichts der Tragweite dieser wichtigen VR-Entscheidungen enorm viel «Interpretationsspielraum» zulässt.

Nicht von grosser Tragweite, da schon tausend Mal gestellt, aber dennoch ein paar kritische Fragen zur Informationspolitik der Swissair: Warum wurde bei derart wichtigen Entscheidungen nicht im «Klartext» kommuniziert? Warum musste beispielsweise Franz Glinz im Blick titeln «Swissair-Loepe geht! Rausschmiss oder Aufstieg?», und warum bezeichnete Sepp Moser in der Weltwoche, die Meldung des TV-Magazins «10 vor 10», Otto Loepe werde später den Verwaltungsratspräsidenten Hannes Goetz beerben, schadenfreudig als eine «Ente»?

Warum, muss ich weiter fragen, überliess man den Medienschaffenden auch dort ein riesiges Spekulationsfeld, wo nach den Gründen gefragt wurde, die Alain Bandle und Pierre Freimüller (offensichtlich aus freiem Willen) zum Rücktritt bewogen? Wieso will man beim Swissair-Pressedienst einfach nicht einsehen, dass Informationen, die «zwar nicht lügen, aber tagtäglich die Aufklärung verhindern» (Max Frisch zum 200jährigen Geburtstag der NZZ) nichts, aber auch gar nichts zur Glaubwürdigkeit beitragen?

Von grösserem Gewicht jedoch die (ebenso kritischen) Fragen zu den erfolgten Personalentscheidungen unseres Verwaltungsrates: Wo liegt das Herzblut - «pulsing love in the veins»! - für das Unternehmen Swissair, wenn man derart lange

zuwartet, bis die Ablösung eines Führungsverantwortlichen ins Auge gefasst wird, der trotz sieben Jahren Amtszeit über ein Palmarès verfügt, das zumindest aus Sicht der Mitarbeiter (aber auch namhafter Wirtschaftsjournalisten) keine «zählbaren» Erfolge aufweist?

Sind Stichworte wie «Euroactivade» oder «unglücklicher Verkauf der Kuoni-Beteiligung» bereits in Vergessenheit geraten?

Bestehen Gedächtnislücken bezüglich eines misslungenen Verkaufs und des (zwangsläufig) nachfolgenden, jahrelangen Krisenmanagements in der «Swissôtel-Gruppe»?

Sind drei unter Herrn Loepe erfolgte Unternehmens-Reorganisationen, die zwar Beraterhonorare in über dreistelliger Millionenhöhe verschlangen, jedoch kaum einen sichtbaren «Return of investment» erbrachten, einfach so mit (branchenüblichem) Unternehmerrisiko abzubuchen, wie Marketingchef Paul Reutlinger anlässlich eines Cockpitbesuches einmal meinte («Wäge dene paar Milliönl...»)?

Warum musste als Hauptgrund für das Scheitern der einjährigen, unsere Geschäftsleitung fast paralysierenden Alcazar-Verhandlungen ausgerechnet jene Tatsache herhalten, die von allem Anfang an jedermann bekannt war: verschiedene Nordamerikapartner von KLM und Swissair?

Fallen die sogenannten Synergieeffekte bei unseren eingegangenen Allianzen (z.B. gemeinsamer Einkauf von Computern, Geschirr, Kaffepulver usw.) wirklich derart schwer ins Gewicht, dass man sich den riesigen Aufwand und nicht zuletzt auch die Abstriche bei den Flugplananpassungen leisten kann - vor allem, wenn man immer damit rechnen muss, dass uns die Partner (wie im Fall SAS) schon nach kurzer Zeit wieder fallen lassen?

Wie teuer kam uns der klare Fehlentscheid zu stehen, den Geschäftssitz der Balair/CTA (für nur zwei Jahre) nach Genf zu verlegen, und welcher Betrag muss für die Liquidierung unserer ehemaligen Chartertochter aufgewendet werden? Macht es Sinn, die Produktion der Balair/CTA, die ja hauptsächlich aus Kostengründen Verluste einflog, aufzuteilen in einen Kurzstrecken- und einen Langstrecken-Charterbereich, wobei letzterer von der Swissair selber übernommen wird und zwar mit einer Kostenstruktur, die im Vergleich zu früher um einiges höher liegt?

Kann das Effizienzsteigerungsprogramm «WIN» für eine durch Stellenabbau bedrohte Belegschaft noch glaubhaft sein, wenn es - getreu unserem Werbemotto: Time is everything? - schon nach kurzer Zeit wieder nach oben korrigiert wird?

Hat man im Swissair-Verwaltungsrat nicht Verständnis dafür, wie schmerzhaft es für uns Piloten ist, wenn man uns immer wieder das erfolgreiche Beispiel des Lufthansa-Turnarounds unter die Nase reibt? Wir wissen doch, dass wir unserem Unternehmen im Prinzip die gleichen Einsparungen, zur gleichen Zeit wie die Deutschen ermöglichten, mit dem Unterschied jedoch, dass die Lufthansa Führungs-Crew unter Jürgen Weber mit ihren Personal-Zugeständnissen offensichtlich einiges mehr anzufangen wusste? Warum musste Herr Loepe im Gegensatz dazu in aller Öffentlichkeit eingestehen, dass er vom Sparpotential,

das ihm seine Piloten mit dem GAV 93 ermöglichten - jährlich wiederkehrend 55 Millionen Franken! - lediglich 25 Prozent umsetzen konnte?

Wie erschrickt man als Swissair-Mitarbeiter, wenn man aus der Zeitung entnehmen muss, auf welch wackligen Beinen offensichtlich die Sabena-Beteiligung (immerhin über 400 Millionen Franken!) steht und dass gerade Herr Bruggisser als neuer Konzernchef offensichtlich nicht mit voller Überzeugung hinter diesem Projekt steht?

Wie teuer kommt uns eine Flottenpolitik zu stehen, die mindestens im Beispiel der Fokker-100 nicht unbedingt als optimal zu bezeichnen ist?

Warum haben wir aus der ehrgeizigen, aber kostenträchtigen MD-11-Einführung nichts gelernt und scheuen uns nicht, die Erneuerung der Europaflotte mit A320 in gleich hohem (und ebenso teurem) Rhythmus vorzunehmen?

Ist es den Verwaltungsratsmitgliedern noch nicht zu Ohren gekommen, dass wir mit Jürg Marx einen Personalchef haben, dessen «übereifrige» Äusserungen in Presseinterviews auch schon «Richtigstellungen» erforderten, was sehr viele Mitarbeiter (nicht nur die Piloten!) unnötigerweise verärgerte?

Und wie steht's im Bereich Marketing? Kann man Paul Reutlingers selbstherrliche Statements bezüglich der «convertible seats» auf unserer Europa-Flotte («Wir liegen mit unserer Strategie richtig!», Swissair News 10/95) noch ernst nehmen, wenn selbst aussenstehenden Journalisten (Weltwoche) auffällt, dass diese Strategie, wie einem Artikel aus der gleichen Ausgabe der Hausgazette zu entnehmen ist, für Codesharing-Flüge Swissair/Sabena bereits nicht mehr zutreffen soll?

Und wenn schon von Marketing und Swissair News die Rede ist, wer gibt dem Marketingchef das Recht, einen News-Chefredaktor zu «senkeln», der seinen ganzen Mut in die Hände nimmt und in einem Editorial die Befürchtung äussert, wir würden unser Swissair-Produkt «mancherorts verscherbeln». Wenn ich einen Jumbo, der vor lauter Nutzlast nur so in seinen Nieten quietscht, von A nach B pilotiere und vom zuständigen Stationmanager auf meine scheue Frage, ob denn wenigstens dieser Flug rentiere, ein für mich konsternierendes Nein als Antwort erhalte, dann muss ich sagen: dieser Chefredaktor hat doch nicht unrecht! Umso peinlicher - und für eine Personalzeitung unglaublich! -, wenn er auf Druck des Marketings schon in der folgenden Ausgabe seine Kritik als eine «zweifelloso überspitzte Formulierung» zurücknehmen muss.

Oder ist die Verwertung von Restkapazitäten mit «Zap and Fly» wirklich jener geniale Wurf, als der er uns vom Verkauf dargestellt wird? Bringen wir mit diesem Billigangebot wirklich jenes Passagiersegment aufs Flugzeug, das vorerst «zum Fliegen animiert» sein will, um uns später einmal (aus Dankbarkeit?) wenigstens den vollen Economy-Tarif zu zahlen? Oder könnte es nicht auch vorkommen, dass mit diesen «Gratis-Billets» Personengruppen mitfliegen, die sich aufgrund ihrer sozialen Herkunft wohl nie einen Normaltarif werden leisten können und sich dementsprechend auch an Bord aufführen, was wiederum unsere traditionelle, vollzahlende Swissair-Kundschaft (auch Economy-Passagiere zählen dazu) verärgert und sie ihren nächsten Flug vielleicht bei einer anderen Gesellschaft buchen lässt?

Und welche Sicherheit strahlt ein Marketing aus, das die Bestuhlung eines neu in die Flotte aufgenommenen Flugzeugtyps schon nach wenigen Monaten wieder ausbauen und durch eine neue Anordnung ersetzen lässt?

All diese «Ereignisse» - die Liste erhebt absolut keinen Anspruch auf Vollständigkeit! - haben in letzter Zeit beim Swissair-Personal und speziell bei uns Piloten zu einer grossen Verunsicherung geführt. Schon vor über einem halben Jahr habe ich in einem Editorial (**rundschau** 2/95) vage anzudeuten versucht, dass wir «nach den Ereignissen der letzten Monate nicht mehr daran glauben, vom jetzigen Management optimal geführt werden». Das war wohl eher zaghaft ausgedrückt und lediglich auf die Spitze des Eisberges hinweisend.

Mit der Wahl von Philippe Bruggisser an die Spitze unseres Konzerns hat der Swissair-Verwaltungsrat endlich ein Zeichen gesetzt. Als Piloten, die wir mitten in zähen Verhandlungen um einen neuen GAV stehen, haben wir gegen die Nominierung Herrn Bruggissers - und sei er auch noch so ein «knallharter Macher» - nichts einzuwenden. Sein Leistungsnachweis als Chef der Swissair-Beteiligungen AG darf sich durchaus sehen lassen, obwohl auch er weiss, dass einige Teilbereiche der SBAG als sogenannte Profit Center direkt vom Flugbetrieb profitieren (Nuance Trading, Gate Gourmet).

Die Swissair braucht endlich eine starke, vor allem aber *erfolgreiche* Führungskraft. Mit dem erfolgten «Aktivierungszeichen» des Aufsichtsgremiums ist es jedoch noch nicht getan. Schon sehr bald müssen weitere Schritte erfolgen, und diese werden nicht nur das Überdenken von kurzfristig geschaffenen «Reorganisationen» betreffen, die lediglich dazu dienen, auf persönliche Interessen Rücksicht zu nehmen (Wo findet man ein Unternehmen, in dem der de facto starke Mann dem de facto bereits abgesetzten unterstellt ist?).

Zusätzlich tut Herr Bruggisser gut daran, dem Verwaltungsrat - mit Blick auf einen wirklichen Turnaround! - weitere personelle Änderungen in seiner Führungsscrew vorzuschlagen. Doch vorlaut übers Köpferrollen schreiben (oder gar allfällige Namen nennen) kann ich mir an dieser Stelle nicht erlauben. Da haben es andere Redaktoren leichter. Sie verfügen über heisse Drähte in die Geschäftsleitungsetagen, und auch Mitglieder des Verwaltungsrates gehören offensichtlich zu ihrem Informantenkreis.

Und den jüngsten Zeitungsberichten können wir ja entnehmen, dass die Herren Reutlinger und Marx nicht gerade zum Freundeskreis von Herrn Bruggisser gehören. Damit dürfte wohl die Ära der gegenwärtig laufenden, (um es vornehm auszudrücken:) nicht gerade umwerfenden «Swissair-Früchtwerbung» bald zu einem Ende kommen. Für die Äpfel, Pfirsiche und Orangen wäre dann trotz Seidenpapier und Hochglanzpolitur ein «beschleunigter Alterungsprozess» nicht zu verhindern - sie würden schneller als erwartet zu Fallobst.

Hätte jemand etwas dagegen?

Peter Clausen

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.

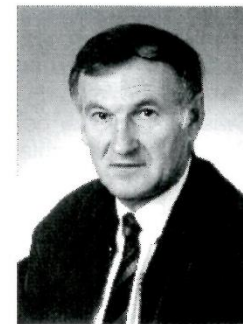
Wir freuen uns darauf, mit Ihnen einen Termin vereinbaren zu dürfen.
Ihre Kontaktperson: Andrea Dinevski, Tel. (01) 202 27 37, Fax (01) 202 28 35

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

Seite des Präsidenten

Liebe Mitglieder

Über die bevorstehende Ablösung des Präsidenten der Konzernleitung Otto Loepfe und die Ernennung seines Nachfolgers Philippe Bruggisser wurde der AEROPERS-Vorstand – wie so oft in der Vergangenheit – durch Anrufe von Medienleuten informiert. Herrn Bruggisser beglückwünsche ich zu seiner Ernennung und wünsche ihm in seiner neuen Funktion viel Erfolg und eine glückliche Hand im Umgang sowohl mit den Personalverbänden wie auch mit dem gesamten Personal. Motivierte Angestellte können zwar in Erfolgsbilanzen nicht ausgewiesen werden, sind aber immer noch das grösste Kapital, das eine Firma hat.



Sieben Monate nach Kündigung unseres GAVs und fünf Monate nach Beginn der Verhandlungen haben wir bei der Mitbestimmung eine gewisse Annäherung erreicht. Beim Unterwanderungsschutz, dem zweiten Schlüsselthema, sind aber die beiden Positionen beim Schreiben dieser Zeilen immer noch so weit auseinander, dass ich mir wieder Gedanken mache, ob die Swissair überhaupt an einem für beide Seiten akzeptablen GAV interessiert ist.

Der Unterwanderungsschutz gibt uns nicht nur einen gewissen Arbeitsplatzschutz sondern garantiert auch den hohen Qualitätsstandard, der für ein Überleben unserer Swissair unbedingt notwendig ist.

Das sehr komplexe Thema Unterwanderungsschutz ist unzertrennlich mit der Schaffung eines Konzernpiloten verbunden. Bis heute war es aber nicht möglich, innerhalb des Konzerns über dieses Problem zu diskutieren. Die Konzernleitung sagt immer noch nein zu einer Gesprächsrunde, an der alle betroffenen Parteien teilnehmen. Diese Haltung ist umso unverständlicher, wenn man bedenkt, dass bei der Crossair dringend erfahrene Piloten gesucht werden und die Swissair diese Piloten der Crossair ausleihen könnte. Damit bin ich direkt bei unserem nächsten grossen Problem – den Überbeständen.

Noch in der letzten **rundschau** habe ich geschrieben, dass ich mich dafür einsetze, damit es zu keinen Zwangspensionierungen über 55 kommen wird. Wir haben Sie damals von der ersten Minute an über die Situation informiert, und ich muss mich fragen, ob dieser Weg richtig war. Durch die frühzeitige Information wurden bei unseren über 55jährigen Kollegen Hoffnungen geweckt, die wir heute leider nicht erfüllen können. Mit dem F100-Entscheid und dem Projekt WIN hat die Swissair eine Situation geschaffen, die es unverantwortlich macht, über 55jährige Kollegen noch weiter zu beschäftigen.

Ich bitte alle Betroffenen um Verständnis, aber es geht wirklich nicht anders. Im Gegenteil, wir müssen alle Anstrengungen unternehmen, dass trotz P55 und Ausmietungen an andere Gesellschaften nicht doch noch Entlassungen ins Auge gefasst werden müssen.

Ich habe in dieser Situation überhaupt kein Verständnis, wenn pensionierte Kollegen von uns zur Crossair wechseln und dort beim Aufbau der MD80-Flotte helfen. Diese Kollegen vermindern den Druck auf die Crossair und die Konzernleitung, einer vernünftigen Lösung innerhalb des Swissair-Konzerns Hand zu bieten. Daneben betreiben diese Kollegen Lohndumping und stellen den Sinn unserer Pensionskasse in Frage.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich fordere Sie an dieser Stelle auf, unterstützen Sie die Haltung ihres Verbandes in dieser Frage. Jeder pensionierte Swissair-Pilot, der bei der Crossair fliegt, muss, wann immer er sich im Ops-Center zeigt ein schlechtes Gewissen haben. Wenn der Swissair-Konzern im gesamten und die Swissair Fluggesellschaft im besonderen in so schwierigen Zeiten überleben wollen, darf es nicht sein, dass vernünftige Konzernlösungen blockiert werden. Es ist doch unglaublich, dass wir mit Gesellschaften wie Lufthansa und Austrian Airlines über Ausmietungen verhandeln, während im Swissair-Konzern solche Gespräche bisher nicht möglich waren.

Deshalb setze ich grosse Hoffnungen in unseren neuen Konzernchef Philippe Bruggisser. Die AEROPERS bietet Hand zu vernünftigen Lösungen innerhalb des Konzerns, zum Wohle der Swissair und zum Wohle von uns allen.

Mit freundlichen Grüssen
Peter Nagl

Jubiläums-Info Nr. 8

Endlich, am **11. November 1995** ist es soweit: Die AEROPERS feiert ihren 50. Geburtstag mit einem grossen Ball im **Kongresshaus Zürich!**



«Grande Fiesta» Programm

- | | |
|---------------|---|
| ab 17.30 h | Apéro im Konzertfoyer |
| 18.45 h | Festakt im grossen Tonhallsaal mit Ansprachen von: <ul style="list-style-type: none"> - Peter Nagl, AEROPERS-Präsident - Josef Estermann, Stadtpräsident Zürich - Rob McInnis, IFALPA-Präsident - Jean Rodolphe Willi, Abt. Chef BAZL Musikalische Umrahmung: Swissair-Musik |
| 20.00 h | Grosses Galadiner mit Begleitmusik im Kongressaal |
| ab 22.15 h | Unterhaltungsshow mit Musik, Artistik und Cabaret Eigenproduktionen im Wechsel mit Gästen wie <ul style="list-style-type: none"> - «Appenzeller Space Schöttli» - «Criselly» (Jongleur) - «Théâtre TRANSFUGE» - «Waldmeier und Co.» (Einradfahrer) Conférence: Sonja Nafzger und Urs Eicher |
| anschliessend | Tanz mit dem Orchester «Ambros Seelos» im Kongressaal |
| | Dazwischen Show-Einlage des Orchesters und sonstige Überraschungen |
| | Eröffnung der Bierschwemme im Kammermusiksaal
Es spielt die «Old Rivertown Jazzband» |
| | In der Pause: «SUPERCANARD» (Grossbild-Projektion des vor 20 Jahren uraufgeführten Films über die «Patrouille Suisse») |
| 04.00 h | Ende der Feier |

Das expandierende, zur Zimex Aviation Gruppe gehörende Maintenance-Unternehmen (VLU/JAR 145) **Limes Aviation AG** ist auf die Wartung, Instandsetzung Bemalung und Ausstattung von Werks- und Geschäftsreiseflugzeugen internationaler Kunden spezialisiert. Seit 1956 sind wir am Flughafen Zürich-Kloten ansässig und suchen per sofort oder nach Vereinbarung:

Flugzeugelektriker

(Elektromechaniker/Autoelektriker)

Neben der erforderlichen Qualifikation wünschen wir uns Freude an Verantwortung, Integration in ein junges, innovatives Team und den Blick in die Zukunft.

Sie suchen die neue Herausforderung, Flugzeugtechnik fasziniert Sie täglich aufs neue, und Sie möchten aktiv in einem expandierenden Unternehmen mitarbeiten. Falls Sie an dieser Herausforderung interessiert sind, freuen wir uns auf Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen.

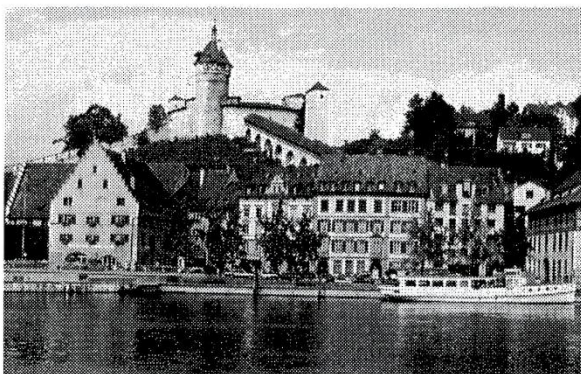
LIMESS AVIATION

A member of the Zimex Aviation Group

Safe maintenance: a way of life

*Limes Aviation AG, Personalabteilung,
Flughafenstrasse 22, CH-8302 Kloten-Zürich*

Ihr Eigenheim in der Stadt Schaffhausen



Im Auftrage der Ersteller verkaufen wir in der Munotstadt an besten Wohnlagen sehr schöne Eigenheime

- **Eigentumswohnungen «Schlösslistieg»**

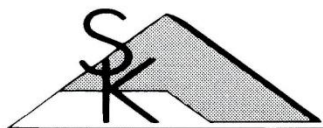
3 1/2-Zimmer-Wohnungen	Fr.	550 000.-
4 1/2-5 1/2-Zimmer-Wohnungen	Fr.	695 000.-
2 1/2-Zimmer-Dachwohnung	Fr.	450 000.-
3 1/2-Zimmer-Dachwohnung	Fr.	560 000.-
4 1/2-Zimmer-Dachwohnung	Fr.	790 000.-
- **Einfamilienhaus «Fernsichtstrasse»**

6 1/2-Zimmer-Haus	Fr.	940 000.-
-------------------	-----	-----------
- **Einfamilienhaus «Kegelgässchen»**

6 1/2-Zimmer-Haus	Fr.	890 000.-
-------------------	-----	-----------
- **Maisonnette-Eigenheim «Buchthalerstrasse»**

5 1/2-Zimmer-Haus	Fr.	820 000.-
-------------------	-----	-----------

Weitere Auskünfte erteilt gerne:



**Schmid & Kugler
Architekten**
Klausweg 31,
Tel. 053/24 73 21
8200 Schaffhausen
Fax 053/25 97 76

- Prüfen Sie unsere Angebote ●
- Verlangen Sie die Verkaufsdokumentation ●

129008

Aktuelles Interview

Arbeitsrecht: GAV, EAV, Friedenspflicht...

Fragen zur Person

Name: Hansueli Schürer
 Alter: 46 Jahre
 Zivilstand: verheiratet
 Ausbildung: Jus-Studium
 Beruf: Jurist (Berater, Buchautor und Dozent für Arbeitsrecht und Personalfragen)
 Grösse: 1.90 m
 Augen: nicht blauäugig
 Haare: gelichtet
 Lieblingsküche: variabel, mit südländischer Tendenz
 Lieblingsgetränk, Lieblingsmusik, Lieblingslektüre: je nach Stimmung mit mehr oder weniger Gehalt
 Hobbies: Autor und Regisseur einer Theatergruppe



rundschau: Herr Schürer, die Schweiz beruft sich mit Stolz darauf, ein Rechtsstaat zu sein. Wie ist das Arbeitsrecht in die Gesetzgebung eingebettet?

H. U. Schürer: Es gibt verschiedene Gesetze, die das Arbeitsrecht regeln. Im Zentrum für das private Arbeitsverhältnis steht das Arbeitsvertragsrecht, welches im Obligationenrecht enthalten ist. Dort wird der Arbeitsvertrag von der Entstehung über die gegenseitigen Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses geregelt. In einem besonderen Abschnitt wird im Arbeitsvertrag auch der Gesamtarbeitsvertrag normiert. Das Arbeitsgesetz, welches die Arbeitnehmer in wichtigen Bereichen wie Gesundheitsvorsorge oder Arbeits- und Ruhezeiten schützt, gilt für internationale Lufttransportunternehmen nicht, weil es für diesen Bereich spezielle Gesetze gibt. In enger Beziehung zum Arbeitsrecht stehen das gesamte Sozialversicherungsrecht sowie Spezialgesetze wie z.B. ab nächstem Jahr das neue Gleichstellungsgesetz. Alle diese Gesetze zusammen bilden das Sozialrecht, welches den Rechtsstaat (Legalitätsprinzip, Rechtsgleichheit, Gewaltenteilung) zum sozialen Rechtsstaat (soziale Sicherheit für alle) erweitert. Dafür muss allerdings in Zeiten, in denen der zu verteilende Kuchen kleiner wird, hart gekämpft werden!

Man hört oft, dass die schweizerischen Arbeitnehmer vom Gesetzgeber weniger geschützt sind als ihre europäischen Kollegen. Trifft dies zu?

Schürer: Es trifft insofern zu, als beispielsweise die Gesetze in den EU-Ländern einen wesentlich griffigeren Kündigungsschutz kennen als das schweizerische Arbeitsrecht. Auch stehen wir als Land ohne einen gesetzlichen Mutterschaftsschutz ziemlich einsam da. Unser Mitwirkungsgesetz, das seit Mai 1994 in Kraft ist, ist das Papier nicht wert, auf dem es geschrieben ist. Die gesetzliche Regelung über den Lohnanspruch bei Krankheit oder Schwangerschaft ist dermassen unzureichend, dass dadurch jährlich tausende von Sozialleistungsbezügern geschaffen werden. Da frage ich mich schon, wo eigentlich in unserem Land die politischen Vertreter der Arbeitnehmer geblieben sind. Unser Arbeitsrecht ist nach einem Vierteljahrhundert, seit es in Kraft gesetzt worden ist, ohne Zweifel in vielen Bereichen revisionsbedürftig.

Andererseits darf aber nicht übersehen werden, dass bei uns vieles nicht über das Gesetz, sondern über Gesamtarbeitsverträge geregelt wird. Die Sozialpartnerschaft und der soziale Frieden bildeten in den letzten 50 Jahren eine entscheidende Grundlage für das Florieren der Wirtschaft und den Wohlstand in unserem Land. Ist sich die Arbeitgeberschaft bewusst, was sie alles aufs Spiel setzt, wenn sie mit ihrer zum Glaubensdogma erhobenen Deregulierungsstrategie mit starrem Blick auf das Unternehmensbudget tabula rasa machen will mit allem (z.B. mit Gesamtarbeitsverträgen), was einer kurzfristigen Gewinnoptimierung im Wege steht? McKinsey in Ehren, aber was nützt es einer Volkswirtschaft (ganz zu schweigen von den gesellschaftspolitischen Folgen), wenn die Unternehmen in ihrer heutigen Rationalisierungseuphorie Sparprogramme umsetzen und die sozialen Folgekosten der Arbeitslosigkeit dem Staat übertragen, der dann Milliardendefizite schreibt, dem z.B. die Milliardengewinne der Banken gegenüberstehen? Wenn es gar soweit kommt, dass McKinsey-Leute Gesamtarbeitsverträge entwerfen, darf am richtigen Verständnis von einer gelebten Sozialpartnerschaft eines Unternehmens gezweifelt werden. Soweit dies in der Swissair geschehen ist, muss von kompetenter Stelle dafür gesorgt werden, dass es bei diesem einmaligen Sündenfall bleiben wird.

Die AEROPERS ist bereit, die finanzielle WIN-Forderung von 61 Millionen Franken jährlich wiederkehrender Einsparungen zu erbringen. Mit den bereits im GAV 93 enthaltenen 55 Millionen ergibt dies innerhalb von drei Jahren ein Sparpotential von 116 Millionen, ziemlich genau ein Drittel des Gesamtaufwandes für das Cockpitpersonal. Unterschiedliche Ansichten bestehen jedoch in den Bereichen Mitsprache und Mitbestimmung, die besonders auch im Unterwanderungsschutz zum Ausdruck kommt. Wie definiert der Jurist die Begriffe Mitsprache und Mitbestimmung? Ist die Forderung danach vom sozial-rechtlichen Standpunkt aus gesehen überhaupt legal? Und existieren diese Rechtsmöglichkeiten innerhalb der Schweiz nur beim Cockpitpersonal der Swissair?

Schürer: Der entscheidende Unterschied zwischen Mitsprache und Mitbestimmung liegt darin, dass sich der Anspruch bei der Mitsprache auf das Recht zur

Stellungnahme beschränkt, ohne Anspruch auf Mitentscheidung im Entscheidungsgremium. Bei der Mitbestimmung ist die Arbeitnehmervertretung im Entscheidungsgremium am Entscheid beteiligt. Wo die Mitbestimmung paritätisch ausgehandelt worden ist, kommen Entscheide nur mit ihrer Zustimmung zustande, für die Beseitigung von Blockaden müssen Schlichtungs- und Schiedsverfahren vorgesehen werden. Die Mitbestimmung muss nicht zwingend in allen Bereichen paritätisch sein, z.B. kann sich der Anspruch auf Vertretung der AEROPERS im Verwaltungsrat der Swissair auf beispielsweise einen Sitz beschränken.

Die Frage, ob die Forderungen der Swissair rechtlich haltbar sind, beurteilt sich danach, ob die Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) als solche sowie die Verhandlungsführung vor dem Grundsatz von Treu und Glauben standhalten. Es ist zwar das Recht jedes Vertragspartners, einen unbefristeten GAV unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu kündigen und einen Änderungsbedarf anzumelden, wenn sich die wirtschaftlichen oder sozialen Rahmenbedingungen ändern. Wenn ein Gesamtarbeitsvertrag, der äusserst zeitaufwendig und intensiv ausgehandelt worden ist, nach einer Laufzeit von nicht einmal zwei Jahren bereits wieder gekündigt wird, müssen umso höhere Anforderungen an die Begründung der Kündigung und die Verhandlungsführung gestellt werden. Soweit ich das beurteilen kann, ist die Swissair bisher die Begründung für die Notwendigkeit der GAV-Kündigung schuldig geblieben, weil das angestrebte WIN-Ziel in erster Priorität mit Produktivitätssteigerungen (Einsatzplanung!), in Verbindung mit punktuellen Revisionen in anderen Bereichen wie z.B. der FDR oder des Unterwanderungsschutzes, erreicht werden kann. Ein neues Lohnsystem hätte auch ohne Kündigung des GAV ausgehandelt werden können. Was die von der Swissair geltend gemachte «unternehmerische Freiheit» betrifft, sind meines Wissens bisher keine Beispiele auf den Tisch gelegt worden, die einen Missbrauch der Mitwirkungsrechte durch die AEROPERS belegen, durch welchen das Management in der Handlungsfähigkeit eingeschränkt worden wäre. Der erste GAV-Entwurf, der einer eigentlichen Aushöhlung des GAV und der Sozialpartnerschaft zwischen Swissair und AEROPERS gleichkam, hat im Lichte dieser Überlegungen tatsächlich gegen jegliche sozialpartnerschaftlichen Gepflogenheiten und das Rechtsprinzip von «true and fair» verstossen. Zum letzten Teil Ihrer Frage: Mitbestimmung gibt es nicht nur für das Cockpitpersonal, sie ist - in allerdings höchst unterschiedlichem Ausmass - Bestandteil in vielen Gesamtarbeitsverträgen in der Schweiz, insbesondere im industriellen Bereich.

Welches sind die wichtigsten Bereiche, in denen der gegenwärtig noch gültige GAV 93 Mitsprache und Mitbestimmung kennt?

Schürer: Wichtig sind Mitsprache und insbesondere Mitbestimmung überall, wo Arbeitsplätze gefährdet und Arbeitsbedingungen betroffen sind. Im GAV 93 betrifft dies insbesondere Themen wie Unterwanderungsschutz, FDR, Seniorität, Lohn (und Nebenleistungen), Massnahmen bei Überbeständen und Ferien.

Wie würden Sie einem Laien den Begriff Unterwanderungsschutz erklären?

Schürer: Der Unterwanderungsschutz soll sicherstellen, dass die gesamte Swissair-Flugproduktion von Cockpitpersonal operiert wird, welches dem GAV unterstellt ist. Hier geht es ganz zentral um den Schutz von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen, weil ohne Unterwanderungsschutz der GAV beliebig unterlaufen werden könnte, indem externe Besatzungen (ohne Unterstellung unter den GAV) engagiert oder Flüge unter Swissair-Designator durch Dritte geflogen werden. Der Unterwanderungsschutz allein schützt indessen nicht davor, dass beispielsweise Kurzstreckenflüge an die Crossair abgetreten werden, sofern sie nicht unter SR-Designator geflogen werden. Dieses Problem lässt sich nur im Rahmen eines Konzern-Piloten-Vertrages lösen.

Entscheidend bei der Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten ist die Festlegung einer neutralen Einigungs- oder Schlichtungsstelle, die bekanntlich dann eingesetzt wird, wenn in einem bestimmten Sachbereich unterschiedliche Ansichten nicht zu einem Konsens gebracht werden können.

Im von der Swissair vorgelegten, von der AEROPERS aber gesamtheitlich zurückgewiesenen McKinsey GAV-Entwurf bestünde die Schlichtungsstelle in Form der nächst höheren Swissair-Dienststelle. Würde ein Berufsverband mit der Akzeptanz eines solchen Vorschlages nicht gleichzeitig seine „Liquidierung“ einläuten?

Schürer: Grundsätzlich möchte ich auf diesen GAV-Entwurf nicht mehr eintreten, weil er bereits «Schnee von gestern» ist. Nur soviel: Sie weisen mit dieser Frage auf ein Beispiel in diesem Entwurf, das dem bereits erwähnten Prinzip von «true and fair» in eklatanter Weise widerspricht. Unter dem Titel «Mitbestimmung» wird etwas verkauft, was eben nicht mehr Mitbestimmung, sondern nur noch Mitsprache ist. Was ein Berufsverband noch für einen Stellenwert hat, der auf einen Schlag den Verlust seiner während Jahrzehnten im beidseitigen Interesse ausgeübten Mitbestimmungsrechte hinnimmt, braucht wohl keiner langen Erörterung.

Interessant ist, wie die Swissair nach der GAV-Kündigung ihre WIN-Forderung im unternehmerischen Bereich subtil modifiziert hat. War ursprünglich (und in zweiter Priorität) von einer «Erhöhung der unternehmerischen Flexibilität» die Rede, so wird heute an erster Stelle «mehr unternehmerische Freiheit» verlangt. Betrachten Sie diese zwei Forderungen juristisch als gleichbedeutend? Und wo überhaupt ist die Swissair durch unseren GAV «unternehmerisch eingeschränkt»?

Schürer: Bei der Gewichtung der beiden Forderungen betreffend «WIN» und «unternehmerischer Freiheit» bzw. dem beabsichtigten Angriff auf die Mitbestimmungsrechte stehen nicht juristische Aspekte, sondern handfeste Interessen des Berufsstandes im Vordergrund. Angesichts der Pflicht zur Verhandlungsführung nach dem Prinzip von Treu und Glauben ist allerdings von rechtlicher Bedeutung, ob das daraus fliessende Gebot von «give and take» von der Swissair eingehalten wird, wenn sie gleichzeitig im finanziellen Bereich wie auch bei der Mitbestimmung substantielle Zugeständnisse von der AEROPERS erwartet, ohne irgendwelche Gegenleistungen anzubieten. Das Begehren nach

«unternehmerischer Freiheit» bzw. «unternehmerischer Flexibilität» zielt auf Deregulierung hin, wie wir sie bereits angesprochen haben. Wo die Swissair durch den bisherigen GAV in ihrer Handlungsfähigkeit eingeschränkt ist, hat sie bis heute nicht explizit gesagt. Im innerbetrieblichen Bereich, wo sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer(-verteter) als gleichberechtigte Vertragspartner gegenüberstehen, ist der Anspruch auf unternehmerische Freiheit ohnehin fehl am Platz und lässt jedenfalls auf ein verknoztetes Verhältnis zur Mitbestimmung bzw. auf wenig Vertrauen in den Sozialpartner schliessen. Gelebte Mitbestimmung auf einer gegenseitigen Vertrauensbasis, die sich das Know-how des Sozialpartners zu Nutze macht, diesen in die Verantwortung einbindet und die Mitarbeiter entsprechend motiviert, müsste ja im Interesse jeder Unternehmung liegen.

Mit dem Konzernentscheid, die Fokker-Flotte aufzulösen und deren Produktion durch Crossair Jumbolinos fliegen zu lassen, übergeht die Swissair die gegenwärtig gültigen Unterwanderungsschutzbestimmungen. Welche Konsequenzen hat dieses rechtsbrüchige Vorgehen der Swissair?

Schürer: Zu dieser Frage kann ich nur grundsätzlich Stellung nehmen, weil sie Gegenstand laufender Verhandlungen ist. Ich würde heute noch nicht von einem Rechtsbruch sprechen, bevor der Entscheid tatsächlich in die Praxis umgesetzt wird. In der Regel führen Vertragsverletzungen zu Schadersatz- und Genugtuungsleistungen, sofern keine Konventionalstrafe vereinbart worden ist. In begründeten Fällen kann der Richter auch die Realerfüllung anordnen, d.h. der vertragliche Zustand müsste wieder hergestellt werden.

Im GAV ist auch die sogenannte Friedenspflicht explizit erwähnt. Einmal mehr die Frage nach deren juristischer Definition.

Schürer: Zu den Besonderheiten des schweizerischen Arbeitsrechts gehört, dass die Friedenspflicht gesetzlich vorgeschrieben wird, in dem Sinne, dass beide Vertragsparteien verpflichtet sind, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich um Streitpunkte handelt, die im GAV geregelt sind (sog. relative Friedenspflicht). Die Friedenspflicht im GAV Swissair/AEROPERS geht aber noch weiter, indem sie die absolute Friedenspflicht vorsieht, die Kampfmassnahmen grundsätzlich verbietet, unabhängig davon, ob die strittigen Fragen im GAV geregelt sind oder nicht. Die Vereinbarung der absoluten Friedenspflicht ist in den schweizerischen Gesamtarbeitsverträgen durchaus üblich. Was im GAV SR-AP allerdings fehlt, ist der siamesische Zwilling der Friedenspflicht, nämlich ein geregeltes Schiedsverfahren mit Entscheidungskompetenz bei Vertragsstreitigkeiten. Es macht ja wenig Sinn, zum voraus auf Kampfmassnahmen (wie z.B. Streik in allen möglichen Varianten vom Warnstreik oder Bummelstreik bis zum eigentlichen Streik) zu verzichten, wenn nicht gleichzeitig geregelt wird, wie die Streitigkeiten in einem vertraglich geregelten Verfahren verbindlich ausgetragen werden können. Hier ergibt sich nach meinem Dafürhalten ein Regelungsbedarf für den neu auszuhandelnden GAV. Der heutige GAV kennt zwar ein Schlichtungsverfahren, doch beschränkt sich die Kompetenz der Schlichtungskommission im Falle des Scheiterns der Bemühungen auf Feststellung der Nichteinigung.

Gäbe es demzufolge unter einem gültigen GAV keine rechtlich legitimen Möglichkeiten, durch Kampfmassnahmen gewisse Arbeitnehmer-Forderungen durchzusetzen? Würde ein vertragsloser Zustand diesbezüglich eine Änderung bringen?

Schürer: Grundsätzlich muss davon ausgegangen werden, dass die Friedenspflicht beiden Vertragsparteien Kampfmassnahmen bis zum 31.3.1996 verbietet. Für die AEROPERS würde sich die Friedenspflicht dann relativieren, wenn die Swissair in grober Weise den GAV schon vorher verletzen würde, indem z.B. schon vor diesem Zeitpunkt den Piloten Einzelarbeitsverträge angeboten werden, welche nicht GAV-konform sind oder wenn die GAV-Verhandlungen blockiert oder abgebrochen würden. Entscheidend ist jedoch in erster Linie die solidarische Geschlossenheit des Cockpitpersonals, welche das Management unmissverständlich vor die Alternative stellt, entweder in den Verhandlungen einen Konsens zu finden oder auf den geschlossenen Widerstand der AEROPERS-Mitglieder zu stossen. Die ernstzunehmende Streikbereitschaft (und nicht der Streik als solcher) ist in erster Linie geeignet, Bewegung in Verhandlungen zu bringen. Für die laufenden Verhandlungen bedeutet dies, dass nicht im jetzigen Zeitpunkt Kampfmassnahmen ergriffen werden müssen, dass aber der Swissair-Verhandlungsdelegation durch die unmissverständliche Unterstützung der AP-Verhandlungsdelegation durch die Piloten klar sein muss, dass ab 1. April 1996 die Piloten geschlossen Gewehr bei Fuss stehen, sollte kein neuer GAV ausgehandelt worden sein oder sollten Entlassungen, Änderungskündigungen, Einzelarbeitsvertrags-Aktionen usw. einseitig erfolgen. Hier liegen Stärke und Chance der AEROPERS, weil ein Solidaritätsgrad, wie ihn die Mitglieder bis heute beweisen, als einmalig bezeichnet werden darf. Zum zweiten Teil Ihrer Frage: Nach dem 1. April 1996 steht die Friedenspflicht der Ergreifung von Kampfmassnahmen nicht mehr im Wege, es gibt hier keine sogenannte Nachwirkung über die Vertragsdauer hinaus.

Also wäre ein Streik legal?

Schürer: Ja.

Nachdem zwischen Swissair und AEROPERS in den Bereichen Mitbestimmung und Unterwanderungsschutz immer noch grosse Meinungsunterschiede bestehen, ist nicht ganz auszuschliessen, dass es bis Ende März des nächsten Jahres zu keinem neuen GAV-Abschluss kommt. Welche «Szenarien» wären in einem solchen Falle denkbar?

Schürer: In erster Linie gehe ich davon aus, dass es früher oder später zu einem neuen GAV-Abschluss kommen wird, ganz einfach deshalb, weil beide Seiten darauf angewiesen sind. Die gegenseitige Verflochtenheit im «daily-business» besteht hier weit über das übliche Ausmass hinaus, und eine Kündigung der Sozialpartnerschaft kann sich die Swissair nicht leisten. Die WIN-Vorgaben sind, wie bereits gesagt, ohne einschneidende Änderungen im GAV-Bereich realisierbar und der Anspruch auf mehr «unternehmerische Freiheit» zulasten der Mitbestimmung und der gelebten Sozialpartnerschaft geht von einem

falschen Ansatzpunkt aus. Konstruktiv verhandelt werden muss vielmehr darüber, wie die Zusammenarbeit wieder verbessert werden kann. Ich habe im letzten halben Jahr viele Piloten kennenlernen dürfen, aber kaum einen angetroffen, der sich noch mit der Swissair oder vielmehr mit dem Management identifiziert. Ich denke, dass die Swissair ein vitales Interesse daran haben muss, mit konstruktiven Verhandlungen aus diesem Stimmungstief wieder hinauszukommen.

Möglich sind natürlich viele «Szenarien», aber ich möchte hier nicht für die SR solche Modelle vordenken. Als juristischer Berater der AEROPERS liegt mir einfach daran, zu betonen, dass alles darauf ankommt, dass die AEROPERS-Mitglieder bereit sein müssen, im Falle eines (vorläufigen) Scheiterns der GAV-Verhandlungen solidarisch aufzutreten, keine Einzelarbeitsverträge ohne Absprache mit dem Vorstand zu unterzeichnen, aber auch solidarisch alle (Kampf-)Massnahmen zu unterstützen, falls es zu einseitig ausgesprochenen Entlassungen ohne Einhaltung der im GAV geregelten Zusammenarbeit mit der AEROPERS und den vereinbarten Entschädigungsleistungen kommt.

Obwohl die GAV-Verhandlungen erst begonnen haben, wurde Beat Schär, Chef Operation SR, kürzlich in einem Cash-Beitrag zitiert, dass bei einem Nichtzustandekommen eines GAV die Swissair gedenke, Einzelarbeitsverträge zu offerieren. Wie beurteilen Sie aus juristischer Sicht eine derart frühzeitige Ankündigung eines solchen Vorgehens? Lässt Herr Schär mit dieser «coolen» Strategieandeutung nicht durchblicken, dass die Swissair bereits eine (noch) härtere Gangart in Betracht zieht und sich deshalb den Vorwurf gefallen lassen muss, sich nicht mit aller «konstruktiven Kraft» an der Erarbeitung eines neuen GAV zu beteiligen?

Schürer: Ich verstehe Ihre Besorgnis, die Äusserung ist mir auch aufgestossen. Andererseits darf man auch nicht zu empfindlich sein und muss anerkennen, dass es zu den Spielregeln gehört, etwas mit der eigenen Muskelkraft zu protzen, um die Gegenseite zu beeindrucken. Wir sprechen jetzt ja auch über Kampfmassnahmen und müssten uns den gleichen Vorwurf gefallen lassen. Und die Medien lassen sich ja so wunderbar missbrauchen. GAV-Verhandlungen brauchen halt sehr viel Geduld, Gelassenheit und Hartnäckigkeit; wichtig ist nicht, was heute gesagt wird, sondern was morgen im GAV geregelt ist.

Von welchem Zeitpunkt an wäre das Offerieren von Einzelarbeitsverträgen legal, und wie (im Detail) müsste die Swissair dabei vorgehen?

Schürer: Solange der GAV in Kraft ist und Vertragsverhandlungen geführt werden, würde es einen krassen Vertragsbruch mit direkten Folgen in Bezug auf die Friedenspflicht darstellen, wenn die Swissair den Piloten Einzelarbeitsverträge offerieren würde, die nicht auf dem GAV basieren. Erst wenn die GAV-Verhandlungen abgebrochen würden, dürfte die Swissair für die Zeit ab 1.4.1996 Einzelarbeitsverträge anbieten. Ich könnte mir vorstellen, dass die Swissair in diesem «worst case-scenario» ein Personalreglement erlassen würde, welches den GAV ersetzt und dass sie dem Cockpitpersonal einen darauf basie-

renden neuen EAV zustellen würde im Sinne einer Änderungskündigung: Wer damit nicht einverstanden ist, müsste die Kündigung in Kauf nehmen. Dann müssten alle Piloten postwendend den Vertrag zurückweisen und die Swissair stünde ohne Piloten da bzw. der GAV würde trotz der Kündigung weiter Geltung haben, weil im Bereich der Anstellungsbedingungen (der sogenannten normativen Bestimmungen) im Gegensatz zur Friedenspflicht eine Nachwirkung besteht. Die Bestimmungen eines GAV gelten danach auch nach Vertragsablauf weiter, bis ein neues Vertragswerk im gegenseitigen Einverständnis geschaffen worden ist.

Welches wären nach Ihrer Ansicht die Vorteile und die Nachteile von Einzelarbeitsverträgen?

Schürer: Kurz gesagt: Wer in der Hoffnung auf einen kurzfristigen Vorteil einen Einzelarbeitsvertrag unterschreibt, dem ist nicht mehr zu helfen. Er oder sie steigt aus dem GAV und damit aus dem ganzen Netz der Schutzmechanismen, die sich aus der dort geregelten Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern ergeben, freiwillig aus, vielleicht in der selbstbewussten Haltung, dieses Schutzes nicht zu bedürfen, weil er/sie ja einen Einzelarbeitsvertrag in den Händen hat. Wer aber garantiert, dass dieser Einzelarbeitsvertrag nach kurzer Zeit nicht wieder verschlechtert oder gar gekündigt wird, ohne dass die AEROPERS die Betroffenen dann noch vertreten kann und ohne dass die Entschädigungen gemäss GAV zum Tragen kommen! Vorteile bringt ein Einzelarbeitsvertrag am ehesten Piloten, welche das Pensionierungsalter bereits erreicht haben und durch den Abschluss eines Einzelarbeitsvertrages für eine gewisse Zeit weiter fliegen können. Ob sie damit leben können, wenn gleichzeitig jüngere Piloten im Falle von Überbeständen entlassen werden, müssen sie mit sich selber ausmachen.

Interview: Peter Clausen

Eine Entschuldigung der Druckerei:

Liebe **rundschau**-LeserInnen

Dem AEROPERS-Sekretariat sind **rundschau**-Ausgaben 4/95 abgeliefert worden, die unerklärliche Seitenfolgen zeigten.

Aus der Leserschaft sind zwar keine Reklamationen eingegangen, deshalb hoffen wir, dass überhaupt keine solchen Exemplare verteilt wurden.

Trotzdem bitten wir Sie um Entschuldigung.

Die **rundschau** wird in unserer Druckerei innert drei Tagen industriell gefertigt. Man ist versucht, die Ursache des Fehlers in der superschnellen Herstellung und den dazu benötigten Maschinen zu suchen. Weil es aber nur relativ wenig Exemplare waren, kann dies diesmal aber nicht der Grund gewesen sein. Es liegt wohl menschliches Versagen vor.

Es tut uns leid!

Jon Degiorgis, Geschäftsführer Thurdruck AG

Bezahlte Störefriede gegen Gewerkschaften:

«Union Busters»

Von Henry Lüscher

Martin J. Levitt war lange Jahre «labour consultant», von der Berufsbezeichnung her ein Berater in Arbeitsfragen. Doch dahinter verbarg sich ein «union buster», der in mindestens 250 von Firmen bezahlten Aktionen gegen Gewerkschaften und Verbände involviert war oder diese sogar geleitet hatte. Er wurde sich seiner schäbigen Arbeit doch noch bewusst, wechselte die Fronten, beichtete und berät heute Gewerkschaften im Umgang mit solchen Aktionen. In den USA gehören hart an der Legalität oder auch mal in der Illegalität operierende Anti-Gewerkschaftskämpfer zum Alltag. Reagan hatte im Jahr 1981 durch die Entlassung von 11'000 streikenden Fluglotsen ein ganz offizielles Zeichen gesetzt, wie man mit Arbeitern umgehen darf. Er hatte ausserdem den Erlass aufgesetzt, dass keiner dieser 11'000 wieder eine Anstellung als Fluglotse finden sollte, was bis heute mit kleinen Ausnahmen durchgezogen wurde. Solch präsidiale Hilfe erhalten die wenigsten Firmen, aber sie haben ihre Methoden gegen die Gewerkschaften in den letzten Dekaden verfeinert. Waren früher Betriebsdetektive, Fabrikpolizei oder gar Schlägertrupps eingesetzt worden, behilft man sich heute subtilerer Methoden, wie Martin Levitt in einem Buch sowie anlässlich seiner vielen Vorträge beschreibt.

Mit allen Wassern gewaschen

Ein erprobtes Vorgehen ist das Ausspionieren der Gewerkschaftsführer. Telefone werden abgehört, Nachbarn und Freunde ausgefragt, Personaldossiers angeschaut, Papierkörbe durchwühlt, in der Vergangenheit gestöbert oder Mitarbeiter erpresst. Kommt etwas zum Vorschein - am liebsten ein aussereheliches Erlebnis, eine Verfehlung gegen das Gesetz oder ein moralischer Ausrutscher - dann wird dies boulevardmässig ausgeschlachtet und breitgewälzt, auf dass die Mitglieder sich von ihm abwenden. Mitglieder etablierter Gewerkschaften werden geködert oder bearbeitet, auszutreten, den Vorstand herauszufordern oder sogar mit Streiks gegen die Gewerkschaftsspitze zu demonstrieren. Beliebtes Mittel ist auch immer wieder der Versuch, firmentreue Leute an die Verbandsspitze zu bringen und eine Gewerkschaft subversiv auszuhöhlen. Wollen sich Arbeiter neu organisieren, werden die Gruppen infiltriert. Mit juristischem Geplänkel kann ebenfalls so manche Aktion ewig verzögert werden. Kampf mit allen Mitteln - von mafiaähnlichen Aktionen soll jedoch Abstand genommen worden sein.

Solidarität als Hindernis

Levitt hat freimütig zugegeben, dass Solidarität unter den Mitgliedern eine sehr grosse Knacknuss darstellt, denn in ein solches System einzudringen, bedeutet harte Arbeit. Ist den Mitgliedern bewusst, weshalb sie in einer Gewerkschaft

sind, ist der Organisationsgrad gross und die Information gut, dann stellt jedes einzelne Mitglied ein Hindernis dar. Deshalb habe er die Solidarität jeweils gepackt, als sie noch «ein Setzling» war, habe sie vergiftet, getreten, ausgerissen, damit sie nie zur Blüte kommen sollte.

Die einzigen Möglichkeiten, eine Gewerkschaft zu zerstören, sei die Lüge, Manipulation, Verwirrung, Drohung und immer wieder Frontalangriffe. Das Gesetz (in den USA) hindere keinen «union buster» und seine Firma an der schmutzigen Arbeit, es diene höchstens dazu, Strategien in den Gesetzeslücken auszuloten.

Auch Fluggesellschaften betroffen

In den frühen siebziger Jahren, als die Deregulation bereits ihre Schatten vorauswarf, wollten sich die Fluggesellschaften des Druckes der Gewerkschaften entledigen und stellten Leute wie Levitt an. Er bestätigte, dass es durchaus eine konzertierte Aktion gewesen sei. Die Manager hatten das Gefühl, in einer deregulierten Welt schränke sie eine Gewerkschaft so stark ein, dass sie sich nicht entfalten und Gewinne einfahren könnten. Lorenzo sei so besessen von dieser Idee gewesen, dass er damit schliesslich Eastern ruinierte.

Die Arbeiter seien nicht die einzigen, die unter der Arbeit dieser «union busters» litten, auch die Firmen seien im Sinne des Wortes zur Kasse gebeten worden. Weil es sich um schmutzige Arbeit gehandelt habe, hätten sich die «union busters» gesundgestossen und mit denselben Methoden hohe Vergütungen kassiert. Nach der Schlacht, so Levitt, sei manche Firma finanziell angeschlagen gewesen. Zusammen mit dem enormen Vertrauensverlust, den solche Aktionen hinterlassen, seien einige von ihnen - trotz gewonnenem Kampf - gar nie mehr richtig auf die Beine gekommen. Tröstlich zu hören, dass auch viele «union busters» nach Jahren ihrer schmutzigen Arbeit psychisch schwer angeschlagen waren. Einige sind wie Levitt ausgestiegen und hätten sich «ähnlich wie frühere Nazis verhalten, die ausgewandert sind und Blumenläden eröffnet haben».

Gibt es das auch bei uns?

Diese Frage kann man getrost mit ja beantworten, wenn auch die Methoden schon vom Gesetz her nicht so brutal sein können. Mehr als in den USA gibt es in Europa «union busters» im Managementsrang. Sie sind - wie Lorenzo - besessen von der Idee, die Gewerkschaften zu bekämpfen. Levitt sagte, dass die höheren Angestellten speziell in der Flugbranche eine so gesunde Selbsteinschätzung haben, dass sie eine Gewerkschaft als direkte Herausforderung an ihre Managementfähigkeiten ansehen. Dann lassen sie sich dazu verleiten, frontal anzugreifen und alle internen und externen Register zu ziehen, ihre vermeintlich geschwächte Position zu verteidigen. Statt Diskussion Konfrontation, statt Verhandlungen Diktat.

Eine Schwächung der Gewerkschaften kann auch durch geschickt gesteuerte Publizität erreicht werden. Das Ausspielen betriebsinterner Gewerkschaften gegeneinander ist ebenfalls im Handbuch erwähnt.

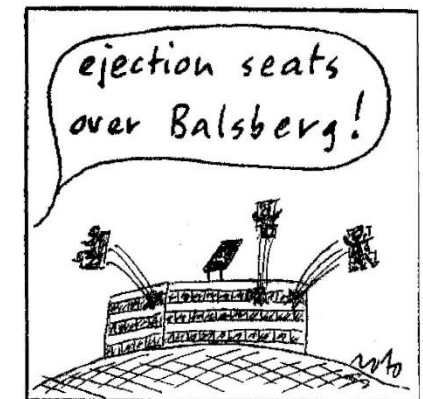
Gegenstrategien

«Union busters can't stand the light of the day», bemerkt Levitt: Werden die Massnahmen, Aktionen, Angriffe, Anschuldigungen und Unterstellungen dieser «union busters» publik gemacht, scharf analysiert und eine eigene fundierte Gegenthese nachgeliefert, so zerfällt die Taktik als das, was sie ist: Ein Lügengebäude.

Erinnern wir uns kurz an ein Ereignis im Vorfeld der GAV-Kündigung: Die Swissair wollte uns auf dem Standbein der hohen Saläre erwischen und stellte Zahlen in den Raum und in die Presse, die von der Aeropers sofort widerlegt werden konnten. Die Swissair reagierte verärgert (auf dem falschen Bein erwischt?) und wechselte sofort die Taktik: «Benchmarks interessieren uns nicht, Forderungen und Abmachungen der Vergangenheit interessieren uns nicht, wir wollen die 70 Millionen plus Flexibilität!» Auch der vermeintlich kluge Schachzug mit dem «überraschenden» Fokkerverkauf könnte die Swissair auf dem falschen Bein erwischen und die Crossair dazu. Warum nicht von Anfang an mit offenen Karten spielen? Geheimverträge zahlen sich nicht aus.

Ein umfassender Artikel ist in «The Log» von August/September 1995 erschienen, dem Hausblatt der British Air Line Pilots Association. Diese Zeitschrift liegt im Sekretariat auf und das Studium ist wärmstens empfohlen.

Yawspin



© rundschau 1995

Suchen Sie Ruhe und Natur?

Wir verkaufen /evt. vermieten in **Oberstammheim** neues

6-Zimmer-Einfamilienhaus

Komfortabler Ausbau, eins. angebaut, 550 m² Land, sonnige Lage, Nähe Schulen, Einkauf und SBB, bezugsbereit.

Fr. 750 000.—

Tel. 054/45 21 81, Messmer

Kloten

Ruhige, sonnige 2¹/₂-Zi-Wohnung

mit Gartensitzplatz und Einstellgaragenplatz zu verkaufen.

Preis: Fr. 299 000.—

Auskunft: Christoph Eisenhut

Tel. 01/322 45 00

In Buchberg, zu verkaufen, neueres, freistehendes

6¹/₂-Zimmer-Einfamilienhaus

620 m² Grundfläche, gehobener Innenausbau, mit Wohnküche und grosszügigen Nebenräumen, Wärmepumpenheizung.

VB Fr. 1 250 000.— inkl. Garagenplätze

Weitere Auskünfte unter Tel. 01/867 21 23

Zu verkaufen per 1.4.96, ev. früher

Zürich-Seebach

4¹/₂-Zimmer-Einfamilienhaus

Pergola, Garten. EG: Wohn/Ess-Zi., Küche, Toilette. OG: Bad, 3 Zi. Nebenräume, Keller, Estrich. Familie mit Kindern bevorzugt.

Verhandlungsbasis Fr. 600 000.—

Auskunft: UTO AG, Hr. Caruso, Tel. 01/315 72 86

Die Bestandesprobleme im Swissair-Pilotenkorps werfen ihre Schatten auch auf die Schweizerische Luftverkehrsschule (SLS). Ende September dieses Jahres wurde erstmals eine Pilotenklasse nicht von der Swissair übernommen.

Bestanden und nicht aufgenommen!

Von Simon Maurer, SLS-Pilotenklasse 1/94

Die Pilotenklasse 1/94 hat die Schweizerische Luftverkehrsschule am 1. Oktober dieses Jahres erfolgreich abgeschlossen. Trotzdem war es ein eher unrühmliches Ende, denn die Swissair hat wegen ihrer Pilotenüberbestände keinen von uns übernommen - ein absolutes Novum in der Geschichte dieser Schule. Mit diesem Bericht möchten wir Euch in der AEROPERS im Detail über die jüngsten Ereignisse in der Pilotenschmiede, die auch Auswirkungen auf die gesamte Zivilluftfahrt in der Schweiz haben könnten, ins Bild setzen.

Vor zwei Jahren, als wir selektioniert wurden, sprach noch niemand von Überbeständen bei den Piloten. Wir alle wurden damals höflichst eingeladen, die Schule möglichst bald zu beginnen, damit keine Unterbestände entstehen! Damals wurden alle SLS-Abgänger praktisch automatisch in die Swissair aufgenommen - die Karriere als Pilot war geritzt. Auch heute noch glauben viele Leute, dass SLS-Schüler automatisch zu Swissairlern werden; diese Zeiten sind aber bis auf weiteres vorbei.

Die damalige rosige Lage begann sich vor knapp einem Jahr zu ändern, als beschlossen wurde, die unrentable Balair-Flotte aufzulösen und das Chartergeschäft mit Swissair- und Crossair-Flugzeugen zu betreiben. Für die Balair/CTA-Piloten musste ein Sozialplan geschaffen werden, um den Lohnabbau bei einer Weiterbeschäftigung in der Crossair zu mildern.

Der zweite Schlag geschah mit der Vergabe des Swissair-Marktsegmentes für die bis zu hundertplätzig Flugzeuge, also der Fokker-Flotte, an die Crossair. Die Folge: Alle Fokker-Piloten der Swissair wurden überzählig.

Dritter Streich: das Ergebnisverbesserungsprogramm WIN, das durch Produktivitätssteigerung bei den Piloten die finanzielle Lage verbessern helfen soll. Dieses Programm erzeugt nochmals ca. 20 Prozent, also etwa 230 überzählige Piloten. Alles in allem wird so von der Swissair-Planungsstelle von bis zu 380 überzähligen Piloten in den nächsten drei bis vier Jahren gesprochen.

Damit begannen die Auswirkungen auf die Luftverkehrsschule, die zu zwei Dritteln bekanntlich vom Bund finanziert wird (in Zahlen: etwa 200 000 Franken pro Schüler zahlt der Bund, etwa noch 100 000 Franken die Swissair) und deren Abgänger bis heute den Bedarf an Swissair-Piloten zu decken hatte.

Im April dieses Jahres wurde uns mitgeteilt, die Swissair wolle im Sommer noch zwölf Schüler (von 14), aus unserer Klasse noch sechs (von 18) und dann für ungefähr zwei Jahre niemanden mehr übernehmen. Damit war das Schicksal von voraussichtlich etwa achtzig Schülern ungewiss geworden. Das Tüpfchen aufs «i» war, dass die Swissair uns SLS-Schüler plötzlich als Externe zu bezeichnen begann - obwohl wir faktisch nicht von einem Swissair-Angestellten

zu unterscheiden waren, von den Geldquellen einmal abgesehen. Wir wurden damals noch von allen Instruktoeren getröstet, die die Sache nicht so ernst nahmen.

Im Sommer dann wurden von unserer Vorgängerklasse nochmals alle übernommen - Entwarnungsstimmung. Dann, am 22. August, kam das, was wir alle schon im Innersten befürchtet hatten: Unter dem Titel «Expect the unexpected!» wurden wir über den Konzernentscheid des obersten Swissair-Bosses informiert, dass nämlich ab sofort keine SLS-Abgänger mehr in die Swissair übernommen würden.

Unser Traum zerbrach mit einem Schlag, und mit dem gleichen Schlag wurde die SLS sozusagen nutzlos und in ihrer Existenz bedroht.

Jetzt wurde unsere Klasse erst recht aktiv. Wir begannen vernünftige, angemessene Lösungen zu suchen, denn schliesslich sahen (und sehen) wir die missliche Lage der Swissair ein. Wir versuchten, alle wichtigen Stellen in der Swissair von einem Wartelistenkonzept, der unserer Meinung nach besten Lösung, zu überzeugen. Jeder SLS-Abgänger bekäme eine Prioritätsnummer, nach der, falls bei Swissair wieder einmal Bedarf sein sollte, die ausgebildeten Piloten übernommen werden könnten. Dieses System hat sich bei Lufthansa, die vor zwei Jahren die gleichen Probleme hatte, sehr bewährt - mittlerweile brauchen sie viel mehr neue Piloten als ihre Schule liefern kann. Doch es war nichts zu machen, wir stiessen von Schulleitung bis Konzernspitze in vielen Gesprächen und Briefen nur auf Ablehnung. Die Lösung der Wahl für die Swissair heisst, frei interpretiert: Wir übernehmen so viele Piloten aus der gerade aktuellen Klasse (also den frischesten), wie wir Lust und Bedarf haben. Was mit den anderen geschieht, ist uns egal. Das bedeutet für die jetzigen Schüler, dass sie ein enormes Quentchen Glück brauchen.

Und Crossair? Richtig, Crossair hat im Moment einen grossen Pilotenbedarf. Und damit sind wir bei einem heiklen Thema! Uns wurde nahegelegt, doch zur Crossair zu gehen; gleichzeitig wurde uns versichert, dass wir bei Bedarf wieder bei Swissair fliegen könnten. Nur schriftlich zusichern will uns das niemand, natürlich. Unsere Erfahrungen sind, dass, wer einmal bei Crossair ist, kaum eine Chance haben wird, von dort wieder zu Swissair zurückkehren zu können, zu stark sind die Verfilzung und die Absprache zwischen diesen beiden. Kommt dazu, dass eine wohldefinierte Pilotenkarriere bei Crossair nicht zu existieren scheint; statt dessen herrscht nach unseren Informationen eher Zufalls- und Willkürprinzip. Kein Hinderungsgrund hingegen sind die finanziellen Verhältnisse (die, wie bekannt sein dürfte, bei Crossair und Swissair, der Ausbildung der Piloten entsprechend, nicht ganz gleich sind). Wir alle würden mit wehenden Fahnen zu Crossair gehen, wenn uns schriftlich versichert würde, nach einer festen Zeitspanne wieder zu Swissair zurückkehren zu können! Auch dieser Vorschlag fand keinen Gefallen. Dabei würde es die Probleme von Swissair und Crossair lösen - und die Existenz der SLS zementieren.

Aber nein, nein, nein und nochmals nein. Alle unsere Briefe, unsere Appelle an die moralische Verpflichtung der Swissair uns und dem Staat gegenüber, alle unsere Appelle an die Piloten, alle unsere Gespräche mit den einschlägigen

Stellen haben nichts genützt. (Immerhin können wir uns nicht den Vorwurf machen, nichts unternommen zu haben!) Auch die Medien haben mittlerweile das Problem schon mehrfach aufgegriffen, allerdings ohne unser Zutun.

Das Unausweichliche wurde wahr: In der letzten Schulwoche hatten wir das Vergnügen, die ganze Uniform, die wir bereits hatten, alle Swissair-Unterlagen, in die wir uns eingearbeitet hatten, abzugeben. Die Schule war grossartig, die Ausbildung erstklassig und sehr teuer, für uns gratis. Gottlob haben alle die Schule trotz der enormen psychischen Zusatzbelastung erfolgreich abgeschlossen - ein Zeichen des guten Zusammenhalts in unserer Klasse.

Das war's also! Und jetzt, am Tag danach? Einige stempeln, einige machen Ferien, viele suchen einen Job, die meisten in ihrem vorher gelernten Beruf (nämlich Ingenieure, Hochschulabsolventen). Wieder andere nehmen ein abgebrochenes Studium wieder auf.

Unsere gemeinsamen Bemühungen gehen aber weiter. Sechzig Airlines auf der ganzen Welt haben wir angeschrieben, um Jobs zu finden. Die meisten Antwortbriefe sind Absagen; einerseits weil wir nicht genug Flugstunden haben, andererseits, weil wir keinen EU-Pass haben! Lange hatten wir gehofft, dass die Lufthansa, die sehr viele Piloten braucht, uns nehmen könnte. Auch die Swissair hoffte, so mindestens sechzig Piloten an die Deutschen ausleihen zu können. Das Arbeitsamt Frankfurt hat durch diese Rechnung allerdings einen Strich gemacht, denn es gibt innerhalb der EU genügend arbeitslose Piloten, die Vorrang haben.

Und immer noch kämpfen wir für unsere Warteliste! Die AEROPERS unterstützt uns dabei nach Kräften (wie es auch die entsprechende Vereinigung der Lufthansa, VC-Cockpit, vor zwei Jahren getan hatte). Leider sind aber die

Yawspin



© rundschau 1995

Einflussmöglichkeiten der AEROPERS beschränkt, und zudem haben sie im Moment noch andere Probleme zu lösen (u.a. Verhandlungen für einen neuen GAV). Trotzdem ist die AEROPERS ein Kernpunkt unserer Hoffnungen.

Die Swissair hat uns versprochen, bei Bedarf wieder auf uns zurückgreifen zu wollen, denn «sie wollen uns als hochqualifizierte Piloten nicht verlieren», so steht es zumindest im Abschiedsbrief. Hoffen wir, dass die Swissair-Planung ihrem etwas zweifelhaften Ruf gerecht wird und bald wieder einen Pilotenbedarf feststellt. Würde man uns anrufen, wir würden alle sofort anbeissen.

Die Zukunft der Schweizerischen Luftverkehrsschule hängt natürlich von der Lösung dieser Probleme ab. Schon lange stört es gewisse Leute, dass Swissair-Piloten bis heute sozusagen auf Bundeskosten ausgebildet wurden; auch beim Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) wird schon seit längerem über die Schule nachgedacht. Die Aufhebung der Schule wäre eine sehr schlechte Lösung, denn dadurch würde das Know-how von 40 Jahren vernichtet; und trotzdem wird darüber diskutiert. Andere Modelle sehen einen erheblichen finanziellen Beitrag der Schüler vor, wieder andere möchten die Schule «öffnen», das heisst, selektionslos jedermann zugänglich machen (was dazu führen könnte, dass Swissair eine eigene Schule gründen würde). Unser Vorschlag, die Warteliste, würde auch hier helfen: Neue Schüler hätten die Garantie, nach einer definierten Wartezeit die ersehnte Pilotenkarriere antreten zu können; keine Willkür, kein Lotto.

Sicher ist, dass sich in Zukunft viel verändern wird; die Lösung solch komplexer Probleme braucht aber Zeit. Wie lange die Turbulenzen, die uns heute voll erwischt haben, noch andauern, ist ungewiss.

Erstvermietung

Direkt am Dorfrand der Gemeinde Wil im Rafzerfeld

In kleiner Bebauung sind noch zwei attraktive Wohnungen zu vermieten, moderner Ausbau, grosser Balkon, schöne Lage, nahe beim öffentlichen Verkehr.

Originelle 3¹/₂-Zi.-Wohnung

Miete 1490.– exkl.

Spezielle 3¹/₂ bis 4¹/₂-Atelier-Dachwohnung

Miete 2250.– exkl.

Bezug sofort, oder nach Vereinbarung

Information/Besichtigung B. Angst abends 01/869 01 44 und P. Angst 01/363 69 69 tags.

Sozialpartnerschaft?

Von Hano Hürzeler, alt AEROPERS-Präsident

In Anbetracht eines gekündigten GAV und eines Swissair-Entwurfs, der vor lauter Fortschrittllichkeiten sozialpartnerschaftlich direkt in die früh-industrielle Steinzeit zurückführt (in welcher der Fabrikherr seinen Untertanen einseitig den Tarif diktierte), sind ein paar Gedankengänge zu obigem Thema möglicherweise sinnvoll.

Obschon die Zeit drängt, ist es noch nicht zu spät, um aus der Vergangenheit etwas zu lernen; es sei denn, man wolle dies gar nicht. Schliesslich geniesst jede Generation das Privileg, sich den Kopf selber an- oder einschlagen zu dürfen. Väterliche Ratschläge oder gar grossväterliche Erfahrungsweisheiten waren noch nie gross gefragt.

Nichtsdestotrotz war es ein langer, oft schmerzhafter historischer Prozess, der vom ungerechten Arbeits-Sklaventum zur Sozialpartnerschaft geführt hat. Arbeitgeber und Arbeitnehmer waren doch seit jeher auf Gedeih und Verderb aufeinander angewiesen; sie wollten diese Tatsache jedoch nur sehr bedingt zur Kenntnis nehmen; fühlte sich doch jeder wichtiger als der andere. Dabei bilden sie - ebenfalls seit jeher - im Interesse ihrer Familie mindestens eine Vernunfttehe. Beginnt nun ein Partner den anderen zu dominieren, so ist es nur eine Frage der Zeit, bis sich der Unterdrückte zu wehren beginnt. Dabei spielt es praktisch keine Rolle, ob es nun der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer ist, der den anderen erpresst: autoritäre, harte Arbeitgeber ruinieren ihr Unternehmen nämlich genauso wie übermächtige, sture Gewerkschaften. Dabei rudern doch alle - um diesen Begriff wieder einmal zu zitieren - im gleichen Boot.

Erfahrungsgemäss schwingt das Pendel des sozialen Konfliktes - leider - immer noch hin und her. Herrschen Überkonjunktur und Arbeitskräftemangel, so pflegen die organisierten Arbeitnehmer diese Situation auszunützen und ihre Forderungen durchzudrücken, weil man schliesslich auf ihre Arbeitskraft angewiesen ist. Herrschen hingegen - wie heute - Krise und Arbeitslosigkeit, so kommt die Retourkutsche der Arbeitgeber, die nun ihrerseits ihre Bedingungen diktieren, nach der Melodie: Take it or leave it!

Es sollte aber allen Verantwortlichen eigentlich hinlänglich bekannt sein, dass die Zeiten dieses primitiven Pendelschwingens, d.h. des egoistischen Ausnützens des momentanen Vorteils, längst durch ein Zeitalter wirklicher Sozialpartnerschaft abgelöst sein sollte; nämlich aus Einsicht und aus Erfahrung.

Herrschten bis vor wenigen Jahren weltwirtschaftlich gesehen noch einigermaßen gesunde Verhältnisse, so haben sich diese dank knallharten Verdrängungskämpfen zu einem ruinösen Catch-as-catch-can verschlechtert. Plötzlich geht es nicht mehr um sportlichen Konkurrenzkampf, sondern ums nackte Überleben. Davon sind wir alle betroffen; nicht nur Swissair und AEROPERS, sondern die meisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer, im In- und im Ausland.

Und wo es - wenn auch gänzlich unerwartet - um Sein oder Nichtsein geht, müssten doch alle vorhandenen Kräfte mobilisiert und an die Front geworfen

werden; interne Kämpfe bedeuten nämlich Selbstmord. Solche Zeiten der Überlebenskrisen bilden die Prüfsteine wirklicher Sozialpartnerschaft, denn der Überlebenskampf kann nur von einer geeinten, motivierten Truppe gewonnen werden. Doch gerade hier hapert es bei der Swissair gewaltig. Das erforderliche Vertrauen des Fussvolkes in seine Führung ist in den letzten Jahren - gelinde gesagt - erschüttert worden; «man» ist frustriert, hat Angst und beneidet plötzlich uns Pensionierte.

Gegenseitiges Vertrauen bildet aber *die* Grundvoraussetzung zu erfolgreichem Wirken. Tragfähige Sozialpartnerschaft beruht nicht nur aus gegenseitiger Achtung, sondern vor allem aus diesem Vertrauen, das aus gemeinsam gelösten Problemen entsteht. Wer es in so schwieriger Zeit wie der heutigen nicht versteht, die existenziellen Fragen *mit* den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu lösen, sondern mit Rezepten à la «Teile und Herrsche!» ans Ziel zu kommen glaubt, schiesst nicht nur einen kapitalen Bock, nein: Er verursacht einen Rohrkrepierer!

Dass es im selben fliegerischen Umfeld auch besser gehen kann, beweisen andere Firmen zur Genüge - auch schweizerische, die ebenfalls gleichzeitig gegen Frankenkurs und Nicht-EU-Folgen kämpfen. Die hausgemachten Probleme, die durch einseitige Kündigung der Sozialpartnerschaft und den Kampf gegen die Berufsverbände der Mitarbeiter entstanden sind, wären aber wirklich nicht nötig. Mit einer motivierten, geeinten und verschworenen Swissair-Belegschaft, wie es sie während Jahrzehnten gegeben hat, wären aber sowohl die schwierige Gegenwart als auch die Zukunft zu bewältigen. Nötig wäre vor allem, dass sich alle an einen Tisch setzen und versuchen, die Probleme gemeinsam zu lösen. Natürlich ginge es heute nicht ohne materielle Opfer, aber sicher nicht nur beim fliegenden Personal, auch das gutverdienende Kader müsste mit gutem Vorbild vorangehen.

Fazit: Wer in schwieriger Zeit den Wert von gegenseitigem Vertrauen und von gelebter Sozialpartnerschaft erkennt und glaubt, die anstehenden Existenzprobleme mit einer einseitigen harten Herr-im-Haus-Politik lösen zu können, hat Entscheidendes nicht begriffen! Die Zukunft kann nur mit- und nie gegeneinander bewältigt werden.

In Mellstorf (8 Min. nördlich Baden) traumhaftes und originelles

6¹/₂-Zimmer-Landhaus

umgeben von unverbaubarer schöner Wiese.

Bj. 92, 240 m² BWF, 1200 m³ Rauminhalt SIA, 2 Bäder, Sprudelbad rund, Kachelofen mit Sitzfläche, 2 grosse Galerien, Keller 150 m² innen Tonplatten, 2 grosse Terrassen und Haus umgeben von einzigartiger Kieselsteinpflasterung. Traumhafte einzelangefertigte grosse Wohnküche. Origineller Grundriss, alle Räume einzigartig gross und hell dimensioniert. Ausbauwünsche im OG (Bad, Täfer und Bodenbeläge) können noch berücksichtigt werden. Sehr hohe Bauqualität. 10 TV und PTT Anschlüsse. Zentralstaubsauger, Heizung Wärmepumpe, Nähe Schulen, 20 Min. zum Flughafen (verkehrsreich!). Idyllische ländliche industriefreie Umgebung, einzigartige Wandermöglichkeiten. Schätzung 1 200 000.-, VB ca. 1 050 000.-! (oder weniger?)
Tel. 056/ 53 17 86

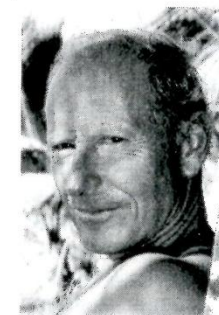
Retirement

Schritt nach vorn

(Ganz persönliche Gedanken zur Pensionierung)

Von Burkhard Klessler

«Ein kleiner Schritt für die Menschheit, ein grosser für mich» - frei nach Neil Armstrong



Zunächst einmal möchte ich all die aufzählen, bei denen ich mich nicht bedank... Halt, nein, so geht es nicht. Das kannst du nicht machen. Eine Pensionierung ist schliesslich ein erhabener Moment mit einer gewissen Feierlichkeit. Hier ist es angebracht, Gelassenheit und innere Grösse zu demonstrieren, nicht aber kleinkarierten Abrechnungsgelüsten zu frönen. Also versuche ich es auf eine andere Art.

Es muss gegen Herbst 1941 gewesen sein, als ich zum ersten Mal das elektrische Licht der Welt erblickte. Meine Eltern und der Ofen waren ausgegangen. Angeregt durch das Gedröhne der alliierten Bomberströme über unser Dorf hinweg fasste ich den Entschluss, Pilot zu werden. Trotz intensiver psychiatrischer Behandlung war ich davon nicht mehr abzubringen. Und so kommt es, dass ich heute...

Nein, auch das befriedigt mich nicht. Warum nicht einfach nichts schreiben und sich stumm zurückziehen? Sicher würden einige das begrüssen. Andererseits habe ich im Laufe meiner 27 Swissair-Jahre so viele gute Kollegen kennengelernt und interessante und bereichernde Bekanntschaften geschlossen, dass ich es als meine selbstverständliche Pflicht betrachte, mich, wenn schon nicht persönlich, so doch auf diese Art zu verabschieden.

Inzwischen bin ich also selber einer von denen, die ich früher wenig respektvoll als «alte Säcke» titulierte habe. Die Realität hat auch mich eingeholt. Zwar versucht mir ein inneres Gefühl ein Alter zwischen 25 und 26 Jahren zu suggerieren, aber gewisse Indizien sprechen dagegen: die Lesebrille, die limitierte Magenkapazität - statt dreimal nur noch zweimal Mousse au Chocolat im Jebel Ali, der vielsagende Blick eines Gesprächspartners, der mich längere Zeit nicht mehr gesehen hat - «ist auch nicht mehr der jüngste» -, und die Weisheit des Alters, wie sie von mir Besitz ergreift: beim Joggen denke ich nicht mehr daran, mich zu quälen, sondern schon lange vor der Schmerzgrenze falle ich in das viel angenehmere Gehen. Und schliesslich - wenn man einen Abschiedsartikel verfasst, dann kann man nicht mehr 20 sein. Immerhin ist dies mein erster Versuch, und es fehlt mir die Routine. Soll ich jetzt mit tiefgründigen Lebensweisheiten brillieren, soll ich moralisierend den Finger erheben? Soll ich in tiefem Frust verbittert das Handtuch werfen oder soll ich im Rückspiegel alles «super» finden?

Das war es zum Schluss ganz sicher nicht mehr, wir alle wissen es. Das Jahr 1995 wird zweifellos in unsere Annalen eingehen, reich an Konfliktstoff und Dramatik, und wir Piloten mittendrin. Ob man will oder nicht - man macht sich tiefe Gedanken, und man muss Stellung beziehen. Sich einfach neutral davonschleichen - das ist nicht mehr möglich, wenigstens mir nicht.

Was wir momentan in der Swissair erleben, ist tatsächlich noch nicht dagewesen, eine Situation, zutiefst unerfreulich, deprimierend, beschämend. Das Pilotenkorps, jahrzehntelang geradezu ein Symbol für Loyalität und Motivation, einer der Garanten für den Swissair-Erfolg, unschätzbare Kapital und stille Reserve, ist über Nacht zu einer Belastung geworden, zu einem Kostenfaktor, zu einem Erfolgsverhinderer, kurz, zum Sündenbock nicht nur der Swissair, sondern gleich der ganzen Nation. Vertrauen, Partnerschaft, Respekt, Toleranz - Begriffe, die früher ein stabiles Fundament gebildet haben, sind deaktiviert, nicht mehr zeitgemäss.

Heute gilt das Gesetz der Peitsche, es herrscht die Unkultur von Falschheit und gezinkten Karten, von Misstrauen und Feindseligkeit. Was unser Management hier innerhalb weniger Jahre zustandegebracht hat, ist höchst eindrücklich. Hier sind Menschen am Werk, die von Menschenführung wenig Ahnung haben. Wie der berühmte Elefant im Porzellanladen haben sie zunächst mit beispielhaftem Fingerspitzengefühl alles Geschirr zertrümmert, um sich dann mit ebenso viel Feingefühl an den Neuaufbau zu machen.

Es sind Menschen am Werk, die zur Swissair nicht die tiefe innere Beziehung haben wie wir, sondern sie benutzen sie, um ihr eigenes Profil zu schärfen, und sind jederzeit bereit, bei passender Gelegenheit abzuspringen und sich mehr oder weniger elegant aus der Verantwortung zu stehlen. Es sind Menschen, die inzwischen mehr von Emotionen als von Vernunft erfasst und gelenkt werden («den Piloten muss man endlich eine Lektion erteilen!»). Wie empfindlich muss ein Mensch wie Herr Loepfe sein, dass er Attacken, die möglicherweise nicht immer vom erwarteten Feingefühl geprägt waren, dermassen persönlich und übel nimmt, dass er mit einem pauschalen Rachefeldzug gegen die Piloten kontert? Wieviel persönliche Aversionen gegen die Swissair-Piloten muss ein Mensch wie Herr Marx in sich tragen, dass er zumindest wohlwollend toleriert, wie ein bis vor kurzem noch angesehener und intakter Berufsstand dermassen demontiert wird?

Wenn man den Herren wenigstens noch nüchternes Kalkül zum alleinigen Wohl der Swissair unterstellen könnte. Aber nicht einmal mehr das. In ihrer emotionalen Disziplinierungsmanie - warum eigentlich? - schiessen sie über das Ziel hinaus. Sie ruinieren nicht nur uns Piloten, nein, die gesamte Swissair ist in Gefahr.

Hier gibt es nur eines: Schluss mit diesem Amoklauf, zur Besinnung kommen und zurück, raus aus dieser Sackgasse, mit oder ohne Gesichtsverlust. Wenn das nicht mehr möglich ist, dann muss ein neues Management her, das allein imstande ist, aus diesem «Deadlock» auszubrechen. Uns Piloten für die momentane allgemeine Misere verantwortlich zu machen, ist eine Verdrehung der Tatsachen. Natürlich sind wir nicht schuld, wohl aber sieht das Management

jetzt die günstige Gelegenheit gekommen, uns ein für allemal ganz kurz anzubinden. Dabei ist man in der Wahl der Mittel nicht zimperlich, notfalls scheut man sich auch nicht, die Situation noch künstlich zu dramatisieren, um die Öffentlichkeit gegen uns einzustimmen.

Unsere Mittel, uns erfolgreich zu wehren, sind limitiert, und wir haben einen schweren Stand. Unser Heil liegt im Zusammenhalt, Solidarität ist das Gebot der Stunde, vermutlich unsere einzige Chance. Hier bin ich trotz mancher Unkenrufe optimistisch, zumal wir ja durch die unverständlichen und gegen uns gerichteten Entscheidungen des Managements förmlich zum Zusammenschluss gezwungen werden. Dass wir, wenn wir mit einer Stimme sprechen, für das Management zu einem Störfaktor, zu einer Belastung werden können, ist klar und auch nachvollziehbar. Gut organisiert führt an uns kein Weg vorbei. Aber eigentlich war das schon immer so, nur sind wir die längste Zeit in bester Harmonie einen gemeinsamen Weg gegangen, zum Wohle aller, und niemand sah bisher die Notwendigkeit, so unmotiviert davon abzuweichen und den Partner dermassen gezielt herauszufordern.

Das sei besonders jenen nochmals wärmstens ans Herz gelegt, die der AEROPERS nach wie vor kritisch gegenüberstehen und die bereit sind, auf jede Art von Ausgleich mit der Swissair einzugehen: die AEROPERS hat die längste Zeit nie gegen, sondern immer partnerschaftlich mit der Swissair zusammengearbeitet. Nicht trotz, sondern wegen der AEROPERS war die Swissair erfolgreich. Wer heute glaubt, die AEROPERS behindere die Swissair, verhindere schwarze Zahlen, der macht sich einseitig den Standpunkt des Managements zu eigen, wie er im Vorschlag zu einem neuen GAV zum Ausdruck kommt, ein Vertrag, nicht nur meiner Meinung nach völlig inakzeptabel.

Diese bemerkenswerte Glanzleistung unternehmerischer Weitsicht sollte eigentlich jedem die Augen öffnen. Das Ziel ist eindeutig, die AEROPERS zum Statisten zu degradieren oder sie ganz zu eliminieren. Legitime Ziele, für die sie sich jahrelang mit objektiver Berechtigung eingesetzt hat, werden ignoriert, beispielsweise die FDRs. Dazu gedacht, uns Piloten zu schützen und Sicherheit zu gewährleisten, werden sie plötzlich zu einem nicht finanzierbaren Luxus. Oder Unterwanderungsschutz - fremde, fremdartige Söldnerpiloten ohne Identifikationsbereitschaft, die im Zeichen von Überkapazität heimische Piloten vom Markt verdrängen, und Verlagerung von Swissair-Dienstleistungen auf Subcharter, womit die Rolle der Swissair als nationales Symbol und Botschafter in aller Welt mehr und mehr verwässert wird.

Wer kann in dieser Entwicklung noch etwas positives sehen? Der harte Kern der Funktionäre vielleicht, die, da sie selber an den Schaltstellen sitzen, die Schalter in Richtung persönlichen Vorteil (vordergründig) umlegen können. Die Idealisten hingegen, die immer voll auf der Swissair-Linie lagen, werden, so scheint es, zunehmend verunsichert. Auch wenn der vertragslose Zustand Unbehagen schafft - schliesslich möchte man ja in geordneten Verhältnissen leben -, so dämmert doch die Einsicht, dass ein Einzelvertrag keine Lösung ist. Kurzfristig mag man sich damit soziale Sicherheit erkaufen haben, aber zu was für einem Preis? Längerfristig führt dieser Weg ins Verderben, es geht garantiert bergab,

und es wird schlimmer als je zuvor: Unsere Solidarität ist zerbrochen, der einzelne ist schutzlos, eine rücksichtslose «Ellenbogen»- und «Rette sich, wer kann»-Mentalität wird um sich greifen. Dies ist die leicht durchschaubare Management-Strategie, mit der man uns aufweichen will.

Ich frage mich immer öfter ernsthaft, ob es möglich ist, dass nur die eine Seite alles falsch macht, während der anderen nichts vorzuwerfen ist. Normalerweise gibt es so etwas gar nicht. Was hat die AEROPERS falsch gemacht? Abgesehen von einigen kleinen taktischen oder psychologischen Schnitzern, die ich nicht präzisieren, aber auch nicht ausschliessen will, kann ich tatsächlich nichts finden, es sei denn, man macht ihr ihre blosser Existenz und die Vertretung von Piloteninteressen zum Vorwurf.

Über uns hängt drohend das Damoklesschwert der Auflösung. Mein Entschluss aufzuhören ist davon nicht beeinflusst worden. Wohl aber hat die Entwicklung der letzten Zeit mich bestätigt und macht mir den Abschied leicht. Ich lege Wert darauf, dieses bedeutsame Kapitel «Swissair» im inneren Frieden mit mir und der Umwelt zu beschliessen. Ich habe es immer geschätzt, für die Swissair und die Balair zu fliegen mit modernen und gut gewarteten Flugzeugen. Im Gegensatz zu den typischen alten Säcken, die dazu neigen, alte Zeiten zu beschwören («Weischt no, damals?») sehe ich meine aufregendste Zeit in der unmittelbaren Vergangenheit bis heute - die Zeit auf dem «310» war wirklich einmalig. Sie hilft, Schwachpunkte einer verkorksten Balair/CTA-Operation und die persönlichen Negativ-Erlebnisse allgemein in der Swissair, in ihren Dimensionen eher klein, aber zunehmend wirksamer, Episoden, in denen deutlich wird, wie der Stellenwert eines Piloten und langjährigen Mitarbeiters sinkt und sinkt -, sie also hilft, diese zu überdecken oder auszublenden. Ja doch, etwas war früher tatsächlich besser, alte Säcke hin oder her: Damals durften wir noch unbeschwert geniessen, sowohl schöne Rotationen wie auch unser Salär. Heute gibt es eine Anti-Piloten-Stimmungsmache, mit der uns erfolgreich ein schlechtes Gewissen eingetrichtert wird. Bei jeder schönen Rotation, an jedem Zahltag müssen wir uns schuldig fühlen, Beleidigungen und Lügen, von wo auch immer, müssen wir geduldig ertragen, sie sind im Preis bzw. im Salär mit inbegriffen.

Inzwischen rückt die Gesundheit ins Zentrum meiner Überlegungen. Ich bin davon überzeugt, dass unser schöner Beruf seinen Preis hat: Zuerst zahlen wir mit Substanz; wenn die erschöpft ist, mit Gesundheit - unser Kapital für die Pensionierung. Darum lautet meine Devise: Nicht so lange fliegen, wie es irgend geht, sondern rechtzeitig aufhören, solange man noch - nach menschlichem und ärztlichem Ermessen - gesund ist, damit man möglichst viel Kapital einbringen und ohne Einschränkungen den dritten Lebensabschnitt gestalten und geniessen kann.

Im Gegensatz zum Beginn ist das Ende der Pilotenkarriere abrupt, es kommt buchstäblich von einem Tag auf den anderen. Wer diesen Schritt mental nicht vorbereitet hat, der droht zu straucheln mit Folgen, die von blauen Flecken bis zum Tode reichen können. Die Rede ist vom Pensionierungsschock, er ist, weiss Gott, kein Hirngespinnst. Ich für meine Person glaube, in zweierlei Hinsicht

abgesichert zu sein (was nicht heisst, dass ich «safe» bin): Erstens bin ich innerlich bereit, und zweitens, da ich in der Swissair nie aufgestiegen bin, kann ich gar nicht abstürzen. Die Pensionierung ist für mich eine Stufe nach oben, die ich mühelos mit eigener Kraft erklimmen werde, da ich gelernt habe, ohne Seilschaft auszukommen. Diejenigen, die während ihre Swissairzeit mit Ämtern und Titeln dekoriert wurden, sind eher gefährdet. Auch sie müssen einmal wieder in das Leben eintreten, in dem Titel nichts mehr zählen - es gibt keinen alt Departements- oder Flottenchef, vom alt Flugkapitän gar nicht erst zu reden. Sie alle werden eingereiht in das Heer der namenlosen Rentner, Erinnerung und Ruhm werden schnell verblassen - sic transit gloria mundi. Dagegen gibt es nur ein veritables Konzept: Sich selbst nicht allzu ernst zu nehmen und dem Humor immer einen gebührenden Platz einzuräumen. Ernst und seriös - ja, zur richtigen Zeit, aber nie vergessen, den tierischen Ernst mit einem leichten Augenzwinkern herauszufiltern - cum grano salis.

Dem geneigten Leser bleibt natürlich nicht verborgen, dass ich es nicht lassen kann, meine Artikel hin und wieder mit lateinischen Zitaten zu würzen. Ich tue dies nicht etwa, weil es mir mein PR-Berater wegen des elitären Anstrichs geraten hat, sondern weil ich der Versuchung erliege, bei passender Gelegenheit auf meine humanistische Grundlage hinzuweisen. Zugegeben - hier sind ein wenig Stolz und Eitelkeit im Spiel. Ich komme vom Humanismus, und nach einem faszinierenden und unvergleichlichen Intermezzo in der Fliegerei kehre ich wieder dorthin zurück: back to the roots, back to human, ab jetzt ist der Mensch wieder gefordert und gefragt.

Man ist es gewohnt, Artikel wie diesen im Flight Recorder zu lesen. Da ich aber Mitglied der **rundschau**-Redaktion bin - zum zweiten Mal -, ist es naheliegend, dass ich meiner journalistischen Heimat auch in diesem Moment treu bleibe. Mein erster Versuch in der **rundschau**-Redaktion endete übrigens auch sehr abrupt, als ich summa cum laude - zu deutsch: im hohen Bogen rausflog. Für diesen heroischen Rausschmiss, für den ich sicher eine Art Medaille verdient hätte, bin ich dem damaligen Chefredakteur heute noch dankbar. Dabei kommt mir Dieter Schlund in den Sinn. Mit seinem Rausschmiss vor Augen (wann folgen die nächsten?) komme ich zum Schluss, dass es das beste war, was ihm passieren konnte. Die Swissair zur jetzigen Zeit aktiv als Funktionär zu unterstützen, mitverantwortlich zu sein für falsches oder schlechtes Management, bedeutet Unbeliebtheit, Isolation, Konflikte und Zweifel. Von der Swissair im jetzigen Zustand gefeuert zu werden ist hingegen ehrenvoll, zeugt - endlich - von Konsequenz, Einsicht und Mut - kurz, ein starker Abgang. Bleibt nur zu hoffen, dass alles echt war und kein Trick, um sich aus einer verfahrenen Situation zu mogeln.

Mein zweiter Turnus in der **rundschau**-Redaktion kommt jetzt zu einem harmonischen Ende. Rückblickend kann ich diese Zeit als sehr interessant und rundum positiv bewerten. Zu diesem Urteil tragen massgeblich bei ein mutiger und toleranter Chefredakteur und ein übriges Redaktionsteam, klein und kompakt, bestückt mit ausgesprochenen Individualisten - so muss es sein -, die

nach angeregten Diskussionen immer mühelos zu einem Konsens fanden. Davon ist unser Produkt, die AEROPERS-**rundschau**, geprägt, und ich glaube sagen zu dürfen, sie wird ihrer wichtigen Rolle als Sprachrohr des Vorstandes wie auch der Piloten gerecht, ohne die Unabhängigkeit verloren zu haben. Und sie hat zu Recht Beachtung und Anerkennung gefunden auch ausserhalb der AEROPERS, ja, sogar ausserhalb der Swissair.

Der Redaktion wünsche ich weiterhin eine mutige Feder und viel Erfolg, der AEROPERS Zusammenhalt und Kraft für die kommende schwierige Zeit, der Swissair, dass sie in der gewohnten Form weiterexistieren möge, und allen Kolleginnen und Kollegen immer guten Flug und alles Gute.

Burkhard Klesser

Lieber Burkhard

*So sehr wir Dir Deinen Schritt in den wohlverdienten Ruhestand gönnen, Deine kritische, aber immer kollegiale Mitarbeit in unserem **rundschau**-Team wird uns fehlen. Und auf was wir - und mit uns alle **rundschau**-Leserinnen und -Leser - auch werden verzichten müssen, sind Deine im «Klartext» und mit sehr grossem persönlichen Engagement geschriebenen Texte: «Salz und Pfeffer» für unsere Verbandspublikation. Besten Dank!*

Peter Clausen

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)

2¹/₂-Zimmer: 76,95 m² WFL; Fr. 350 000.–

3-Zimmer: 83,4 m² WFL; Fr. 390 000.–

4¹/₂-Zimmer: 126,5 m² WFL; Fr. 545 000.–

4¹/₂-Zimmer-Maisonette im DG: 149,26 m² WFL; Fr. 655 000.–

5¹/₂-Zimmer: 158,5 m² WFL; Fr. 615 000.–

5¹/₂-Zimmer-EFH: zusammenggebaut, 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

Man sollte...

... den ausgezeichneten Artikel von Thomas Jacob «Flugsicherheit - kein Luxus, sondern ungenutzte Marktstärke!» (**rundschau** 4/95) der Luftfahrtredaktion der NZZ zur Verfügung stellen zwecks ungekürzter Veröffentlichung.

... sich freuen über den Entschluss von Verwaltungsrat und Konzernleitung, den Qualitätsstandard und den Ausbildungsaufwand für das Swissair-Cockpitpersonal zu überprüfen. Vielleicht erkennen sie dabei endlich, wie sehr der grosse Aufwand dafür sich auszahlt in sicheren und kompetenten Piloten, die sich durch Dick und Dünn für ihre Swissair einsetzen wollen und können.

... sich nicht täuschen, aber es wäre möglich, dass sie sich dabei dermassen in die komplexe Materie verbeissen, dass sie erkennen müssen, wie viel gescheiter es wäre, solches den Sachverständigen, nämlich den Piloten zu überlassen, oder zumindest mit deren Spezialisten zusammen solche Überprüfungen vorzunehmen.

Wädi Meyer, pens. Capt. DC-10

... zur Kenntnis nehmen, dass sich die Teilnehmer des Pensionierten-Stammes von Ende August mit dem Vorgehen der AEROPERS in Sachen GAV solidarisch erklären. Sie gedenken, den Berufsverband im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf verschiedenen Ebenen zu unterstützen. Ihre auf Freiwilligkeit beruhende Solidaritätsaktion soll aber mit dem Vorstand koordiniert und erst auf dessen Weisung hin gestartet werden.

Hano Hürzeler, ehem. AEROPERS-Präsident und Capt. DC-10

... den im Flight Recorder 4/95 erschienen Artikel «Die Piloten und die Medien» in Ruhe durchlesen.

... danach mit verklärtem Blick in Richtung Firmament ehrfurchtsvoll auf die Knie sinken, um der allmächtigen Vorsehung dafür zu danken, dass sie uns mit solch visionären Koryphäen wie dem Autor dieses Artikels beglückt hat - und den grossen Kartoffeln, denn sonst müssten wir lauter kleine essen. Mahlzeit!

Jürgen Schott, Capt. MD-11

... in der Diskussion um zukünftige Unternehmensstrategien unseren **rundschau**-Lesern die interessanten Äusserungen zweier namhafter deutscher Spitzenmanager nicht vorenthalten. Im Manager Magazin vom Juli 95 schreibt Dr.-Ing. Roland Mecklinger, Vorstandsvorsitzender Fichtel & Sachs AG, Schweinfurt: «Jeden überfällt angesichts der Flut der neuen Managementbegriffe aus japanischen oder vornehmlich anderen, amerikanischen Quellen ein Schwindelgefühl. Lean Management, Reengineering, KVP-2 oder auch KVP-8, Kaizen, Benchmarking, TQM oder was es sonst noch alles gibt. Manchmal ist man geneigt zu glauben, es handle sich hier um alten Wein in neuen Schläuchen.

Wer an all diesen neuen Begriffen am meisten verdient, ist klar. Es sind die Unternehmensberater. Bei mir vergeht kaum eine Woche, in der mir nicht mindestens zwei oder drei Angebote vorgelegt werden.

Die vielen schönen Begriffe lassen leicht vergessen, dass nicht alles durch Reorganisation gerichtet werden kann. Entscheidend ist die Produktinnovation, und die kommt nur zustande durch motivierte und erfahrene Mitarbeiter.»

Prof. Dr.-Ing. Walter Kunerth, Vorstandsmitglied Siemens AG, München, doppelt nach: «Wir müssen den Mitarbeitern sagen: Die Veränderung ist der Normalzustand. Wir müssen den Mitarbeitern aber zugleich die Möglichkeit geben, sich auf die Veränderung einzustellen.

Es wird häufig der Fehler gemacht, in einem sehr kleinen Kreis Strategien auszuarbeiten und zu glauben, dass man den Mitarbeitern lediglich die Schlussfolgerungen aus diesen Strategien mitzuteilen brauche. Die würden dann schon mitmachen. Das tun sie eben nicht. Wenn man hingegen die neue Strategie mit den Mitarbeitern gemeinsam erarbeitet, ist die Chance, dass sich deren Verhalten ändert, viel grösser.»

... anonyme Beiträge im Prinzip nicht veröffentlichen. Wenn aber die Qualität stimmt und gleichzeitig die Aufforderung an den Verfasser (Verfasserin) erfolgt, wenigstens der Redaktion seinen (ihren) Namen bekanntzugeben, dann wäre die nachfolgende Publikation jene «Ausnahme, welche die Regel bestätigt».

Peter Clausen

Management by «lust»

Die Chinesen sogar,
Meister im pragmatischen Durchmogeln,
erleben die Swissairmanagerkrummentouren als Gnomenfrechheit -
daher diese Shanghaidemütigung!

Unser Imagever-lust,
durch eure Medien aufgegeilt, ist gravierend.

Die Managementfehlleistung generierte garantiert
einen wirtschaftlichen Ver-lust.

In jener Hemisphäre ausschlaggebend aber ist doch der
Gesichtsver-lust.

Nun ja, mit Geld wird sogar dieser zu klittern sein!
Schmier- und Reparaturklotz bedeutet zwingend
Einkommensver-lust.

Profitcenterlogisch: Wo werden sie fakturiert, diese Fehlleistungen,
woseliwowo?

Beim Flugbetrieb, logo, wo denn sonst -
mit Wol-lust!

Damn it!

Kulaken des 31. März

Leserbriefe

AEROPERS-Jubiläumssporttag - ein Riesenerfolg?!

Etwas vom Kleinsten und Feinsten in der AEROPERS-Sportgeschichte lief und fuhr am 12. August über die Waldwege rund um die Warpelhütte von Embrach. Die Organisatoren sorgten ihrerseits mit unzähligen Bratwürsten, Koteletten, Bierfässern und mit dem Bereitstellen einer interessanten Lauf- und Fahrstrecke für ungetrübte sportliche Betätigung. Andererseits wären die Sportler wohl in Scharen gekommen, wenn man uns, was zu vermuten ist, nicht an der gleichzeitig in Göteborg stattfindenden Leichtathletikweltmeisterschaft unsere besten Cracks mit unanständigen Stargagen weggelockt hätte. Oder lag der Grund doch woanders?

Nun, es fanden sich immerhin sechs (sic!) sturm- und kampferprobte Piloten, unterstützt durch zwei hübsche Gattinnen und begleitet von vier lieblichen Kindern bei der romantischen Warpelhütte ein. Somit liegen die Teilnehmerzahlen ganz im Trend: auch beim AEROPERS-Sportfest setzt man auf Qualität, was scheren uns die Massen?

Die Idee an diesem Jubiläumssporttag war die, dass pro gejoggtm und geradfahrem Kilometer ein gesponserter Betrag drei ausgewählten Hilfswerken gespendet wird. Das Resultat ist schlichtweg überwältigend und sensationell. Knapp zweihundert Kilometer wurden zurückgelegt und damit ein Betrag von über dreitausend Franken eingefahren! Dabei legte Bill Palmers Sohn Daniel (man bemerke: der Generationenwechsel hat bei Palmers bereits stattgefunden) die grösste Strecke zurück. Manfred Simon (F/O MD-11) mit der Indurainschen Startnummer 1 fuhr die schnellsten Runden, Philippe Tissot (F/O F-100) bewegte das grösste Gewicht. Eric van Duijn samt Gattin und Kinder eroberten den grossen Familienpreis, aber der Sieger aller Klassen war eindeutig Beat von Tobel (Capt. MD-11). Er erreichte mit einer cleveren Sponsoraktion eine geradezu Toni Romingersche Wettkampfgage. Für zweiundzwanzig Joggerkilometer lief Beat zweitausendzweihundert Franken ein, dazu noch für einen guten Zweck und ebenfalls steuerfrei.

Somit kann das AEROPERS-Jubiläumssportfest schlussendlich doch noch auf der Sonnenseite abgebucht werden. Und Mann und Frau stelle sich vor: 1996 findet wieder ein solcher Anlass statt und alle gehen hin...

Olav Brunner, pens. Capt. B-747

«Swissair-Piloten kassieren auch mit Nebenjobs» und «Piloten bringen viel Geld unter einen Hut», von Andy Bantel (CASH vom 1. September 1995)

*Anmerkung der Redaktion: Der oben erwähnte Cash-Beitrag löste in Swissair-Pilotenkreisen einigen Wirbel und eine Flut von Leserbriefen (an die Cash-Redaktion) aus. Leider druckte das Wirtschaftsblatt nur zwei davon ab, und diese auch nur auszugsweise. Schade, finden wir von der **rundschau**-Redaktion und benützen gerne die Gelegenheit, Verpasstes nachzuholen.*

Ich muss als Betroffener auf den Artikel von Herrn Bantel reagieren. Ich habe ihm gesagt, dass ich zu den momentanen Verhandlungen zwischen AEROPERS und Swissair nicht Stellung nehmen werde. Er hat mich mit dem Thema «Der Pilot als Unternehmer» beruhigt. Jetzt hat Herr Bantel aber meine Auskunftsbereitschaft für einen Hetzartikel gegen uns Swissair-Piloten missbraucht und meine Auskünfte in einen Zusammenhang gestellt, mit dem ich nie einverstanden gewesen wäre. Ich werfe Herrn Bantel vor, dass er mich absichtlich hinters Licht geführt hat.

Der Ton in seinem Artikel gefällt mir nicht. Seine Recherchen sind unvollständig. Wenn er schon über Verhandlungen schreiben will, dann soll er sich doch gefälligst auf beiden Seiten informieren. Alles andere ist unseriöser Journalismus und führt zu Unvollständigkeiten, Halb- und Unwahrheiten. Der Pressedienst der AEROPERS wäre sicher bereit gewesen, Herrn Bantel die nötigen Unterlagen zu liefern.

Folgende Aussagen sind mir speziell aufgestossen:

«Selbst Kapitäne mit 250 000 Franken Einkommen finden Zeit für lukrative Nebenverdienste.»

«Sie (Kapitäne) kassieren jährlich bis zu 250 000 Franken. Doch das ist vielen nicht genug.»

«Wie hoch müssen die Einkommen sein? Verdienen die Flugkapitäne nicht ohnehin genug?»

Diese Äusserungen sind doch nichts anderes als Stammtischsprache, die reinem Neid entspringt. Müsste da ein seriöser Journalist nicht erwähnen, dass ein junger Pilot von 27 Jahren 76 000 Franken verdient, dass er sich zuerst 24 Jahre bewähren muss, um auf das Topsalär zu kommen, dass er von diesem Topsalär nur zirka fünf Jahre profitieren kann, dass ein Kapitän die Verantwortung für hunderte von Passagieren und hunderte von Millionen Franken trägt?

«Die Swissair kann Einsparungen folglich gar nicht in die Tat umsetzen, da sich die Piloten gegen jede Änderung des Einsatzplans zur Wehr setzen können. Sie attackieren die Einsparungen durch die Hintertüre.»

Solche infamen Anschuldigungen sind nun wirklich das Allerletzte. Die Mitsprache der AEROPERS bei den Rotationsabsprachen war immer von Goodwill gezeichnet. Die AEROPERS hat jedes Jahr unzählige Ausnahmen, die die GAV-Leistung übersteigen, bewilligt. Was ist denn so schlecht am Mitspracherecht? Wir Piloten sind diejenigen, die am meisten Interesse an einer prosperierenden Swissair im Jahr 2015 haben. Was in der EU per Gesetz vorgeschrieben ist, soll bei uns schlecht sein? Ich weiss, dass es viele Piloten gibt, die unternehmerisch denken können.

«Fest steht: Die Piloten kommen mit ihren Lohnforderungen zusehends unter Druck.»

Woher hat Herr Bantel die Information, dass die Piloten Lohnforderungen stellen? Wir haben lediglich festgestellt, dass unsere Löhne mit denjenigen anderer bekannter europäischer Fluggesellschaften vergleichbar sind. Die Lebenskosten in der Schweiz sind aber massiv höher als im europäischen

Ausland. Aus diesem Grunde verdienen die in der Schweiz tätigen Swissair-Angestellten mehr als ihre Kollegen im Ausland. In den letzten 20 Jahren sind unsere Löhne im Vergleich zu den Löhnen in der Schweizer Industrie um 25 Prozent gesunken. Aus diesen und anderen Gründen finden wir unsere Saläre angemessen. Im übrigen haben wir den einzigen GAV innerhalb der Swissair, der ein Risikosalär (abhängig vom Geschäftsgang) kennt! Und in den laufenden GAV-Verhandlungen ist noch gar nicht über Lohnansätze gesprochen worden, denn auch der von Swissair vorgelegte GAV-Entwurf enthält keine Zahlen. Aber er enthält andere Punkte (z.B. max. Einsatzzeiten), die besser nicht in die Öffentlichkeit gelangen, da uns die Passagiere sonst aus Angst scharenweise davonlaufen würden. Und dagegen wehren wir uns! Wir möchten nicht, dass das Image unseres Swissair-Produktes kaputt gemacht wird!

«Für einen Lichtblick sorgte einzig das Angebot der Swissair, überzählige Piloten an die Lufthansa abzugeben.»

Ist es nicht üblich, dass Firmen, die Stellen abbauen, Sozialpläne offerieren? Ich finde die Möglichkeit für unsere jungen Piloten, eine andere Firma kennenzulernen, toll. Hoffentlich verdient die Swissair noch etwas damit. Auf der anderen Seite: Ist es nicht erstaunlich, dass die Lufthansa einen so grossen Bedarf hat, währenddem die Swissair Stellen abbaut? Und das bei absolut vergleichbaren Pilotenlöhnen? Liegt der Fehler in unserer Firma vielleicht nicht doch woanders?

Fazit: Ihr Artikel geht eindeutig unter die Gürtellinie. Ihr Stil ist übelste Boulevardpresse. Ihr Artikel ist ein Schulbeispiel für unseriösen Journalismus. Es würde Ihnen und der Zeitung CASH gut anstehen, wenn Sie sich seriös und umfassend in das Thema unseres Arbeitskonflikts einarbeiten würden. Sie haben noch viel Hausaufgaben zu erledigen.

Urs Ribli, Capt. A310

Zum erwähnten Artikel möchte ich der CASH-Redaktion herzlich gratulieren. Endlich hat jemand den Nagel mitten auf den Kopf getroffen. Endlich hat jemand festgestellt, wozu einzelne Swissair-Piloten neben ihrer Arbeit als Pilot noch fähig sind. Sie können eben mehr als nur fliegen. Zum guten Glück sitzen diese Leute nicht mehr als 460 Stunden im Cockpit. Eine Cockpitsitzstunde (viele Flüge dauern nämlich nicht länger als eine Stunde) entspricht mit all den Vorbereitungen, Abschlussarbeiten, Checks, Revisionen usw. etwa vier Normalarbeitsstunden, was umgerechnet pro Jahr einen Stundenanteil von 1840 Stunden ergibt. Diese Stundenzahl dividiert durch 46 Wochen ergibt immerhin 40 Stunden pro Woche. (Ich dividiere durch 46 mit Berücksichtigung von sechs Wochen Ferien ohne soziale Feiertage.)

Da Piloten auch an Wochenenden, Weihnachten, Ostern, Pfingsten usw. arbeiten - sehr oft auch nachts, wenn Zeitungs-Journalisten schlafen und träumen -, ist eine etwas höhere Besoldung wohl sicher angebracht. Die Zeitverschiebung von bis zu neun oder mehr Stunden ist dabei nicht berücksich-

tigt! Daneben haben die meisten Piloten noch eine Familie und arbeiten meistens dann, wenn beispielsweise ihre Kinder frei haben, nämlich an Wochenenden und während den Ferien!

Wenn Sie nun noch die Verantwortung eines Ihrer Meinung nach zu hochbezahlten Kapitäns hinzunehmen - es verdienen nur die erfahrensten mit mehr als 24 Dienstjahren 250 000 Franken im Jahr, und das sind bei weitem nicht alle -, so ist dieses Salär am Ende einer Karriere wohl nicht übertrieben. Hinzu kommt noch die Verantwortung, welche die Piloten bei ihrer Arbeit tragen. Und wenn ich von Verantwortung spreche, so denke ich z.B. an Sie selbst. Sie waren ja bestimmt auch schon mit einem Flugzeug unterwegs und waren froh, dass man Sie sicher und so komfortabel wie möglich von A nach B und wieder zurückgefliegen hat und dies, wohlverstanden, noch zu einem lächerlichen Spottpreis, in einem millionenteuren, modernen, mit hochleistungsfähigen Computern bestückten Fluggerät, das seriös, kompetent und fehlerfrei bedient werden will! Ein guter Pilot ist nämlich nicht ein Pilot, der ein Flugzeug nur innerhalb der Limiten fliegen kann und, wenn es diese aus irgend einem Grund verlässt, abstürzt. Kommerzielle Piloten müssen schon aus wirtschaftlichen Gründen immer an der Limite der zulässigen Werte fliegen. Zu diesen Werten gehören u.a. hohes Flugzeuggewicht, möglichst wenig Treibstoff, möglichst viel Zuladung, optimale Höhe, optimale Geschwindigkeit, ausnützen des aktuellen Wetters usw.

Da nicht alle diese Flugparameter von den Piloten bestimmt und beeinflusst werden - ich denke beispielsweise an Umweltfaktoren wie Wetter oder Windsituation, die einen Flugverlauf plötzlich ändern können -, kann es vorkommen, dass ein Flugzeug die vorgeschriebenen Limiten verlässt. Ein guter Pilot ist somit ein Pilot, der ein derart aus den Limiten geratenes Flugzeug sicher wieder in die vorgeschriebenen Werte zurückbringt, ohne dabei einen Unfall zu verursachen, und sicher landet.

Zum erwähnten Salär kommt nun noch hinzu, dass ein Pilot just in dem Moment in Pension gehen muss, in dem er seinen Top erreicht hat. In einem anderen Beruf könnte er nämlich in ähnlicher Position noch leicht acht bis zehn Jahre länger gut verdienen. Die Swissair kann also ihre Topverdiener einfacher los werden als irgend eine andere Firma. Ich würde gerne die Namen derjenigen Leute in Ihrer Firma erfahren, die für eine vergleichbare Leistung weniger verdienen. Sie können mir, und davon bin ich voll und ganz überzeugt, keine nennen.

Sie sehen also: Piloten erbringen überdurchschnittliche Leistungen, und überdurchschnittliche Leistungen müssen auch in Zeiten der Rezession, sofern es überhaupt eine gibt, überdurchschnittlich bezahlt werden. Und überdurchschnittlich heisst nicht gut - gut sind die meisten Leute -, überdurchschnittlich ist besser als gut! Wenn gute Leute bereits Piloten wären, gäbe es keinen Mangel. Ich hoffe, dass Sie mich verstehen: gut sehen genügt bei den Piloten noch bei weitem nicht!

Was nun jene meiner Kollegen betrifft, die Sie in Ihrem Artikel ansprechen, so sind dies Persönlichkeiten, die neben den oben beschriebenen Fähigkeiten

noch zusätzliche freie Kapazität haben. Es handelt sich dabei also um eine sehr kleine Gruppe, die für die Berufsgruppe der Swissair-Piloten nicht mehr repräsentativ ist. Es handelt sich dabei nur um eine kleine Minderheit, und weil Sie in Ihrem Artikel nun aber alle Piloten mit dieser Gruppe vergleichen, finde ich Ihren Beitrag nicht überdurchschnittlich, sondern nur noch gut.

Warum beispielsweise soll ein Pilot nicht in einem Verwaltungsrat sitzen? Soviel mir bekannt ist, sitzt der Präsident der Swissair-Konzernleitung in mehreren Verwaltungsräten. Schauen Sie doch bitte einmal im Verzeichnis nach. Obwohl er ein Mehrfaches eines Pilotensalärs verdient, bezieht auch er noch an diversen anderen Orten Tantiemen. Vielleicht publizieren Sie gar sein Salär einmal in Ihrem Blatt und vergleichen es mit dem Mann auf der Strasse. Dies wäre dann, zugegeben, unter dem Durchschnitt einer objektiven Berichterstattung.

Übrigens: Finden Sie es nicht auch seltsam, dass ausgerechnet in der Geschäftsleitung oder im Verwaltungsrat der Swissair keine dieser Piloten zu finden sind? Es wird hier, aus welchen Gründen auch immer, ein unwahrscheinliches Potential von Fähigkeiten und Unternehmernessen nicht genutzt. Der Chef der Crossair, notabene, war auch einmal Swissair-Pilot.

Hanspeter Buchmann, pens. Capt. MD-11

Der Inhalt Ihres Beitrags stört mich als Leser und Swissair-Pilot eigentlich nicht. Nein, er zeigt mir sogar auf, wie vielfältig und engagiert diese Herren der Lüfte nämlich sind. Ihr Journalist hat jedoch versucht, mit seinem Artikel einmal mehr die Piloten bei der CASH-Leserschaft in Misskredit zu setzen. Die Einseitigkeit und Unvollständigkeit des Beitrags stört mich nämlich sehr. Erstens gibt es einige meiner Kollegen, die ihre Freizeit äusserst sozial und uneigennützig gestalten. Ich denke beispielsweise an Kinderdörfer im Fernen Osten, an Heime für geistig und körperlich behinderte Kinder und weitere Hilfswerke. Ihr Journalist hätte also die Zeit wohl sinnvoller verbringen können, als das Handelsregister genüsslich nach Pilotennamen zu durchforsten. Und beleidigt zu sein, wenn einige meiner Kollegen mit einem trockenen «No comment» antworten, ist ja fast schon kindisch.

Christoph Haefeli, Capt. F-100

«Pilot - ein Beruf im Kreuzfeuer» von Peter Clausen (rundschau 4/95) und «Crossair's Fliegender Elefant» von Ulrike Janett-Bachner (SR-News 9/95)

Recently these two articles retained all my attention. The first one, published in the **rundschau**, was the transcript of a talk about our job and the influence on it of a certain Moritz Suter; the second one, published in the Swissair News, described in an emphatic manner the ability of the aeroplane Avro RJ 100, nicknamed «Jumbolino», to replace advantageously the Fokker 100. In my opinion, both articles ask for an answer.

Concerning the Avro, let me try to face the truth: This aeroplane is a dual flop, aesthetically and technically. In a period when all the big aircraft manufacturers try to develop two engine aeroplanes, the Avro comes on the market with four small jet engines. To achieve low costs these engines are technically so simple, that they don't have any reverser, these devices, which allow - sometimes as the only way - to stop an aircraft on a contaminated runway.

More, despite of its four engines, the Avro has such a low cruise speed that it appears to be a real problem in the airways for other traffic and ATC-controllers. The high wing with negative dihedral profile gives the Avro a look of sadness (related to «Smily», you know, the little picture which says «Hello» when switching on your favourite computer with a good disk!).

The passenger comfort in the Avro is also very relative. The flap and gear systems are very loud and, entering the cabin with a few people already sitting one will have the impression to face a big meeting of co-flyers, wide cabin effect without enough length.

The navigation system of the Avro, not to speak of the incredibly badly organised cockpit design, is also of poor quality compared with the one which equipped the Fokker 100 (three IRS with full FMS system).

All in all, and forgetting or not the fact that I am a proud Fokker 100 Swissair flight crew member, one must recognise that it's not possible to put both aeroplanes on the same level. The Fokker 100 is elegant, very quiet for the people on board, technically up to date and has no need to find its identity through any «nickname».

By the way, Mr. Suter should, may be, reconsider the name «Jumbolino». First, it's an unacceptable act against the flagship of all airlines around the world (namely the real thing: the big bird with around 372 tons MTOW and a superb design) and second, recently I saw an Avro beside an old Russian flying machine and former troop transporter what gave me the idea to rename the Avro according to a more exact resemblance: «Antonovlino».

But enough for the Avro. Let me face the real problem: the «Suterization» of Swissair. More and more Swissair flight numbers are going to be operated by Crossair aircraft on behalf of Swissair. The flight crews are of course also from Crossair. As everyone knows, our flight crews are always operating their machines with the ADAS (Aircraft Data Acquisition System) engaged. Lately Mr. Suter refused to let the ADAS in service on the future Crossair's MD-80 although the equipment is on board: Mr. Suter argued that he didn't need to observe the flying skill of his crews because he believes that they are happy - and happy pilots are good pilots.

Now let me first notice that, knowing one or two Crossair pilots, I can assure that they are not as happy as Mr. Suter thought. More, a great number of these pilots tried hard to get through the Swissair selection, but unfortunately didn't pass. Knowing this, Mr. Suter should explain to the world of airline pilots how his pilots can be good enough not to fulfill the otherwise normal ADAS requirement? Talking recently with one of those guys (who I believe is a good pilot) he gave me an amazing and possible answer to Mr. Suter's reluctancy to have ADAS

switched on. He said that he will operate his plane in a different way, knowing that «Big brother is watching him». He argued that in that way Crossair could lose some money, because he would personally stop to fly over «Barberpoole» and to make speedy approaches.

Mr. Suter is well known in the Swiss aviation world as somebody who sometimes tries to interfere with Pic's decisions. There are some examples of this fact blowing in the OPS-center and in the Crew House in Geneva. This shows a tendency that is very common in the Air Taxi world. The fact is that Mr. Suter began a few years ago with this kind of aviation business. Nowadays, the refusal of putting ADAS in his airplanes shows clearly that, despite of the company's growth, Mr. Suter didn't change his mentality.

In my opinion this fact is totally unacceptable and it shows clearly that there are things to hide and allows me to pretend that the gap between both operations is that Swissair has a well known and established ethic in the airline's world, without any compromise, and that on the other hand Mr. Suter's airline seems to have none, or may be I should better say: another one!

Swissair, our company, is well known all over the world for its safety and for the above average level of instruction of its crews. Today, we have to face the fact that the label of quality and seriousness is misused. There have been Swissair flights operated by Crossair with Business Air cockpit crews.

More: Today everybody should clearly see that the «Suterization» of Swissair has begun. How can we otherwise name the fact that, after being refused by our selection's board as «capable» being future Swissair pilots, the same guys are now operating for Swissair but in a disguised manner? Is selection only a matter of money, namely, if you go through you will get more pay than if you don't? Or is our highly competent and experienced selection's team also taking into account the capacity of a candidate to be once a reliable airline captain? I am sure they do!

The next step in the «Suterization» will probably be the introduction of the MD-80 by Crossair. It is going to be very interesting to see how the company will face this problem. Knowing that the already named chief pilot has only little jet experience and that he has got his MD-80-instruction in the USA (but has already been nominated as «expert» on the aeroplane, which gives an original look of the seriousness of the whole thing), Swissair should keep a sharp eye on the operation prior to allow Crossair to operate these aircraft on behalf of the company and more, should absolutely insist that Mr. Suter let our safety service check the ADAS mounted on these aeroplanes when they are going to be operated on a Swissair callsign.

And by the way, I would be very interested to know why Capt. Hans Kummer, former Swissair chief flight instructor, is on the list of the MD-80 experts published by Crossair a few weeks ago? Is he going to apply Swissair standard to Crossair instruction or is he going to try to teach the cheapest way, as Mr. Suter likes it, how to fly this aeroplane he knows so well for having flown with it for the last fifteen years?

Mike-F. Habersaat, Capt. F-100

Amtsenthaltung von Capt. Dieter Schlund als Swissair Chefpilot und Ausbleiben einer Solidaritätsaktion des OC-Führungskreises für seinen ehemaligen Vorgesetzten

Diese Geschichte ist frei erfunden. Jede Ähnlichkeit mit lebenden oder verstorbenen Personen wäre zufällig und absolut unbeabsichtigt:

«Das moderne, aber traurige Märchen von Menschen, die nicht füreinander einstehen wollten/konnten...»

Es war einmal ein kleines, reiches und angesehenes Land mit einem starken (für seine mutigen und gut ausgebildeten Krieger bekannten) Heer. Da aber schon lange kein Krieg mehr geherrscht hatte, wurde die neue, vom Erfolg verwöhnte Regierung mitsamt ihrem Heer langsam verweichlicht und ängstlich. Als sich eines Tages am Horizont ein Eroberungskrieg abzeichnete, versuchte die Regierungsspitze das Heer mit Soldkürzungen, Essensrationierungen und Schikanen wie Ausgangssperren und Rufschädigungen für den bevorstehenden Kampf zu motivieren. Dies ging soweit, dass sich die gesamte, sonst absolut systemtreue Heeresführung mit einer Petition an die Regierung wandte, um die Gesundheit der Truppe nicht zu gefährden und die Moral nicht ins Bodenlose absinken zu lassen.

Die hohen Herren bezeichneten dies als Meuterei und liessen den obersten Heerführer postwendend guillotinierten. Die Unterheerführer wurden dadurch aber dermassen eingeschüchert, dass sie sofort wieder linientreu weiter marschierten. Und wurden sie vom Fussvolk angesprochen, wo denn ihr Kameradschaftsgeist sei, rechtfertigten sie ihr Verhalten mit einem Riesenspektakel von Ausreden. Es kam sogar soweit, dass der Unterheerführer der Elefantenbrigade ein mehrseitiges Pamphlet an seinen Truppenteil versandte, das als Meisterleistung parlamentarischer Nichtsaussage bereits in die Geschichte Eingang gefunden hat.

Übrigens: Nach dem Tod des Oberheerführers verbannten die Unterführer sämtliche verfügbaren Spiegel, da sie sich selbst nicht mehr ins Gesicht sehen konnten.

Und die Moral der Geschichte: Ein saublödes Märchen, das sich in Wirklichkeit gar nicht zutragen kann - oder haben nicht alle Menschen jene Vorgesetzten, die sie verdienen?

Marius Biegel, Capt. B-747

Kaleidoskop

Kündigung des GAV Swissair-AEROPERS war unumgänglich!

Wenn wir alle die Vorkommnisse analysieren, die nach der GAV-Kündigung Ende März 1995 ans Licht gekommen sind, dann kommen wir zum Schluss, dass Herr Loepefe keine andere Wahl mehr hatte. Die Rochade mit dem Verkauf der Fokkerflotte und Aufstockung der Jumbolinoflotte bei Crossair muss zwischen den beiden Präsidenten bereits im Herbst 1994 in einem weiteren Geheimvertrag abgemacht worden sein. Die Auflösung der Balair/CTA war auch kein Tagesgeschäft. Also zeichneten sich massive Auslagerungen ab, die weit über die im GAV von 1993 abgemachten Zugeständnisse der AEROPERS hinaus gingen. Hätte die Swissair diese Umwälzungen mit der AEROPERS in einem ungekündigten Verhältnis lösen wollen, wären ungeahnte Hürden vor ihr aufgetaucht. Also war das Hin und Her mit den Faxen nach Bali und zurück ein blosses Scheingefecht. Vielleicht können wir dereinst die wahren Hintergründe lesen, wenn einer der Herren Loepefe, Goetz oder Suter seine Memoiren veröffentlicht, sofern diese nach der Devise «true and fair» geschrieben werden.

MD-87: Fehlentscheid bestätigt

Die CTA war nie glücklich über die ihr von Swissair aufgenötigten MD-87. Die Richtigkeit dieser Haltung bestätigt Moritz Suter, der sein Balairsegment ausschliesslich mit MD-82 und MD-83 bedienen wird. Neben den fünf MD-82 HB-INR, INV, INW, INZ und ISX und drei MD-83 HB-ISZ, IUG und IUH setzt Crossair noch die von Transwede und Nordic East Airlines geleasteten MD-83 HB-IUK und IUL ein. Also bleibt nichts mehr übrig von den MD-87 der ehemaligen CTA. Crossair wird die Flugzeuge in ihren Farben spritzen und mit je 162 Ledersitzen im Crossairstil ausrüsten.

Ein letzter Deal Swissair-SAS?

Über eine Leasinggesellschaft wird die SAS mindestens elf der ehemaligen Swissair MD-80 übernehmen. Somit kann SAS noch einmal von der EQA profitieren, um ihre Europaflotte auszubauen und die älteren DC-9 endlich zu ersetzen. Swissair hingegen musste «zur Überbrückung von Kapazitätslücken» zwei MD-83 von Transwede und Nordic (siehe oben) mietweise einsetzen. Vielleicht übernimmt unser neuer skandinavischer Partner Transwede unsere Fokker 100, die an British Aerospace als Anzahlung für die 12 RJ100 «Jumbolino» gegeben werden?

Erfolgreich ohne Planung

Der Präsident von Southwest Airlines wurde in einem Interview gefragt, ob seine Firma wirklich keine langfristige Planung mache. Seine Antwort war: «Not in the traditional sense - you know, five-year strategic plans and stuff like that. We don't even do one-year plans. When we bump up against some benchmark that

requires us to make a major decision, we review our strategic definition of the airline and decide whether we should depart from it». Diese Haltung muss allerdings vor dem Hintergrund gesehen werden, dass Southwest Airlines eine Eintypenflotte von Boeing 737 betreibt und nur innerhalb der USA operiert.

Gefährliche «rain repellants»?

Wenn es im Cockpit riecht, als ob ein besonders starker «Gin and Tonic» serviert würde, dann heisst dies nicht, dass Apérozeit wäre, sondern höchste Zeit für die Piloten, die Sauerstoffmasken anzuziehen. Das starke Zitronenaroma wurde den Flüssigkeiten für die Windschutzscheibenbehandlung beigegeben, damit die Piloten auf ein Leck in der Repellantflasche aufmerksam würden. Denn diese Flüssigkeit, die ursprünglich für die Zertifizierung von Kategorie 2 und 3 Anflügen während heftigem Niederschlag vorgeschrieben war, setzt sich aus verschiedenen Chemikalien zusammen, so unter anderem auch aus dem giftigen und ozonschichtschädigenden Freon 113, das bei Menschen Störungen von leichtem Schwindel bis zu Bewusstseinsverlust bewirken kann.

Die IFALPA verlangt nun, dass auf die «rain repellants» verzichtet wird, denn auch die zu entwickelnden Ersatzstoffe würden wieder Chemikalien enthalten, deren mögliche Anwesenheit im Cockpit nicht erwünscht sei (siehe auch detaillierter Bericht der FLUSIKO auf Seite 54).

Pilotenknappheit?

Nicht nur Lufthansa sucht dringend Piloten und klopfte bei Swissair und Iberia an, auch British Airways wird mit etwa 1000 Pensionierungen über die nächsten fünf Jahre konfrontiert und beginnt nun, sich Gedanken zu machen, wie man die Bestände halten kann. Da British Airways die Flugschule offenbar später als Lufthansa geschlossen hatte, kann sie noch von einem Reservoir von 300 trainierten Piloten zehren, die sie seinerzeit nicht anstellen konnte.

Unser Partner Sabena stellte Piloten aus Portugal und Frankreich an, die bereits 20% des Bestandes von 480 Piloten ausmachen. Dies kam als Reaktion darauf, dass kürzlich viele Sabena-Piloten von KLM abgeworben wurden.

Air France hat keine Pläne, Piloten anzustellen, jedenfalls nicht bis die Restrukturierung im Jahr 1997 vorbei sei. Denn die könnte so aussehen, dass Air France Europe (heute Air Inter) über 160 Flugzeuge, einschliesslich A320, verfügen würde, während sich Air France mit 67 Langstreckenflugzeugen auf die interkontinentalen Strecken konzentrieren würde.

Boeing wieder Marktleader

Nachdem im letzten Jahr Airbus Industries erstmals mehr Flugzeugbestellungen als Boeing einheimen konnte, ist im ersten Halbjahr 1995 die Welt für Boeing wieder in Ordnung, denn mit 133 Bestellungen überflügelt sie den Konkurrenten aus Europa eindrücklich. Airbus fiel mit 47 verkauften Flugzeugen (davon 30 A319) fast auf das Niveau von McDonnell Douglas zurück, die wieder zulegen konnte und bei 41 Bestellungen liegt.

Abschreibungen

Ein paar weitere Angaben einiger renommierter Fluggesellschaften können die Diskussion vielleicht wieder etwas beleben, ob sich die Abschreibungspolitik der Swissair im Rahmen anderer Gesellschaften befinde oder nicht. Um weniger Geld zu binden und daher mehr in der Kasse (Gewinn!) zu haben, hat British Airways die Abschreibungsdauer für Kurzstreckenflugzeuge von 12 auf 14 Jahre, diejenige der Langstreckenflugzeuge von 20 auf 25 Jahre erhöht! American und Delta rechnen mit 20 Jahren, während Japan Airlines die Inlandflotte nicht mehr über 10, sondern über 13 Jahre abschreibt und die Langstrecke bei 15 Jahren belässt. Cathay Pacific spart im ersten Halbjahr 1995 runde acht Millionen \$, weil deren Flugzeuge nun ebenfalls über 20 statt wie bisher 15 Jahre abgeschrieben werden. Die Flugzeuge der Korean Airlines werden dagegen über bloss zwei bis zehn Jahre auf einen Wert von 10% abgeschrieben, bei Thai International sind es 12 Jahre.

Pilotenfehler rückläufig

Nach einer Boeing-Statistik ist über die letzten zehn Jahre der Anteil an «menschlichem Versagen» bei Unfällen mit Düsenflugzeugen zurückgegangen. Seit Beginn der Jetfliegerei in den späten fünfziger Jahren bis 1984 wurden 433 Unfälle mit tödlichem Ausgang analysiert, wobei 66,3% in die relativ weit gefasste Kategorie der «pilot's error» (Ausbildung, Training, Verfahren, Vorschriften, Fahrlässigkeiten, Überforderung, Ermüdung usw.) kamen. Bei den 136 Unfällen, die zwischen 1985 und 1994 registriert wurden, sank dieser Anteil auf 58,1%. Die Aufteilung in Flugphasen zeigte allerdings keine Änderung darin, dass die Hälfte aller Unfälle bei Endanflügen und Landungen passiert, jenen Flugphasen, welche zeitmässig nur 4% der gesamten Flugzeit ausmachen.

SAS und die Vieltypenflotte

Im Frühling hat SAS nicht mitgeholfen, das MD-95 Programm in Schwung zu bringen, sondern bestellte Boeing 737-600 für ihre Kurzstreckenflotte. Damit aber McDonnell Douglas nicht leer ausgehen sollte, wurden im August noch zwei weitere MD-90 bestellt, die diese Flotte auf acht Flugzeuge bringen. Die Ablieferungen beginnen im nächsten Sommer. SAS hat weiter nicht abgeschlossen, doch noch die A321 für das obere Segment der Kurzstrecke zu bestellen. Irgendwohin muss ja der gegenüber dem Vorjahr verdoppelte Halbjahresgewinn von 166 Millionen Franken.

KLM studiert Typenreduktion

Northwest Airlines, der KLM-Partner, möchte seine dreistrahlige Flotte ausbauen. KLM käme dies sehr gelegen, denn sie planen Ersatz für ihre 16 Boeing 747-300 und möchten die Langstreckenflotte harmonisieren. Dabei steht die Boeing 777-300 im Vordergrund, die auch alle MD-11 und die restlichen vier DC-10 ersetzen würde. Bei der kürzlichen Ablieferung der ersten KLM Boeing 767

wurden diese Studien diskutiert, die eine Ausmusterung der drei- und vierstrahligen Flugzeuge bis im Jahr 2000 vorsehen. Die Flotte der Regionalgesellschaft CityHopper soll auf Jets umgestellt werden, die Fokker 50 werden durch Canadair Regional Jets ersetzt. KLM denkt auch an einen neuen Hub in Europa, wobei Madrid oder Barcelona im Vordergrund stehen.

Slotmissbrauch führt zu Staus

Eurocontrol hat ein deutliches Wort an «skrupellose» Fluggesellschaften gerichtet, die computerisierte Flugplaneingabe bitte nicht zu überstrapazieren. Es sei durchaus im Sinne des Systems, dass für denselben Flug verschiedene Routen und Abflugszeiten eingegeben werden können, um nach der Slotzuteilung die beste Lösung herauszupicken. Aber weil nach erfolgter Auswahl oft schlicht vergessen wurde, die nichtbenützten Flugpläne zu annullieren, sei der Luftraum der Schweiz und Frankreichs «künstlich» verstopft worden. Bei einer Stichprobe wurde entdeckt, dass 10% der eingegebenen Flugpläne nicht benützt worden sind, und als Resultat waren die Abflugsverspätungen um 38% höher. Computersysteme verhelfen (anfänglich) eben nicht immer zu Zeiterparnis.

Rekordtriebwerk

Ein CFM 56-3 Triebwerk an einer Boeing 737 der USAir wurde seit einer Leistungsmodifikation im Jahr 1989 nie mehr vom Flügel abmontiert. Es verzeichnete bei 11 988 Flügen stolze 19 928 Stunden Betriebszeit.

Im Osten viel Neues

An der Luftfahrtshow in Moskau zeigten die Flugzeughersteller aus dem ehemaligen Ostblock einige neue Verkehrsflugzeuge. Teilweise wurden die Prototypen mit ziemlicher Verspätung auf die Planung flügge, was aber beim ohnehin stagnierenden Markt für neue Flugzeuge wohl eine geringe Rolle spielt. Tupolev stellte zwei neue zweimotorige Kurzstreckenflugzeuge vor: Die Tu-234, eine um 60 auf 160 Plätze verkürzte Version der Tu-204, die in den Markt des Airbus A321 eindringen möchte, sowie die Tu-334, die die legendären Tu-124 und 134 («DC-9-Diesel») ersetzen soll. Die Tu-334 soll für 106 bis 126 Passagiere ausgelegt sein und mit einem halben Meter die wohl geringste Bodenfreiheit aller grösseren Verkehrsflugzeuge aufweisen. Sie soll rund 10 bis 15 % billiger als die Fokker 100 sein und würde für westliche Kunden über zwei BMW/Rolls-Royce Triebwerke statt der Progress D436 verfügen. Eine russische Leasingfirma sei interessiert, 60 mit Rolls-Royce Motoren ausgerüstete Tu-204 zu bestellen, was den lange ersehnten Durchbruch Richtung Westen darstellen würde.

Ilyushin präsentierte mit der Il-114 eine modernere Version der Antonov 28, also einen zweimotorigen Schulterdecker mit Propellerturbinen, von dem auch eine Frachtversion angeboten wird. Wegen Motorenproblemen ist das Flugzeug

noch nicht für den Passagierverkehr zertifiziert, weshalb für allfällige Verkäufe in den Westen mit Pratt & Whitney Verhandlungen über eine Neumotorisierung geführt werden. Die Verkäufe der Il-86 sind nach 103 gebauten Flugzeugen abgeschlossen und für die Il-96 verlaufen sie immer noch schleppend. Die Umrüstungen der Il-86 mit CFM-56 Motoren, resp. Pratt & Whitney für die Il-96 sollen nach jahrelangen Gesprächen in greifbarer Nähe sein. Eine gestreckte Ilyushin 76 mit 12% weniger durstigen Motoren soll diesem unförmigen Frachtflugzeug erlauben, eine maximale Ladung von 52 Tonnen über 4'500 km zu transportieren. Das Abfluggewicht wird bei rund 200 Tonnen liegen.

United sucht Piloten

Vor drei Jahren erklärte das Management von United Airlines, die Gesellschaft solle nur moderat wachsen, um durch Kapazitätsverringering höhere Preise anstreben zu können. Vor gut einem Jahr übernahmen die Angestellten die Fluggesellschaft, die sich positiv entwickelte. So gut, dass jetzt Piloten zur Mangelware werden. Die Piloten waren federführend bei der Übernahme und sehen sich jetzt in einem Konflikt mit «ihrem» Management. Die Löhne, die seinerzeit als Konzession an die Übernahme der Aktienmehrheit gesenkt wurden, können aufgrund des Pilotenmangels nicht schon wieder angehoben werden, das sahen die Verbandsvorstände ein, also einigte man sich am Verhandlungstisch auf einen Ferienrückkauf, um die der Planung fehlenden 30 000 Stunden zu offerieren. Langfristig wird nur mit einer enormen Schulung die angestrebte Expansion möglich. Durchschnittlich 40 Piloten pro Monat (!) sollen neu angestellt und möglichst rasch produktiv werden.

Steuerlose Landung - ungeplant

Eine fliegerische Höchstleistung brachte der Testpilot der brandneuen Suchoj 32FN (frühere Bezeichnung Su-34) zustande, als er auf dem Rückflug vom Luftfahrtsalon Le Bourget einen Totalausfall der hydraulischen Systeme zu beklagen hatte. Der Pilot im Begleitflugzeug funkte nach Prag, dass sie zu einer Notlandung ansetzen würden. Einzige Möglichkeit zur Lagesteuerung war die asymmetrische Schubsteuerung der beiden Triebwerke. So gelang es dem Piloten dieses rund 30 Tonnen (TOW) schweren Jagdbombers, die Piste 24 in Prag so genau anzusteuern, dass er knapp links der Mittellinie und etwa 400 Meter vom Pistenanfang entfernt aufsetzen konnte. Die Bremsen waren wegen der Hydraulikpanne blockiert, somit gab es auch am Boden keine Möglichkeit, die Richtung zu beeinflussen. Den Brems Spuren nach zu beurteilen war ohnehin nach etwa 300 Metern die Landung fertig, und zwar etwas rechts von der Pistenmitte. Beim Bergen der eleganten, hellblauen Su-32FN brachen zwei Schubstangen beim Versuch, die Maschine von der Piste zu ziehen. Die dritte hielt dann bis auf dem Rollweg, wo das Flugzeug vorerst unter strenger Geheimhaltung, später als beliebter Exkursionsort des Flughafenpersonals einige Tage lang auf die Reparatur wartete.

Steuerlose Landung - geplant

Der Honeywell-Autopilot einer neuen MD-11 wurde von der NASA so abgeändert, dass er statt der Steuerflächen die Flügeltriebwerke ansteuert, damit bei einem Hydraulikausfall wie beim Unfall einer DC-10 in Sioux City im Jahre 1989 das Flugzeug sicher auf die Piste gebracht werden kann. Von der Bedienung her ändert sich für die Piloten nicht viel, mit dem «vertical speed»-Rädchen wird die Leistung der Triebwerke erhöht oder verringert, um den Anstellwinkel zu beeinflussen, während der «heading»-Knopf einen asymmetrischen Schub erzeugt. Natürlich sind die Reaktion und Flexibilität stark eingeschränkt, aber die Testpiloten waren voll des Lobes. Zwei Anflüge mit einer Klappenstellung von 28 Grad resultierten in perfekten Landungen, aber in der für so einen Hydraulikausfall wohl typischeren Konfiguration mit eingezogenen Landeklappen wurde kurz vor dem Aufsetzen wieder weggestiegen, da die maximale Geschwindigkeit der Pneu überschritten gewesen wäre. Die Ingenieure sind stolz darauf, dass diese Notsteuerung keine einzige Änderung am Flugzeug selber erfordert hatte, alles sei softwaremässig erledigt worden.

Gefährliche südliche ATC

Während der septemberlichen Streikaktionen der italienischen Fluglotsen kam es am 11. September zu einem Fastzusammenstoss zweier Alitaliaflugzeuge, die auf derselben Route Mailand verliessen. Die Gewerkschaft der Fluglotsen hat jede Verantwortung abgelehnt und schiebt die Schuld dem Staat in die Schuhe. Da es sich ja «nur» um einen Bummelstreik handelte, also einen «Dienst nach Vorschriften», sollten die Fluglotsen durch die Streckung des täglichen Arbeitsanfalles eigentlich in keiner Stresssituation gewesen sein und demzufolge auch ihre Professionalität nicht verloren haben. Hoffentlich werden dies und die Reaktionen der Passagiere eine heilsame Wirkung erzielen. Der europäische Pilotenverband ECA hat sich äusserst besorgt über die ATC-Situation in Griechenland gezeigt. In einer Umfrage seien «katastrophale» Missstände zutage getreten. Viele Piloten äusserten sich, dass sie oft nicht verstehen, was der griechische Kontrolller sagt. Verspätungen in Athen erreichten im Durchschnitt 52 Minuten für den Linienverkehr und rund das Doppelte für die Charterflüge. Als Gründe werden die schlechten Installationen in Griechenland, speziell in Athen angegeben, sowie ein schon Jahre dauernder Konflikt um höhere, sprich: europäisch gemittelte Löhne. Athen arbeitet immer noch mit einem 30jährigen Radar, da wegen Differenzen zwischen dem Staat und Thomson-CSF ein bereits installiertes neues Gerät nicht in Betrieb genommen wird. Für den griechischen Luftraum steht ein einziges Radar zur Verfügung, das nur als Grobinformation für den Verkehrsfluss benützt wird, weil keine Reserveeinheit vorhanden ist. Radarüberwachung bleibt also weiterhin ein Wunschtraum. Erst zwei von sieben Massnahmen, die Griechenland auf internationalen Standard bringen würden, sind realisiert worden. Ich erinnere mich an eine Information an einem Europilote-Meeting vor etwa zehn Jahren, die besagte, dass Griechenland nach fünf Jahren Evaluation ein neues Radarsystem ausgewählt habe - um zu entdecken, dass es bereits veraltet sei. Damit

begann die Evaluation von vorne. Auch wurde als störend empfunden, dass die Gebühren für Überflüge und Landungen nicht zweckgebunden sind, sondern allgemeinen Staatsaufgaben zukommen.

A330 gefällig?

Air Inter hat im Jahr 1988 als Erstbestellerin 14 Airbus A330 bestellt und bis heute vier dieser Exemplare in Betrieb genommen. Da durch Air Liberté, AOM, Air Littoral, TAT und andere kleinere Gesellschaften in den letzten Jahren ernsthafte Konkurrenz auftauchte, erachtet Air Inter die A330 als zu gross für ihre Bedürfnisse und möchte sie wieder los werden. Bei Air Lingus und Philippine Airlines ist man bereits auf offene Ohren gestossen. Wäre doch für uns ein Grund, rasch und vielleicht günstig zu einer früheren Ablösung der bei uns sowieso aussterbenden A310 zu kommen und die Operationskosten der Mittel- bis Langstrecke zu senken...

Boeing 777 für Swissair?

Delegationen aus Toulouse und Seattle gaben sich anfangs September im Balsberg die Türgriffe in die Hand, die Ablösung der Jumbos und A310 lockt. Am Fest zum 75. Geburtstag des Aérodomes von Genf stand der Prototyp der Boeing 777 drei Tage lang zum Greifen nah. Ich packte eines Abends die Gelegenheit, dieses Ding wenigstens von aussen zu inspizieren. Imposant, diese Masse aus Aluminium und Kunststoff, die auf nur zwei Hauptfahrwerken mit je sechs erstaunlich kleinen Rädern ruht. Neidlos muss man zugeben, dass «europäische» Fertigungsqualität erreicht wurde, Rumpf und Flügel machen einen tadellosen Eindruck. Überwältigend sind aber die Triebwerke, die denselben Durchmesser wie eine Boeing 737 aufweisen und mit ihren 40 Tonnen Schub eher als Kraftwerke zu bezeichnen sind. Den kritischen Piloten beschleicht ein komisches Gefühl, stellt er sich dieses im Vergleich zum Jumbo nur sechs Meter kürzere Flugzeug bei einem Notfall auf nur noch ein einziges Triebwerk angewiesen vor. Aber die Ingenieure und Luftämter entheben uns dieser Sorge: Das Flugzeug ist so gut, dass es von Geburt an für ETOPS zertifiziert wurde!

Langsam könnte ich mir vorstellen, dass die Boeing 777 auch für die Swissair genau die richtige Grösse für ihr Streckennetz haben könnte, obschon ich sie in einer früheren **rundschau** als «Exotin» in der Swissairflotte bezeichnet hatte. Big Mac aus Long Beach macht wohl nicht so schnell vorwärts mit einer MD-12 oder auch nur mit einer gestreckten MD-11, um vor der Jahrtausendwende ein gutes Angebot machen zu können.

Heimfahrt nach Nachtflug: Bussenträchtigt

Das Bundesgericht hat entschieden, dass die Polizei Bussen aussprechen darf, falls bei einer Überprüfung eines Automobilisten oder einer Fahrerin starke Übermüdung und damit Beeinträchtigung der Fahrsicherheit festgestellt wird. Also: Gönnen Sie sich nach einem übermüdungsträchtigen Flug eine ansprechende Ruhezeit oder vertrauen Sie sich der SBB an!

Henry Lüscher

FLUSIKO-News:

«Rainboe» - friend or foe?

Keine Angst, dies ist keine Abhandlung über meteorologische Erscheinungen. Gemeint ist der Markenname unseres «rain repellants». Einige weltweite Incidents mit diesem Mittel haben die US-ALPA, das Dangerous Goods Committee der IFALPA und die AEROPERS-FLUSIKO veranlasst, die Gefährlichkeit dieses Produktes abzuklären.

Zusammensetzung

«Rainboe», das durch die Firma SPRAYTON PRODUCTS hergestellt wird, ist ein Handelsprodukt der Firma Boeing Co., welches neben dem Jumbo auch auf unseren anderen Flugzeugen im Einsatz ist. Es besteht zu 90 Prozent aus Freon 113 (FCKW), zu 5 Prozent aus D-Limonene (Dipentene) und zu 5 Prozent aus einem Gemisch von drei Komponenten, dem Silane Copolymer. Abklärungen ergaben, dass nur die einzelnen Bestandteile des «rain repellants» auf ihre Toxizität getestet wurden, nicht jedoch das Endprodukt selbst. Bei einem Leck des Behälters, welcher sich im Cockpit selber befindet, können die austretenden Gase recht kritische Auswirkungen auf die Sicherheit eines Fluges haben. Die Folgen können laut Forschungen je nach Konzentration von einer Reizung der Augen und Atemwege bis zur Incapacitation führen.

Vorfälle

Dokumentiert von der NASA erlitt eine Cockpit Crew (Capt. und F/O) auf einem Flug von LAX-MCI-DCA eine Teil-Incapacitation. Der Behälter des «rain repellants» entleerte sich während vier Stunden ins Cockpitinnere. Die Folgen davon waren Augenirritationen und Kopfschmerzen. Aufgefallen war dem Captain die «rather sloppy performance» des F/Os; er selbst bemerkte bei sich mangelnde Koordination der Steuerführung. Erst als ein das Cockpit betretendes F/A die Flight Crew auf eine Flüssigkeitslache auf dem Cockpitboden hinter dem Captainssitz aufmerksam machte, wurden die Oxygenmasken zum Einsatz gebracht. Die beiden Piloten wurden nach der Landung in ein Spital überführt. In einem anderen Fall verlor ein Captain seine Lizenz für ein Jahr aus gesundheitlichen Gründen, nachdem er in direkten Kontakt mit der Flüssigkeit gekommen war. Seine gerichtlichen Forderungen in Millionenhöhe gegenüber dem Hersteller zeitigte offensichtlich Erfolg.

Aufgrund von Vorfällen wurde dem Mittel ein Zitrusduft-Aroma beigegeben, um ein Leck besser erkennen zu können. Keines unserer Handbücher weist jedoch auf diesen Umstand hin.

Delta Airlines mahnt ihre Mechaniker zu grösster Vorsicht im Umgang mit dem «rain repellent». Da es eine recht aggressive Wirkung auch auf Flugzeuglacke

und Aluminium hat, werden dort jeweils Rückstände auf Windschutzscheiben unter grossen Vorsichtsmassnahmen entfernt.

Darum weisen unsere AOMs den Satz auf: «Apply repellent fluid only in moderate to heavy rain with wipers operating.» Bei der Swissair jedoch war im Engineering nichts über dessen Gefährlichkeit zu erfahren. Auf einen CCR vom 17. Oktober 1989 wurde in der Antwort von TZMV nur auf die Ozonschädlichkeit des Treibgases verwiesen, nicht jedoch auf eine potentielle Gefahr. Warum die Flugzeugzertifizierungsbehörden aber einem Einbau der Behälter ins Cockpit ohne weitere Vorsichtsmassnahmen zugestimmt haben, ist nicht klar. Das Minimum Requirement für «rain repellent» bei Cat. II / III in den USA wurde in der Zwischenzeit aufgehoben.

Zukunft

Die das Montreal-Protokoll zum Schutz der Ozonschicht unterzeichnenden Staaten haben vereinbart, dass u.a. Freon 113 ab 1. Januar 1996 weder hergestellt noch importiert werden darf. In der EU ist dies bereits seit dem 1. Januar 1995 der Fall. Aus diesem Grund hat Airbus Industries ein Programm lanciert, welches eine Eliminierung des «rain repellants» aus der MEL und den ETOPS-Vorschriften untersucht.

Als zweite Lösung wird ein neues Mittel getestet, das den verschärften Umweltvorschriften entspricht (toxikologische Kriterien scheinen hier nicht in Betracht gezogen zu werden). Die Resultate werden in absehbarer Zeit erwartet. Für ODP (Operating Policies der Swissair) scheint die Notwendigkeit einer Publikation über die Gefährlichkeit des «rain repellants» und das Verhalten bei Vorfällen nicht angebracht zu sein.

Empfehlungen

Die Empfehlungen der US-ALPA beim Auftreten von starkem Zitrusduft im Cockpit lauten auf Durchführung der «Smoke removal checklist» und einer Landung auf dem nächsten Flugplatz. Zumindest scheint mir die Verwendung von 100%-Oxygen als Sofortmassnahme angebracht.

Markus Gossweiler, FLUSIKO, Dangerous Goods

Boeing 757: heavy!

Obwohl die B 757 gemäss maximalem Startgewicht zur Kategorie «medium» gehört, wird sie aufgrund ihrer ausgeprägten Charakteristik bezüglich Nachlauf-turbulenzen von der Swisscontrol seit einiger Zeit als «heavy» behandelt. Dies gilt allerdings nur für den Anflug. (Mindestabstand «medium aircraft» nach B-757: 5 NM, «heavy aircraft» nach B 757: 4 NM).

Beim Abflug gilt weiterhin das Einminuten-Startintervall.

Thomas Buck, FLUSIKO, ATS

August

1. Franz Müller tagt mit der Senioritäts-Kommission.
2. Der Vorstand bereitet sich für das 3. Seminar vor.
3. Peter Nagl ist zu Besuch beim BIGA in Bern (Ausländer-Quote). Urs Enz und Anselmo Caluori nehmen am Meeting «Video im Simulator» teil.
Benno Halter und Peter Nagl treffen sich mit Klaus Lichtenstein/OCD und Beat Müller/OPP zum Thema Überbestände.
Unterwanderungsschutz-Sitzung mit Thomas Stefanini, Peter Nagl und Felix Kuster.
4. Der ganze Vorstand nimmt am 3. Seminar GAV Swissair / AEROPERS teil, und anschliessend wird das Presse-/Mitglieder-Bulletin verfasst.
7. Urs Enz und Thomas Stefanini sind an der Gesamteinsatzkommissions-Sitzung.
Benno Halter und Peter Nagl treffen sich ein weiteres Mal mit Swissair zum Thema Überbestände.
- 7./9. Der Paritätische Bestandes-Ausschuss (PBA) tagt (Peter Nagl, Urs Enz, Franz Müller). Hauptthema: Überbestände und mögliche Ausmietungen von Swissair-Besatzungen.
8. Abklärungen für einen externen PR-Berater: Peter Nagl, Franz Müller und Peter Clausen besuchen einen auswärtigen PR-Berater.
21. Urs Enz und Thomas Stefanini treffen sich mit der Typen-Einsatzkommission zwecks Rotations-Vorabsprachen.
22. Peter Nagl besucht die OC-hour. Hauptthemen: Überbestände und Lufthansa-Crewlease.
- 23./24. GAV-Verhandlungen Steuergruppe
- 28.–31. VS-Woche
30. Update des Berater-Teams durch den Vorstand.
31. Brigitte Girardin tagt mit der F/O-Kommission. Abends findet im Hotel Welcome Inn der Copihöck statt. Zusätzlich anwesend dort sind auch Peter Nagl und Franz Müller.
Urs Enz tagt mit den EK-Typen-Chefs.
Der Paritätische Senioritäts-Ausschuss (PSA) behandelt diverse Gesuche (Franz Müller, Urs Enz, Anselmo Caluori und Rolf Plüss).
Benno Halter tagt mit der Gesamtaufwands-Kommission.

September

- 1./2. VS-Woche
1. Rotationsabsprachen mit Swissair: Peter Nagl, Urs Enz, Thomas Stefanini und die Typen-EK-Chefs.
Roland Born trifft sich mit der Commission Romands.
Peter Nagl nimmt als Gast am 50-Jahre-Jubiläumsfest des VPOD teil.

5. Paritätischer Ferien-Ausschuss: Urs Enz und Anselmo Caluori bei den Ferienplanungsstellen.
Peter Nagl, Urs Enz und Anselmo Caluori nehmen an der Sitzung des PBA teil.
ECA Board Meeting in Brüssel mit Roland Born.
11. Vorbereitung GAV AGr 1 Mitbestimmung, AGr 2 Unterwanderungsschutz und AGr 3 FDR.
12. GAV-Verhandlungen AGr 1 Mitwirkung und AGr 3 FDR.
13. GAV-Verhandlungen AGr 2 Unterwanderungsschutz und GAV-Verhandlungen AGr 3 FDR.
14. GAV-Verhandlungen Steuergruppe.
15. Der belgische Pilotenverband besucht die AEROPERS am Ewigen Wegli 10. Anwesend vom Vorstand sind Peter Nagl, Roland Born und Anselmo Caluori.
19. Treffen der Präsidenten von AEROPERS/ Peter Nagl und CCP (Vereinigung der Crossair-Piloten) Andy Thurnheer.
20. Assessment Chefpilot B-747 mit Peter Nagl.
21. GAV-Verhandlungen AGr 2 Unterwanderungsschutz.
22. GAV-Verhandlungen AGr 1 Mitwirkung.
- 25.–30. VS-Woche
25. Information der SLS-Schüler (Peter Clausen, Peter Nagl und Felix Kuster). Dies ist die erste Klasse, die von der Swissair nicht übernommen wird.
26. Peter Nagl trifft sich mit OTG/W. Bösch zu einem informellen Gespräch.
27. GAV-Verhandlungen Steuergruppe.
Der PSA Swissair/AEROPERS bereinigt das Umschulungsbulletin für das erste Quartal 1996 (Franz Müller, Anselmo Caluori und Rolf Plüss).
28. Peter Nagl, Peter Rüedi und kapers-Vertreter diskutieren aktuelle Probleme des gesamten fliegenden Personals im Rahmen des Dachverbandes. Anschliessend trifft sich Peter Nagl mit den Swissair-Verbänden.
Die Swissair informiert über den Geschäftsgang (Benno Halter, Peter Nagl, Ruedi Geser, Hannu Ruprecht und Felix Hail).
Das Berater-Team wird vom Vorstand über den aktuellen Stand der Verhandlungen informiert.
29. Franz Müller, Peter Nagl, Urs Enz und Anselmo Caluori tagen im PBA Swissair / AEROPERS. Zudem findet nachmittags eine Unterwanderungsschutz-Sitzung zum Thema «Bewilligung von Fremdleistungen» statt (Thomas Stefanini, Peter Nagl, Urs Enz und Felix Kuster).
Ernst Scharp (SWISSALPA-Präsident), Roland Born und Christoph Wepf treffen sich im Rahmen der SWISSALPA mit Vertretern der Crossair- und BBCTA-Pilotenverbände.
Zur Problematik der SLS-Schüler treffen sich Peter Nagl und Urs Enz im Schulhaus mit diversen SLS-Klassen.

30. Peter Nagl und Urs Enz fliegen nach Wien zu einem Treffen mit dem AUA-Betriebsratbord. Das Hauptthema ist der Besatzungs-Austausch zwischen AUA und Swissair.

Oktober

2. Benno Halter trifft sich mit FCO/E. Zürcher zwecks Berechnungsmodalitäten für die GAV-Verhandlungen.
Der Gesamt-Vorstand bereitet sich für die GAV-Verhandlungen vor.
3. Vorbereitung GAV-Verhandlungen AGr 3 FDR.
Vorbereitung für die GAV-Verhandlungen Steuergruppe (Gesamt-Vorstand).
- 4./5. GAV-Verhandlungen AGr 3 FDR.
- 4./5. Roland Born fliegt nach Paris an das ECA General Assembly Meeting.
4. Es treffen sich Vertreter von Swissair/Austrian Airlines/AUA-Betriebsratbord/AEROPERS (Peter Nagl) zum Thema Crew-Austausch.
Franz Müller, Anselmo Caluori und Christoph Wepf begleiten die Pensionierten auf ihrem Ausflug auf den Ütliberg.
Vorbereitung GAV AGr 2 Unterwanderungsschutz.
5. GAV-Verhandlungen AGr 2 Unterwanderungsschutz.
6. Der Gesamt-Vorstand bereitet sich auf die nachfolgend stattfindende Steuergruppen-Sitzung vor.
- 6./7. Roland Born (IFALPA-Director) und Ernst Scharp (Regional-Vice-president IFALPA) nehmen an der halbjährlichen PAN EUROPEAN CONFERENCE in Paris teil.

AEROPERS-Vertreter in der Steuergruppe:

Peter Nagl, Urs Enz, Benno Halter

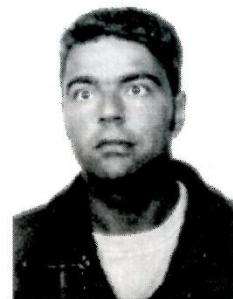
AEROPERS-Vertreter in den GAV-Arbeitsgruppen:

- AGr 1 **Mitwirkung / allgemeiner Teil GAV:**
Peter Nagl, Roland Born, Roger Leu, Hans-Ulrich Schürer
- AGr 2 **Operationelle Zusammenarbeit/Unterwanderungsschutz:**
Thomas Stefanini, Peter Nagl, Heiner Spörri, Hans-Ulrich Schürer
- AGr 3 **FDR / Produktivität:**
Urs Enz, Beat Läderach, Richard Meier, Hansjörg Müller 1, Thomas Weder
- AGr 4 **Seniorität:**
Franz Müller, Rolf Plüss, Michael Kuhn
- AGr 5 **Ferien:**
Anselmo Caluori
- AGr 6 **Salärssysteme / Sozialleistungen / Versicherungen:**
Benno Halter, Ruedi Geser, Stefan Künzli, Hannu Ruprecht

Intern

Neuaufnahmen

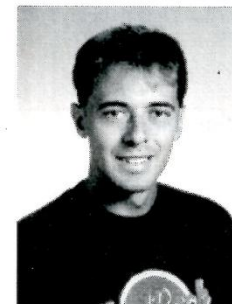
Wir heissen diese neuen Mitglieder herzlich willkommen!



Schroeder Marc



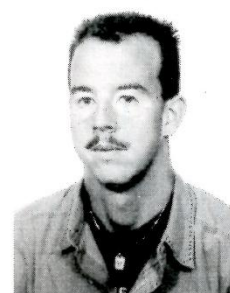
Kühni Alain



Sutter Theodor



Wälti Thomas



Spitznagl Andreas



Dietschi Alain



Vuffray Michel



Santonastaso Adrian



Tanner Christian



Rohr Pierre



Mattig Markus



Fischer Benedict



Wehrli Claudia

Termine

AEROPERS-Apéro

Datum, Zeit: Mittwoch, 8. November 1995, 17.00 Uhr bis ca. 19.00 Uhr
Ort: Hotel Hilton, Opfikon-Glattbrugg (bei Balsberg)
Saal «Bellevue» (Untergeschoss)

Pensionierten-Stamm

Jeweils am letzten Dienstag jeden Monats. Nächste Stämme:
Datum: 28. November 1995
Zeit: ab 14.30 Uhr
Ort: im Restaurant Welcome-Inn (Amtsstube) in Kloten

Copihock

Datum, Zeit: Donnerstag, 23. November 1995, 20.00 Uhr
Ort: FPS-Anlage, Bassersdorf

