

rundschau

März/April 1989



**AERO
PERS**

Offizielles Organ der 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.

Ohne die vorgängige schriftliche Einwilligung der Redaktion ist jede Wiedergabe von Artikeln aus dieser Zeitschrift untersagt.

Inhalt – Content – Sommaire

Seite/Page

Editorial	3
Liebe Mitglieder	5
Intern	
Neuaufnahmen	7
Noch eine «Neuaufnahme»	8
Termine	10
Die Gesamtaufwandskommission	11
Die Grenzen des Wachstums	13
Neues von der Uniform	17
Der Mensch im Mittelpunkt	20
Vermanaged – Zermanaged, oder «das Unverständnis»	23
Yawspin	26/27
Strukturschäden	31
rund-Schau	35
Man sollte . . .	37
Humor	37
Impressionen	38
From other publications	39

Redaktionsschluss für die nächste Nummer: 28. Mai 1989

Redaktions-Team:

Henry Lüscher (H.L., Vorsitz)
 Albert Bargetzi (A.B., Lay out)
 Christian Genolet (C.G.)
 Jörg Kohler (J.K.)
 Felix Kuster (F.K.)
 Heiner Spörri (H.S.)
 Martin Waltenspühl (M.W.)
Auflage: 1800

Redaktions-Adresse und Versand:

Ewiges Wegli 10
 8302 Kloten
 Telefon (01) 814 15 15
 Telex 825 558 alps ch

Druck und Inseratannahme:

Vereinsdruckerei
 Zürcherstrasse 179
 8500 Frauenfeld
 Telefon (054) 21 18 45

Nonna

Unzählige
Ausführungs-
möglichkeiten




möbel
schwarz



Möbelfabrik E. Schwarz AG
8004 Zürich, Stauffacherstr. 16
Telefon 01 · 242 70 50

Montag geschlossen
Di-Sa über Mittag geöffnet

 im Hof - Eingang Werdstrasse

Gross-Ausstellung

ND129



Das Abholzen der Regenwälder in Brasilien, der sorglose Umgang mit Fluorkohlenwasserstoffen in der industrialisierten Welt, das unkontrollierte Verbrennen fossiler Energieträger haben langsame, aber sichere Einflüsse auf das Klima unseres ganzen Planeten. Fachleute stellen Hochrechnungen an und malen uns Szenarien aus. Unsere Reaktion ist vielfach: was kann da ein einzelner ausrichten? Wir spenden Beiträge an Umweltschutzorganisationen, mit deren Zielen wir uns identifizieren können und hoffen, dass diese dann in einigen Punkten eine Korrektur erreichen werden.

Bei uns haben Sie durch Ihre Beantwortung der Barometerumfrage, durch Leserbriefe und Artikel in der **rundschau**, durch aktive Teilnahme an Seminaren, durch persönliche Vorstösse und Ihr Engagement allgemein Ihre Sorge um das Klima in der Firma geäussert und mit Ihren Analysen dazu beigetragen, dass die möglichen Ursachen der Klimaverschlechterung bekannt werden. Sie sind daran interessiert, dass Ihre Zukunft in einem gesunden Klima gesichert wird. Sie zahlen die Beiträge an die Aeropers in der Hoffnung, Ihre Anliegen würden in Ihrem Sinn an die Hand genommen.

Die Erde hat weder Geschäftsleitung noch Verwaltungsrat, und somit auch keine Möglichkeit, mit Umweltschützern und Verschmutzern ins Gespräch zu kommen, um eine harmonische Lösung gemeinsam zu besprechen. Es wird auch in Zukunft ein zähes Ringen um jede noch so kleine Verbesserung der Umweltsituation geben, das viel Substanz auf seiten der Umweltschützer kosten wird, vor allem deshalb, weil sie gegen ein kurzfristiges Profitdenken kämpfen müssen.

Die Geschäftsleitung hat nun erstmals seit der Neukonstituierung vor acht Monaten Gespräche angeboten, um die offensichtlich gewordene Klimaverschlechterung zu kurieren. Vielleicht sehen wir im neunten Monat die Geburt eines Modelles, das Sie, die Aeropers und die Swissair hin zu einer neuen, harmonischen Art des Zusammenlebens führen wird. Die Zeit drängt. Nicht nur bei uns, sondern auch bei Kabine, Check-in, im Ausland und – besonders betrüblich für uns – in der Technik sind Stimmung und Begeisterung auf einem Tiefpunkt angelangt. Es ist nun an der Geschäftsleitung, das Steuer wieder in die Hand zu nehmen und die Leute zu motivieren.

Es ist zu früh, jetzt schon Erwartungen oder Hoffnungen zu formulieren, mit Vorschusslorbeeren müssen wir sparsam umgehen. Jedenfalls ist jetzt keine kurzfristige Kosmetik angebracht, die Zusammenarbeit mit den Verbänden muss mit der von Otto Loepfe schon am 1. August 1988 angekündigten Ernsthaftigkeit gepflegt werden, und zwar auf lange Sicht.

Die «Falken» werden über den Gang der Dinge vielleicht enttäuscht sein, war doch jetzt ein schöner adrenalineschwängelter Zustand erreicht, der ideal für irgendwelche Kampfmassnahmen zu verwenden gewesen wäre. Doch Sie können unbesorgt sein, auch der Aeropersvorstand hat genügend Adrenalin vorrätig, um Ihre Forderungen und Anliegen endlich einem kompetenten Gremium vorzulegen. Wir haben uns strategische und personelle Überlegungen gemacht, wie wir die Position der Cockpitleute in unserer Firma sehen.

Die beiden grossen Machtblöcke dieser Erde haben sich jahrzehntelang aggressiv verbal bekämpft und Arsenale an Waffen aufgebaut, die jedes vernünftige Mass gesprengt hatten. Erst als Gorbi mit Ronnie zu reden anging, wurde das Absurde der früheren Situation offenbar.

Und nach und nach kommen erschreckende Dinge an die Öffentlichkeit, denen in der Fixierung auf das jeweilige Feindbild bisher keine Beachtung geschenkt werden durfte: der katastrophal leichtsinnige Umgang bei der Herstellung der Atombomben, der das eigene Land vergiftet hat und fast unlösbare Probleme für die Zukunft bereithält: wohin mit dem Atommüll?

Wir müssen die Gespräche wieder aufnehmen. Wir haben eine Stärke erreicht, die es uns erlaubt, auf gleichem Niveau zu diskutieren und von jedem Diktat Abstand zu nehmen.

Wir wollen konstruktiv dazu beitragen, dass wir in einer gesicherten, gesunden Zukunft unserer Stellung im Betrieb den entsprechenden befriedigenden Wert beimessen können.

Sie können sicher sein, dass wir Ihre Anliegen nicht vergessen, sie sind auch unsere!

Henry Lüscher

Liebe Mitglieder

Wir sind uns wohl alle einig: Die gegenwärtigen Probleme in der Beziehung zwischen der Geschäftsleitung und den Cockpitbesetzungen können nur durch eine Grundsatzdiskussion gelöst werden. Wir begrüßen deshalb den Vorstoss des Präsidenten der Geschäftsleitung, die hängigen Fragen auf höchster Swissair-Ebene mit dem AEROPERS-Vorstand zu erörtern. Das erste Zusammentreffen fand bekanntlich am 3. April statt, das heisst nach der Niederschrift meines Artikels.

Henry Lüscher gibt die gegenwärtige Stimmung in seinem Editorial treffend wieder.

Zahlreiche Mitgliederreaktionen sowie erste Barometerresultate führten dazu, dass der Vorstand mit klaren Erwartungen in diese Gesprächsrunde geht.

Zudem hat die Politik der Geschäftsleitung gegenüber dem fliegenden Personal in letzter Zeit zu einer beispiellosen Solidarisierung unter den Cockpitbesetzungen, aber auch mit dem Kabinenpersonal geführt. Wir können heute aus einer Position der Stärke verhandeln, die ich noch vor einem Jahr nicht für möglich gehalten hätte. Mit diesem Rückhalt fällt es dem Vorstand viel leichter, Ihre Interessen wahrzunehmen. Dabei haben wir eine klare Zielsetzung: Wir wollen mitwirken, eine erfolgreiche **Fluggesellschaft** Swissair zu erhalten, die ihre Qualitätsbegriffe hochhält, diesen aber auch nachlebt. Als direkt Verantwortliche für die tägliche Operation müssen wir die vorbehaltlose Unterstützung und Anerkennung durch Vorgesetzte und Geschäftsleitung voraussetzen.

Als Präsident der AEROPERS gerate ich oft zwischen die Fronten. Einerseits gelangen Sie, liebe Mitglieder, mit hohen Erwartungen an mich; zu Recht, wie ich meine, Sie haben mich für diese Aufgabe gewählt. Andererseits suchen auch Geschäftsleitung und Linienvorgesetzte den Kontakt, da sie mich als Vermittler zwischen «Basis» und Management sehen möchten. Ich halte hier ganz klar fest, dass ich diese Vermittlerrolle nicht ausüben



will. Wie meine Vorstandskollegen bin ich als Interessenvertreter der Cockpitbesetzungen gewählt worden und daher verpflichtet, deren Wünsche und Bedürfnisse nach besten Kräften durchzusetzen oder dies zumindest zu versuchen. Das bedeutet nicht, dass bei gegensätzlichen Standpunkten keine Kompromisse gesucht werden können, nur sollen entsprechende Lösungsversuche von beiden Partnern erarbeitet werden. Zu oft musste sich in jüngerer Vergangenheit die AEROPERS allein um Kompromisse bemühen, um die gegenseitigen Beziehungen zu retten.

Ihr Heiner Spörri



Mit freundlicher Empfehlung

Franz u. Marisa Frick

Eidg. dipl. Küchenchef



8303 Bassersdorf · Telefon 01/836 94 88

Neuaufnahmen

intern

An den Vorstandssitzungen vom Februar und März 1989 wurden folgende Piloten neu in die AEROPERS aufgenommen:



Alex Borer



Jens Dill



Jacques Doyen



Johannes Frei



Vinzenz Frick



Stephan Friedli



Jean-Daniel Gerhard



Jürg Girsberger



Paul Hauser



Patrick Héritier



Pius Mathis

Wir heissen diese neuen Mitglieder herzlich willkommen!

Noch eine «Neuaufnahme»

Wir wissen heute noch wenig Konkretes über die zukünftige Zusammenarbeit mit DELTA AIRLINES. Für uns ist es jedoch beruhigend zu wissen, dass es sich bei diesem Partner um eine Fluggesellschaft handelt, die die ganzen Deregulierungswirren in den USA ohne Massnahmen gegen die Angestellten sehr erfolgreich überstanden hat. Delta gehört heute zu den besten Airlines der Vereinigten Staaten mit einem hohen Qualitätsniveau. Die Piloten sind in der U.S.ALPA organisiert und gehören zu den bestbezahlten der USA. Vor diesem Hintergrund können wir der künftigen Zusammenarbeit beruhigt entgegensehen, wobei die Entwicklung dennoch wachsam zu verfolgen sein wird.

H.S.

Bitte denken Sie daran:

AEROPERS- GENERALVERSAMMLUNG

1. Juni 1989
20.00 Uhr

Hotel Mövenpick, Glattbrugg

Apéro ab 19.00 Uhr

Wir zählen auf Ihre Teilnahme!

Termine



Copiloten-Hock

Donnerstag, 27. April 1989, ab 19.30 Uhr, Restaurant Löwen, Kloten (1. Stock)

Pensionierten-Stamm

Dienstag, 25. April 1989

Dienstag, 30. Mai 1989, jeweils um 14.30 Uhr, im Restaurant Welcome-Inn, Kloten, Amtsstube

Individuelles Wohnen in der Altstadt

15 Autominuten vom **Flughafen Zürich-Kloten** im mittelalterlichen Städtchen **Kaiserstuhl** nach Totalumbau eines historischen Patrizierhauses:

Idyllisch gelegene luxuriöse und grosszügige **Altstadt-Wohnungen** mit ausgefallenem, geschmackvollem Innenausbau (Antikholz-Balkendecke, Antik-Kachelöfen/Cheminées, Antikholz-Küchen; grosse exkl. Badezimmer mit Eckwannen, sep. Dusche/WC, weisse Platten- und Tonplattenböden sowie teilw. Originalholzböden usw.)

3½- bzw. 4½-ZW (NGF: 106-124 m²) **Fr. 2280.-** + NK
(teilw. Wintergarten, Terrasse, gr. Balkone)

3½-Z-Maisonette-DG-Wohnung (NGF: ca. 140 m²)
(evtl. mit Garten am Rhein) **Fr. 2880.-** + NK

3½-Z-EFA-Haus (NGF: ca. 140 m²) **Fr. 2980.-** + NK
(mit Terrasse, Innenhof, Sauna, evtl. Garten am Rhein)

Vereinbaren Sie mit uns einen Besichtigungstermin.

Zülig Bautreuhand- und Verwaltungs AG, 8180 Bülach
Telefon 01/860 10 60

Die Gesamtaufwandskommission (GAK)

Politische Gremien benötigen Entscheidungsgrundlagen. Diese Grundlagen zu erarbeiten ist Aufgabe von Fachgruppen oder Kommissionen. Die Gesamtaufwands-(früher Salär-)Kommission beschäftigt sich mit Fragen des finanziellen Aufwandes der Swissair für die Cockpitbesatzungsmitglieder. Dazu gehören: die Saläre inklusive Nebenleistungen, Beiträge an die VEF, das Displacement usw.

Einige Bereiche der GAK-Tätigkeiten wie VEF, Versicherungsleistungen usw. betreffen auch andere Kommissionen. Um eine optimale Kooperation sicherzustellen, werden bei Bedarf Mitglieder dieser Kommissionen an unsere Sitzungen eingeladen. Um VEF-Belange angemessen zu berücksichtigen, ist ein VEF-Stiftungsrat Vollmitglied der GA-Kommission.

Unsere Hauptaufgabe besteht darin, Informationen über nationale und internationale Salärenentwicklungen zu sammeln und diese in Form von vergleichenden Statistiken für die jährlichen Gesamtaufwandsverhandlungen mit der Swissair aufzubereiten. Dazu gehört auch, die Geschäftsergebnisse der Swissair zu verfolgen und das Potential bezüglich Salärenentwicklung abzuschätzen. Aus diesem Beobachten der Umwelt ergeben sich dann Grössenordnungen, Argumente und Realisierungschancen für zukünftige Forderungen an die Swissairgeschäftsführung, welche in Form eines Vorschlages dem Aeropersvorstand unterbreitet werden. Nachdem der Aeropersvorstand die politischen Entscheide über Vorgehen und Forderungen getroffen hat, unterstützt die GA-Kommission die beiden Vorstandsdelegierten während den Verhandlungen mit der Swissairdelegation.

Im Bereich Displacement kontrollieren wir halbjährlich die Berechnungsgrundlagen für die neuen Ansätze und behandeln allfällige Probleme der Mitglieder.

In grösseren Intervallen versuchen wir auch, die Ansätze für Berufsauslagen bei der Steuerbehörde zu erhöhen.

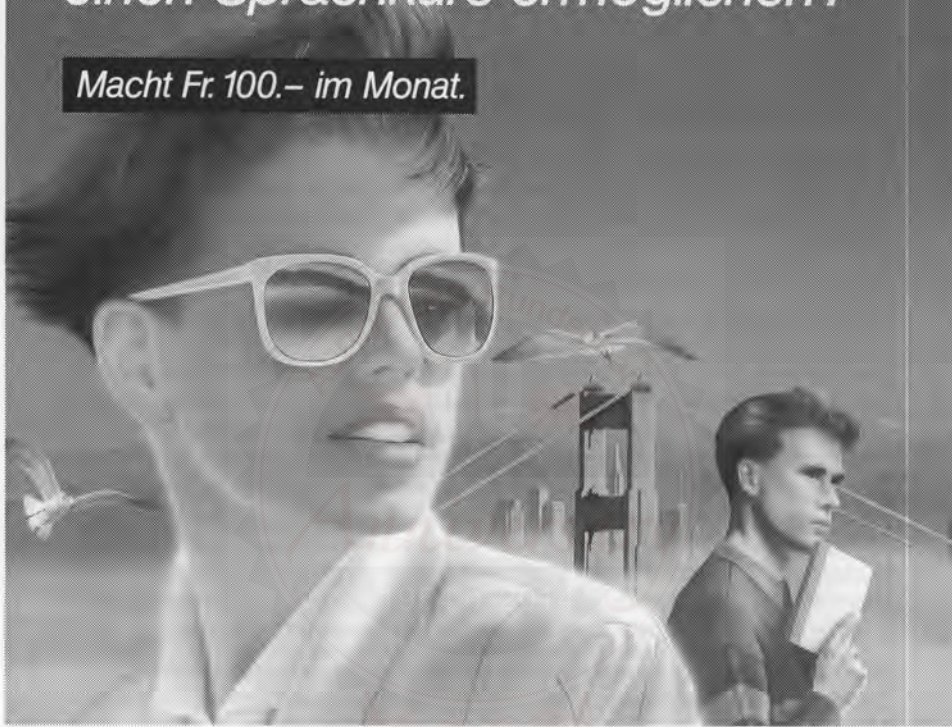
Im weiteren beschäftigen uns Spezialaufträge des Aeropersvorstandes, gegenwärtig zum Beispiel mögliche Änderungen unseres Salärsystems und deren Auswirkungen auf die VEF.

Die GA-Kommissionsarbeit ist sehr interessant, vor allem für Cockpitbesatzungsmitglieder mit einem Flair für ökonomische Problemstellungen. Wir freuen uns über Ihren Kommentar, Ihre Anregungen und Ihre aktive Unterstützung!

Vor allem aber für Ihre Anmeldung, in unserer Kommission mitzumachen.

Möchten Sie Ihren Kindern einen Sprachkurs ermöglichen?

Macht Fr. 100.– im Monat.



Dann ist der SKA-Sparplan plus genau richtig. Denn mit einem monatlichen Beitrag von Fr. 100.–, 3 $\frac{3}{4}$ % Zins und Bonus können Sie Ihrem Kind schon in 9 Jahren mit Fr. 13 433.– einen Sprachkurs ermöglichen. Und damit Ihr Kind sorgloser ins Land der unbegrenzten Möglichkeiten ziehen lassen. Über Details gibt die SKA-Sparbroschüre Auskunft. Bestellen und verwöhnen.

Coupon

Bitte senden Sie mir gratis die SKA-Sparbroschüre «Richtig sparen – mehr erleben».

Name/Vorname: _____

Strasse/Nr.: _____

PLZ/Ort: _____

Tel. P: _____

G: _____

Coupon einsenden an die nächstgelegene Niederlassung oder Schweizerische Kreditanstalt, Abteilung P.v.z., Postfach, 8021 Zürich.



**SCHWEIZERISCHE KREDITANSTALT
SKA**

Die Grenzen des Wachstums

Wie wird die ATC in Europa mit dem Verkehr fertig?

Forderungen und Hintergründe

Die Präsidenten der AEA-Fluggesellschaften forderten laut «management-info» vom 2. März 1989 «teilweise harte Gegenmassnahmen», weil «gewisse Kreise eine weitere Verschärfung der ATC-Probleme befürchten».

Wenn man die Zahlen sieht, die Eurocontrol an die einzelnen Länder für Überflugsgebühren verteilt (die Schweiz erhielt 1987 63,8 Millionen Dollar), dann kann man sich wirklich fragen, ob denn diese Gelder nicht ausreichen, eine effiziente Flugsicherung aufzubauen. Offenbar gehen aber nicht alle diese Beiträge durch saubere administrative Kanäle zweckgebunden an die ATC. Bisher wurde auch eine koordinierte Erneuerung der Geräte und eine angemessene Aufstockung des Personals vertrödelt.

Beim Personal kann ein Teil der Schuld an die nun erbost reagierenden Fluggesellschaften zurückgegeben werden. Denn die Behauptung ist sicher nicht aus der Luft gegriffen, dass sie die Parlamente oder die sonst zuständigen Kreise bearbeitet haben, den Personalbestand zu plafonieren, damit nicht noch mehr ATC-Gebühren bezahlt werden müssen. Kommt noch die Abwanderung in jenen Ländern dazu, wo wegen des Beamten- oder Militärstatus der Fluglotsen keine europarelevanten Löhne bezahlt werden können. Deutschland will die ATC aus diesem Grunde demnächst «privatisieren». Nachdem auf Eurocontrol noch vor fünf Jahren Grabgesang ertönte, weichen die nationalprotektionistischen Grenzen der früheren Gegner langsam auf, weil man die Notwendigkeit einsieht, zusammenzuarbeiten.

Fehler und Hypothesen der Vergangenheit

Im Jahr 1973 wurde ein starker Verkehrsanstieg verzeichnet, was auch die ATC-Verantwortlichen beflügelte, neue Geräte zu kaufen und mehr Personal anzustellen. Als dann kurz darauf die erste Ölkrise kam, begannen die Aufstockungen erst zu greifen, weshalb dann sofort die Notbremse gezogen wurde, um dem Überbestand entgegen zu wirken.

Die schon 1968 formulierten Gedanken des «Club of Rome» bezüglich der Grenzen des Wachstums begannen sich gegen Ende der 70er Jahre erst- und bis heute letztmals in den Direktionsköpfen der Airlines breitzumachen. Man begann, sich nach ökologisch-ökonomischen Gesichtspunkten über Frequenzverringerungen und Einsatz von grösseren Flugzeugen in Europa Gedanken zu machen. Flughafen- und Luftstrassenkapazitäten waren ausschlaggebend für diese Überlegungen, die bei Swissair 1979 zum Entscheid führten, zehn Airbusse zu kaufen.

Theorie und Praxis waren bereits nach zwei Jahren nicht mehr vereinbar, die «Business man's Airline» entdeckte jenen und eröffnete mit Flugplänen, die den Geschäftsmann und nicht die Ökologie zur Grundlage hatten, die Jagd auf Passagiere und Flughafenslots.

Gebrannt durch zwei Ölkrisen und ständig in der Angst vor Wirtschaftskrisen lebend weigerten sich die ATC-Verantwortlichen zwölf Jahre lang, im notwendigen Mass Lotsen auszubilden und anzustellen.

Viele Köche . . .

Das Militär war bisher immer erfolgreich in der Verteidigung ihrer Hoheitsansprüche. Die Berechnungen, wieviel Treibstoff und Zeit eingespart werden könnte, wenn Militär und Flugsicherung ähnlich wie in den USA koordinieren würden, liess die Militärs, denen solches Denken ohnehin fremd ist, kalt.

Die wirtschaftlich-patriotische Einstellung der Flugsicherungsverantwortlichen haben uns heute in Europa einen Tummelplatz an teilweise nicht zusammenschaltbaren Geräten beschert. Französische, deutsche, englische und amerikanische Hersteller sind mit ihrer Ware vertreten und keiner will, dass des andern Technik als Europa-Norm angenommen würde.

Die Schweiz ist übrigens ein Modellfall, wo die politische Unvernunft über die sachliche Vernunft gesiegt hat. Mit der Schaffung von zwei FIRs und der Integration von französischem und deutschem Gerät auf engstem Raum wurde wohl kaum ein Beitrag zur Effizienz und Wirtschaftlichkeit der ATC geleistet.

Staus vorprogrammiert

Der Verkehrszuwachs, der 1988 etwa zehn Prozent betrug und für dieses Jahr mindestens ebenso hoch sein wird, ist in erster Linie den sich nun beschwerenden AEA-Gesellschaften und ihren Commutern zuzuschreiben. Es gibt fast keine «off-season» mehr in Europa.

Die Radareinrichtungen sind immer noch so, dass in Nordeuropa eine minimale Staffelung von drei bis fünf Meilen möglich ist, aber südlich der Linie Schweiz–Österreich diese bis auf 60 Meilen anwächst, also sind die «Flaschenhälse» an immer noch denselben Stellen vorzufinden. Ausserdem sind einige Länder, in denen Personalknappheit in der ATC herrscht, auf die Idee gekommen, nachts zu reduzieren oder gewisse Abschnitte ganz zu schliessen!

Das ursprünglich für bloss einige Spitzenstunden des Tages ins Leben gerufene «Traffic Flow Management» (TFM) hat eine administrative Eigendynamik entwickelt und behindert sich selbst in der Optimierung der Flüge.

Dem Europasektor der ICAO gehören 34 Staaten an, der ECAC 22, der Eurocontrol neun und in der EG sind zwölf Staaten vereint. Sie alle wollen nur das Beste für die Luftfahrt, sofern es ihr Vorschlag ist, der gewählt wird. Auch bei der ICAO schneiden sich die Gesellschaften ins eigene Fleisch, haben sie doch durch Beitragskürzungen erreicht, dass die Geschäftstätigkeit dieses internationalen Gesetzgebers der Luftfahrt eingeschränkt werden musste.

Lösungsvorschläge

Bisher konnte nur Symptombekämpfung gemacht werden, denn solange nicht die ATC internationalisiert wird, greift nichts durch.

1989 sollen die fünf zentralen Flugleitzentren (London, Paris, Madrid, Frankfurt, Maastricht) enger zusammengeschaltet werden. Wegen der verschiedenen Systeme geht's vorläufig nur damit, dass jedes Zentrum ein Telefon erhält, das an einer Ringleitung angeschlossen ist. Theorie ist es gewesen, einen 24-Stunden-Betrieb zu offerieren. Wegen Personalmangels ist man wenigstens bemüht, am Tag präsent zu sein, eventuell auch an Wochenenden.

Eine zentrale Datenbank soll den Zugriff und die Entscheidungsgeschwindigkeit beschleunigen. Die Separation bei der Übergabe ans nächste Radar sollte schrittweise auch verringert werden, ebenso könnten Versuche mit RNAV eingeführt werden.

Die Vertreter der Schweiz formulierten am Meeting der Airspace Traffic Management Group die Idee, wonach kreuzender Verkehr auch über FL 290 mit nur 1000 ft separiert werden könne.

Die UdSSR wird den Ostblock in das TFM einbeziehen, das erlaubt uns, in-nerhalb nützlicher Frist sogar via Rumänien einen «Flaschenhals» zu umfliegen.

Für uns wichtige Neuerungen

Liegt bei einem Flug das Stauproblem weder am Abflug- noch am Zielflughafen, sondern irgendwo auf einer Luftstrasse, so müssen zwei «off-load»-Strecken angeboten werden, sofern sie eine vernünftige Planung zulassen. Am Beispiel Palma–Zürich wären bei einer Überlastung im Marseille-Flugraum die Alternativen via Perpignan–Toulouse oder Korsika–Mailand denkbar.

Die peinlich genaue Einhaltung der Slots von seiten der ATC soll gelockert werden. So soll das Flugzeug, das gemäss dem erhaltenen Slot die Triebwerke gestartet hat, in die Abflugsequenz eingereiht werden, sobald es sich im Kontrollbereich der ATC (GND, TWR) angemeldet hat. So werden Verzögerungen oder Vorsprünge von wenigen Minuten keine Behinderung

des Verkehrs darstellen. Dasselbe gilt natürlich für Über- und Anflüge, wenn durch Unverschulden der Besatzung (Wind, Umwege usw.) die vorgegebenen Zeiten nicht mehr eingehalten werden konnten.

Schlussfolgerung

Machen Sie auch in diesem Sommer nicht zuviel ab, wenn Sie Europaflüge im Einsatz haben. Nicht nur die Faktoren Personalknappheit und Abwanderung sowie die Verkehrszunahme spielen mit, auch politische Situationen wie etwa in Jugoslawien oder Überreaktionen gegenüber Forderungen der Lotsen, die in einer sehr starken Position sind, könnten weitreichende Auswirkungen auf den Luftverkehr haben. Streiks im grossen Ausmass sind aber glücklicherweise (noch) nirgends in Sicht. H.L.



A cartoon character wearing a cap and a striped shirt is climbing a ladder. He is pointing towards a speech bubble containing the phone number 01/461 52 62. The character is standing on a large, dark, rounded rectangular shape that resembles a tank or a boiler. The background features a large, faint watermark of a gear with the text 'AEROPERS-Rundschau' and the number '60' inside it.

01/461 52 62

Ihr Partner für
Heizöl
Tankrevisionen
Brennerservice

Termoplan
8055 Zürich

Neues von der Uniform

Am 13. März begann eine entscheidende, «greifbare» Phase für das Uniformenteam. Nachdem wir seit November über Skizzen und Zeichnungen von Luigi Colani gesessen hatten und diese, sowie die «design-philosophischen» Grundlagen diskutiert und verfeinert hatten, wurde die Sache endlich konkret.

Die Prototypenschneiderin, Frau Streit aus Basel, präsentierte je zwei Damen- und Herrenuniformen. Zukünftig soll bekanntlich die Wahl zwischen Ein- und Zweireiher möglich sein, ebenso können die Herren Hosen mit oder ohne Bundfalten beziehen.



Nach anderthalbstündiger Arbeit im Uniformenteam «stehen» die Prototypen des Ein- und Zweireihers sowie Bundfaltenhosen. Links der Designer Luigi Colani.

Direkt am Mannequin wurden an der Sitzung Verfeinerungen und Anpassungen der Nähte, Knöpfe und Taschen aufgezeichnet, damit Frau Streit bis zur nächsten Sitzung, die am 3. April stattfand, die endgültigen Formen schneiden konnte. Am 24. April werden die Uniformen der Geschäftsleitung präsentiert, die dann das endgültige Wort haben wird, wobei wir die Erwartung haben, dass sie sich nicht in Stoff und Façon einmischen wird, sondern dies den «Fachleuten» überlässt.

Gegenwärtig tragen 16 Herren vom Boden, aus der Kabine und dem Cockpit Uniformen im heutigen Schnitt, aber mit dem neuen Stoff in vier verschiedenen Qualitäten. Aus den Bewertungen wird nach dem Tragversuch ermittelt, welcher Stoff «das Rennen» macht.

Im Sommer sollen dann die neuen Formen getestet werden, damit vor der Serienproduktion der neuen Uniform verborgene Unzulänglichkeiten entdeckt werden können. Wir sind zuversichtlich, dass der Fahrplan eingehalten werden kann und die Uniform im Frühjahr 1990 einen neuen Akzent im Erscheinungsbild der Swissair setzen wird.



Die Schneiderin legt Hand an den Zweireiher. Mit Stichen wird die Nahtführung markiert. Im Hintergrund trägt Evi Holderegger den Damen-Einreier.



Durch die hier ebenfalls für das Detailstudium hervorgehobene Nahtführung wird die elegante Linie des Damen-Zweireihers ersichtlich.



Sergio Giordani vom «Flight Recorder» gefällt sich in der Rolle des Mannequins, hier im Unisex-Trenchcoat in Gelb.



Gäbe es noch offene Cockpits, diese Leder-Wolfspeitz-Jacke von Colani wäre gross im Rennen!



Wahrscheinlich weiterhin nur als Einzelstück anzutreffen ist dieser «Cockpit-Blousson» aus lederbestücktem Wollstoff, den Colani in einem Moment der Begeisterung schuf, um «einen Akzent» zu setzen.

Der Mensch im Mittelpunkt

Denkprozesse

Im Hinblick auf EG 92 hat auch bei den Fluggesellschaften eine weitere Etappe im wirtschaftlichen Machtkampf begonnen. Die Strategien, welche für die bevorstehende europäische Luftfahrtschlacht erarbeitet werden, sind verschieden. Während die Lufthansa eine beträchtliche Erhöhung ihrer Beförderungskapazität plant, setzt man bei unserer Swissair mehr auf Effizienz und vor allem auf eine dramatische Zuwendung zum Kunden, im Sinne des TV-Werbespots der TWA. Diese Art von Wirtschafts- und Verkaufsstrategie, nämlich die Förderung der zwischenmenschlichen Beziehungen, ist in dieser von materiellem Denken geprägten Epoche aussergewöhnlich und einmalig, zählt man doch, als Grundlage dafür, auf zufriedene, motivierte und aufgestellte Mitarbeiter, von welchen, zwar wenn auch mit grosser Freundlichkeit, immer mehr gefordert wird.

In diesem Zusammenhang möchte ich einen Artikel erwähnen, den ein Chef-Administrator unseres Unternehmens im vergangenen Jahr im «Beobachter» veröffentlicht hat. Darin sagte er unter anderem aus, dass bereits 45- bis 50jährige Arbeitnehmer reduzieren oder sogar ganz aufhören möchten, denn der Stress wachse, der einzelne habe immer mehr zu leisten, obwohl er einsehe, dass der Wohlstand neben seinen fragwürdigen materiellen Segnungen die Grundlage für unsere Kraftschöpfung und Erholung, nämlich unsere Umwelt, kaputt mache. Diese neue Art von Denken und Besinnen hat offenbar auch den damaligen Bundespräsidenten Otto Stich am Nationalfeiertag zu folgender Aussage veranlasst: «Wir arbeiten ja nicht um der Arbeit willen, sondern um damit Mittel zu bekommen, um unserem Leben Sinn und Inhalt zu geben.»

Diese Aussagen zeigen mindestens einen Trend an, dass bei vielen Menschen unserer Wirtschaftswelt Lebenssinn und Lebensqualität vor einer materiellen Karriere eingestuft werden. Dies sollte man auch bei einer Unternehmensanalyse berücksichtigen, denn die gewünschte Motivation und Herzlichkeit sind die Früchte menschlicher Qualitäten, die nur auf dem Boden göttlicher Ordnung wachsen können, welche das Wohl des Menschen in den Mittelpunkt stellt. Die Realität zeigt uns aber weltweit, dass man dieser Ordnung zu wenig oder gar keine Beachtung schenkt.

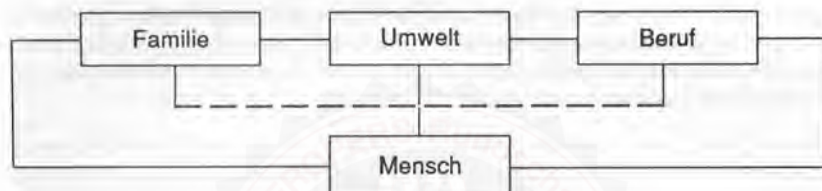
Neues aus der Mottenkiste

Vor einigen Jahren erhielt die Belegschaft unserer Firma Kleber mit dem Slogan «Qualität gewinnt». Umfassend verstanden hat heute diese Aussage mehr denn je ihre volle Berechtigung. Damals setzte das Management auf rein materielle Qualität, während es heute zusätzlich eine in Zahlen nicht fassbare Qualität anvisiert. Mehr menschliche Qualität wird oder soll

also gefördert werden, und vielleicht gibt es bald wieder einen neuen und hoffentlich qualitativ besseren Kleber mit dem Slogan «Lebensqualität gewinnt»! Denn die alten Streifen haben sich nach kurzer Zeit wieder von meinem damit verzierten Autohinterteil und Koffer gelöst, lästige Leimkrusten hinterlassend. Sie haben den rauen Umweltbedingungen nicht lange standgehalten.

Der menschliche Regelkreis

Das menschliche Wohlbefinden, das sich auf vielfältige Art und Weise äussern kann, steht in Funktion eines geschlossenen Regelkreises, den man etwa wie folgt vereinfacht darstellen könnte:



Jedes der drei oberen Elemente kann einen positiven oder negativen Output haben, und ist wieder Input des nächsten Bereiches. In der Regel möchte der Mensch soweit als möglich diese Elemente gemäss seinen Idealen und Lebensvorstellungen selber beeinflussen können, was in höher entwickelten Zivilisationen zur Demokratie geführt hat, auf die wir heute, trotz einiger Affären, immer noch sehr stolz sind. In einem System, wo das Engagement des einzelnen Menschen tatsächlich Auswirkungen, wenn auch nur sehr bescheidene, haben kann, wachsen Verantwortungsbewusstsein und Motivation für das Ganze.

Im Element Beruf, das einen wesentlichen Teil unseres Lebens beeinflusst, wäre deshalb die Mitgestaltungsmöglichkeit von der Basis her, wie sie in Japan seit Jahren üblich ist und zum Erfolg geführt hat, ein Angebot, das man ernst nehmen sollte, auch wenn es einem nach den jüngsten Ereignissen im Kabinensektor eher als Fata Morgana vorkommt. Gerade in solchen Fällen stellt sich der noch motivierte Mitarbeiter die Frage, was denn eigentlich Umfragen nützen, wenn man sonst nie gefragt wird?

Überdeckt von unzähligen Bulletins, Mitteilungen und Informationspapier kann zwar ein Hoffnungsschimmer entstehen, den der Optimist als Zuwendung zum Mitarbeiter interpretiert. Kosmetische Aktionen, wie sie des öfters vorkommen, versprechen zwar nichts, können aber Gesten guter Absichten sein. Qualifizierte Opfer der Reorganisation werden damit wohl kaum zu begeistern sein.

Das dank dem faszinierenden Beruf motivierte Pilotenkorps stellt dies schmerzlich fest.

Visionen und Wirklichkeit

Vor 25 Jahren, als der Düsenverkehr die Kolbenflugzeuge zu verdrängen begann, erschien eine Studie betreffend Lebensqualität von Jet-Piloten. Dort schrieb ein Veteran der Flugmedizin: «Düsenflugzeuge haben den Luftverkehr revolutioniert. Der Mensch hat mit dem raschen Fortschritt nicht Schritt gehalten und ist zurückgeblieben. Eine solche Entwicklung können wir uns nicht leisten, denn die Gesundheit der Besatzungen ist nicht nur unsere Angelegenheit, sondern sie ist auch die Angelegenheit all jener, die uns ihr Vertrauen schenken.»

Nun, die Entwicklung haben wir uns geleistet oder leisten müssen, und sie muss sich scheinbar unaufhaltsam und endlos fortsetzen. So will es ein eisdynamisches Weltwirtschaftsmachsystem, in welchem immer noch die Zahlensprache vorherrscht.

So wird man beim Medical Check als tauglich und gesund beurteilt, wenn die Messwerte in den Toleranzen liegen. Die mentale Seite der Gesundheit, die sich unter anderem auch in Motivation und Herzlichkeit manifestieren kann, ist bis heute noch nicht messbar – oder vielleicht doch durch das öfters erwähnte Fühlen des Pulses an der Basis? Dies zu tun wäre eigentlich die Aufgabe der Assistenten des Chefarztes, die aber seit Monaten damit beschäftigt sind, ihre alten Büros mit den neuen Möbeln wieder funktions-tüchtig einzurichten.

Die Umstrukturierung fordert ihren Preis. Hoffentlich ist er nicht zu hoch, denn Frustration ist bis heute noch nicht kassenpflichtig. J.K.



EVANGELISCHE SCHULE
BAUMACKER Baumackerstr. 15
8050 Zürich-Oerlikon

Die gesuchte Privatschule in Zürich-Nord
5+6. Primar-, ganze Real- und Sekundarschule
● 5-Tagewoche, eigene Mensa, offizielle Lehrpläne ● Neuaufnahmen auch während des Schuljahres ● Fragen Sie unsere jetzigen Swissair-Eltern! ● **Telefon 01/312 60 60.**

Vermanaged – Zermanaged, oder «das Unverständnis»

Die Veranstaltung zeichnete sich durch ihren äusserst unterhaltsamen Charakter aus. Es hätte sich durchaus um ein gesellschaftskritisches Theaterstück eines Vorkriegsautoren handeln können. Als Theaterstück hätte der komische Ein-Akter ohne Ende (er war einfach zu Ende, als die Zeit um war . . .) möglicherweise den Titel «Das Unverständnis» getragen. Es ging dabei um den Konflikt zweier Menschentypen in einer Grossunternehmung – den Vermanagern und den Zermanagten. Da waren auf der einen Seite die Vermanager, dargestellt durch zwei graue Mäuse und einen bunten Vogel (vgl. P. Noll «Der kleine Macchiavelli»), die sehr anschaulich demonstrierten, wie die Überforderung eines Menschen in gehobener Führungsposition einer Grossunternehmung durch persönliche Interessenkonflikte und durch fehlende Kontrolle zu einem echten, tragischen Problem für den Betroffenen werden kann. Mehr oder weniger geschickt konnten sie sich nur noch mit «Sich-aus-der-Affäre-ziehen, ohne dabei an Position einzubüssen» behaupten. Diesen drei Vermanagern sassens zirka 120 Zermanagte gegenüber, deren Lage um nichts weniger bemitleidenswert war. Sie befanden sich in einer Situation, in der sie feststellen mussten, dass zwar die Peitsche durchaus vorhanden ist, mit welcher sie ein Leben lang zu nichtdenkenden Gehorchern dressiert worden waren, ja dass sich diese wie des Zauberlehrlings Besen zu vermehren beginnt, während sich das versprochene Zuckerbrot als Illusion zu verflüchtigen beginnt. Durch zuviel nichtdenkendes Gehorchen haben sie zudem verlernt, darüber nachzudenken, wie denn das erwünschte Zuckerbrot aussehen soll, für das sie sich dressieren liessen. Sie mussten feststellen, dass man sie für dumm verkauft hatte. Ein klassischer Frust. Sie fühlten sich zermanaged.

Diese beiden Pole – die Vermanager und die Zermanagten – boten während eines zweistündigen Hin und Hers von Unverständnissen eine Palette von äusserst amüsanten Situationskomik. Das Ganze spielte vor der Kulisse eines sich anbahnenden Wirtschafts-Chaos, wobei die düstere Stimmung durch die einbrechende Dunkelheit und ungenügende Beleuchtung perfekt untermalt wurde. Eine köstliche Abendunterhaltung – wenn es sich um ein Theaterstück gehandelt hätte . . .

Bedauerlicherweise handelte es sich beim oben erwähnten Anlass trotz der hervorragenden schauspielerischen Leistung von Herrn St. Fröhlich (er nagte mit Hingebung abwechslungsweise an seinen Knöcheln und sandte weise Blicke und Worte an die versammelten Mitarbeiter) nicht um ein Theaterstück. Es handelte sich dabei um eine Mitarbeiterveranstaltung der Swissair, welche am 21. Februar in der Kantine Terminal B unter der Leitung

von P. Frei, K. Schmid und St. Fröhlich stattgefunden hatte. Die Tatsache, dass es sich dabei eben nicht – zumindest nicht offiziell – um ein Theaterstück handelte, stimmt doch recht nachdenklich, insbesondere weil es sich dabei vermutlich um einen von vielen ebenso verzweifelten wie missglückten Versuch seitens der Geschäftsleitung handelte, endlich wieder einmal das Richtige zu tun . . .

Vermanaged . . .

Wenn man sich ausserhalb des Betriebes einmal umhört, stellt man bald fest, dass sich viele grössere Unternehmungen offenbar in einer ähnlich misslichen Lage befinden (BBC, Sulzer, Ciba-Geigy, Tages-Anzeiger, SBB, um nur wenige zu nennen). Die Symptome sind überall dieselben: Motivationsverlust, Zukunftsangst und Verlust von Vertrauen in die Geschäftsleitung bei den Angestellten, hektisches Geschäften, Streben nach Diversifikation, Reorganisieren, Task-forces und Symposien für die Manager.

Die Tatsache, dass es anderen «auch schlecht geht», darf allerdings nicht länger als Entschuldigung missbraucht werden. Sie bedeutet vielmehr, dass, weil heute fast jeder von dieser Identifikationskrise betroffen scheint, die Ursachen wahrscheinlich tiefer liegen und durch Umstrukturierungen der einzelnen Unternehmen wohl kaum Abhilfe geschafft werden kann. Diese allgemeine Unzufriedenheit ist wahrscheinlich, zusammen mit ökologischen und anderen sozialen Faktoren, nur ein Symptom einer viel tiefer liegenden gesellschaftlichen Entwicklung, nämlich der zu grossen Bevölkerungsdichte.

Überorganisation: Folge zu dichter Bevölkerung

Die europäische Bevölkerung war während der Zeit vom 15. bis Anfang 19. Jahrhundert nahezu konstant. Der Überschuss wanderte ab in die «zufällig» entdeckten «neuen Welten». In den letzten 150 Jahren allerdings hat sich die Bevölkerung Europas dann etwas mehr als verdreifacht, trotz drei grosser Kriege (laut Statistischem Jahrbuch der Schweiz zählte die Schweiz von 1850 zirka 2,3 Millionen Einwohner; heute sind es gesamthaft 7,2 Millionen mit einer jährlichen Zuwachsrate von 40 000 «nur» Schweizern . . .). Eine dichtere Bevölkerung ermöglicht durch Arbeitsteilung technischen «Fortschritt», welcher wiederum kurzfristig eine dichtere Bevölkerung ermöglicht usw. Das Zusammenleben einer sich verdichtenden Bevölkerung muss natürlich angepasst werden, es muss besser organisiert werden, das heisst dichtere Gesetze, mehr Vorschriften, Verfeinerung der Infrastruktur, Vernetzung der Wirtschaft. Dadurch wurde es möglich, mittels aussereuropäischen Rohstoffen und Nahrungsmitteln sowie mittels Profiten auf aussereuropäischen Märkten eine viel zu dichte Bevölkerung in Europa am Leben zu erhalten, ja sogar einen ansehnlichen (materiellen!) Lebensstandard zu erreichen. Der Preis, den wir dafür bezahlen müssen,

ist allerdings beträchtlich: ökologische Folgen, Energieprobleme, wirtschaftliche Abhängigkeit, Erpressbarkeit und nicht zuletzt soziale Probleme (dazu gehört auch ein nicht befriedigender Arbeitsplatz).

Die Organisation unserer Gesellschaft, und damit die Vernetzung der Wirtschaft, hat *als Folge* menschliche Kapazitätsgrenzen bei weitem überschritten. Ein Grossunternehmen – zum Beispiel die Swissair – kann von Menschen nicht mehr in dem Sinne geführt werden, als dass noch jemand bestimmen könnte, wohin das ganze soll. Die Geschäftsleitungen sind menschlich überfordert. Sie können zwar nach wie vor irgend etwas bewirken, aber was genau sie bewirken, können sie selbst nicht mehr voraussehen. Das Unternehmen ist nicht mehr führbar.

Solange der Glaube an eine Notwendigkeit des Wirtschaftswachstums besteht, wird sich die Situation natürlich verschlimmern. Eine anhaltende Umsatzsteigerung ist letztlich nur durch immer mehr Kunden möglich (das heisst mehr Menschen). (Fragt sich jemand, warum der Papst, Generaldirektor eines der weltgrössten Wirtschaftsimperien und der zweitgrössten Grundbesitzerin in der Schweiz, die Pille verbieten *muss*?) Immer mehr Kunden verdichten natürlich auch die Bevölkerung, sie helfen tatkräftig mit, die Umwelt zu verschmutzen, den Platz zu verknappen und damit die Bodenpreise und als Folge Lohn- und Altersvorsorgekosten in die Höhe zu treiben; trotz reduziertem Einzelkonsum den Gesamtenergieverbrauch zu steigern – kurz, die Lebensqualität und persönliche Freiheit des einzelnen (trotz möglichem materiellem Profit!) einzuschränken.

Zermanaged . . .

Diese Folgen der Zunahme der Kundendichte fallen aber ja nicht in den Kompetenzbereich von Generaldirektoren, sondern müssen von der gesamten Gesellschaft ausgebadet werden, was ihr – obwohl sie sich bereitwillig zur Produktion von immer mehr Kunden manipulieren lässt – zusehends schwerer fällt.

Der Organisationsgrad ist so hoch, dass er eine Eigendynamik entwickelt hat. Ein Generaldirektor kann heute zum Beispiel als oberster Führer einer Unternehmung niemals eine Umsatzeinfrierung – oder gar eine Umsatzreduktion – zum Geschäftsziel erklären; er muss im Gegenteil ein lautstarker Prediger des Wirtschaftswachstumsglaubens sein, um überhaupt Generaldirektor zu werden, geschweige denn, es zu bleiben. Würde er plötzlich das Steuer herumreissen, müsste man ihn sofort absetzen, er würde auch sofort sämtliche Verwaltungsratssitze bei anderen Unternehmen verlieren. Es liessen sich sofort zahlreiche Nachfolger finden, die, nur um in den Genuss des Status eines Generaldirektors zu kommen, jedes beliebige Wachstum versprechen würden, solange eine schweigende Mehrheit ans Wachstum glaubt, wofür der heutige Generaldirektor mit allen Mitteln sorgen muss, will er Generaldirektor bleiben . . .

Das Überleben des Unternehmens, und letztlich unser Überleben, scheint aber auf diese Weise kaum gesichert! Die Grenzen der Kontrollierbarkeit komplexer Organisationen lassen sich am Beispiel des A320-Absturzes bei Mülhausen aufzeigen.

Unmittelbar nach Bekanntwerden des Unfalles wusste ja bereits eine grosse Zahl von echten und Möchte-gern-Fachleuten sowie erstaunlicherweise ein bayrischer Politiker, wer am betreffenden Ereignis schuld war. Aus wirtschaftlichen Gründen durfte es sich beim Unfall nicht um ein technisches Versagen handeln. Die Folge wäre das Nichtzustandekommen einiger vor dem Abschluss stehender Verkaufsverträge, und damit der unmittelbare wirtschaftliche Ruin von Airbus-Industries, das heisst der Verlust einer grösseren Zahl von Arbeitsstellen sowie von Investitionsgeldern gewesen. Politisch untragbar. Also blieb nur ein Versagen der Piloten als Unfallursache. Eine Tatsache, die bis heute jedenfalls nicht bewiesen werden musste, da der Kunde den Unfall bereits längst vergessen hat. Über die bei Flugunfällen relativ neue, dritte Möglichkeit, nämlich die eines *Konzeptfehlers* des Flugzeuges, wurde natürlich nicht diskutiert, da sie wirtschaftlich einem technischen Versagen gleichgekommen wäre. Erst viel später, und in einigen der Öffentlichkeit kaum zugänglichen Medien, haben ein paar waghalsige Phantasten eine diesbezügliche Vermutung zu äussern gewagt.

Konzeptfehler: Folgen verlorener Übersicht

Ein Konzeptfehler wirkt sich so aus, dass in einer bestimmten Situation das Zusammenwirken einzelner Komponenten trotz deren einwandfreiem Funktionieren nicht zum gewünschten Resultat führt, weil eine program-

Yawspin



mierte Prioritätensetzung der aktuellen Situation nicht zu entsprechen vermag. Je komplexer die einzelnen Komponenten werden und je grösser deren Anzahl, desto schwieriger wird natürlich deren Koordination zu einem funktionstüchtigen Ganzen. Um Prioritäten zu setzen, muss aber letztlich immer ein *einzelner Mensch* über soviel Fachwissen verfügen, dass er aus der Vielzahl an Einzelkomponenten ein funktionstüchtiges Ganzes machen kann. Das ist bei der technischen Kompliziertheit der Bauteile eines A320 nicht mehr möglich. Die Kapazität des Prioritätensetzers ist dazu zu klein. Mit einem konventionellen Flugzeug wäre der Habsheimer Unfall meiner Überzeugung nach nicht passiert. Die Wirtschaftswachstumsreligion zwingt uns aber, diese menschliche Kapazitätsgrenze nicht zu erkennen und mit einem gefährlichen, weil letztlich nicht mehr kontrollierbaren Fluggerät den technischen Fortschritt zu vergöttern. Airbus-Industries will doch nicht möglichst sichere Flugzeuge verkaufen, sondern möglichst viele, möglichst teure (Umsatz).

In einer ähnlichen Lage wie der Airbus-Prioritätensetzer befindet sich der Generaldirektor eines Grossunternehmens. Auch er ist als oberster Prioritätensetzer auf eine Vielzahl von Spezialisten angewiesen, von denen immer der überzeugendste Redner gewinnt . . . Darum arbeiten wir heute für eine *Fluggesellschaft*, die Golfplätze und Hotels kauft, die mit Serviceleistungen und Know-how-Verkauf an ihre Konkurrenten ihre Umsätze zu steigern versucht und die dazugehörige Infrastruktur (und zugleich ihre eigene Konkurrenz) gewaltig ausbaut, während sie gleichzeitig ihren eigenen Flugbetrieb dauernd wachsen lassen will, dessen Qualität aber durch den Einsatz fremder Fluggesellschaften unter ihrem Namen und durch



© Aeropers 1989

einen chronischen Personalmangel auf allen unteren Stufen verkümmern lässt.

Eine diesbezügliche Prioritätensetzung wird sich wahrscheinlich in naher Zukunft erübrigen . . . Kaum zu glauben, aber dieselbe Gesellschaft prägte noch vor wenigen Jahren den Begriff «quality wins».

Durch die Komplexität der Systeme wird es für den einzelnen immer schwieriger, sich einen auch nur rudimentären Überblick zu verschaffen. Ausgerechnet Mütter kinderreicher Familien demonstrieren gegen die Wohnungsnot. Autofahrer regen sich über den Mangel an Parkplätzen und das dauernde Verkehrschaos auf. Versicherungsprämien und Mietzinse steigen. Es wird immer schwieriger, den Zusammenhang zwischen *unserem* Wirtschaftswachstum und den in Brasilien abgeholzten Regenwäldern zu sehen, geschweige denn denjenigen zwischen zunehmender Bevölkerungsdichte und Lebensqualitätsverlust. Jedermann – vor allem erstaunlicherweise Wirtschaftsfachleute – fürchtet sich vor dem berüchtigten Jahr 1992, aber man muss selbstverständlich nach Kräften weiterwachsen.

Simplicity wins . . .

Ist die Situation hoffnungslos? Nicht unbedingt. Es gäbe eine recht einfache Möglichkeit der gegenwärtigen Entwicklungsrichtung Einhalt zu gebieten:

Zunächst dürfen wir keine zu hohen Erwartungen in politische und vor allem in wirtschaftliche Führungskräfte setzen, sondern wir müssen uns immer deren Befangenheit und deren äusserst kleinen Handlungsspielraum vor Augen halten. Dann muss der einzelne denken lernen, oder anders, er muss lernen, mit seiner Denkfähigkeit zu seinem eigenen Nutzen umzugehen. Schule, Erziehung und Weiterbildung haben bei den meisten mit Erfolg gerade dies zu verhindern gewusst, und damit angepasste, gehorsame, manipulierbare Mitläufer erzogen, die solange in der zu dichten Bevölkerung mitmachen, wie sie es gerade noch aushalten, und dann still von der Bildfläche verschwinden . . .

Tips für mitdenkende Mitarbeiter

Der einzelne muss lernen, seine eigene Wertskala zu erarbeiten und alles nur noch an dieser zu messen. Nur so kann er sich in Zukunft vor Manipulation schützen und auch nur dann, wenn es ihm gelingt zu merken, dass man nicht aller Leute lieb Kind zu sein braucht, im Gegenteil.

Merke: Wenn ich nicht selbst für mich Sorge, tut's ganz bestimmt keiner. Niemand hat auch nur das geringste Interesse daran, meine eigenen Probleme zu lösen. Wenn jemand es dennoch zu wollen behauptet, ist besondere Vorsicht angebracht. Der einzelne darf nicht länger *glauben*, dass

schon irgendwo irgendwelche Spezialisten sitzen, die schon wissen, wo's lang geht, sondern er muss sich immer *davon überzeugen*. (Er wird erstaunt sein, wie wenig solche Spezialisten er finden kann.) Bei Spezialisten ist immer ein Quentchen Misstrauen angebracht, weil bei denen noch die Gefahr besteht, dass ihnen das, was sie an Fachwissen mehr haben, an allgemeiner Übersicht abgeht.

Vor allem aber muss der einzelne lernen, dass es doch eigentlich gar nicht so schlimm ist, von den anderen für schuldig befunden zu werden; Fehler bieten eine hervorragende Gelegenheit etwas zu lernen, wenn man sich nicht stattdessen aufs Entschuldigen konzentriert . . .

Der einzelne muss lernen, die Verantwortung für sich selbst jederzeit klar zu erkennen. Disziplin und Verantwortung schliessen sich halt gegenseitig aus.

Nur wer weiss, was er braucht, ist in der Lage, eine vernünftige Beziehung mit anderen Menschen einzugehen, nur wer sich weigert, die Folgen der Fehler anderer zu tragen, zwingt sie dazu, daraus zu lernen. Wir sind für unsere heutige Situation zumindest mitverantwortlich. Wir haben zulange einfach mitgemacht – gedankenlos – mit blindem Vertrauen auf das Besseres und Besserkönnen anderer.

Nehmen wir uns also den Aufruf jenes Flottenchefs zu Herzen, der uns zu aktiver unternehmerischer Mitarbeit aufruft (auch wenn ich befürchten muss, dass er es eben gerade nicht so gemeint hat . . .) und übernehmen wir die Verantwortung für unser Wohlergehen selbst. Entwickeln wir uns zu *kritischen Mitdenkern*. Als solche können wir nämlich rechtzeitig feststellen, dass sich unsere Interessen bezüglich der Unternehmung keineswegs mit denjenigen der Geschäftsleitung decken müssen. Wir lassen uns vielleicht dann nicht mehr so leicht mit dem Spruch «wenn es der Firma gut geht, geht es auch uns gut» mundtot machen. Wir merken dann ziemlich schnell, dass für uns die langfristig gesicherte Existenz des Unternehmens wichtig ist, während für die Geschäftsleitung eine kurzfristige Umsatzsteigerung von grösster Bedeutung scheint. Wir müssen dann auch feststellen, dass unsere Interessen aber von niemandem wahrgenommen werden, wenn wir es nicht einfach selbst tun! Wir geben uns dann vielleicht nicht länger der Illusion hin, dass der «Arbeitgeber» von sich aus unsere Arbeitsbedingungen angenehm gestalten will, dass er sich um gesundheitliche oder soziale Faktoren unserer Arbeit kümmert. Diese Faktoren sind allein *unser* Problem. Wenn wir diesbezügliche Ansprüche nicht selbst stellen, müssen wir uns nicht wundern . . .

Vermanagter Ausverkauf

Dazu eine kleine Illustration: Dem Verkaufsteam eines grossen Schweizer Unternehmens ist es kürzlich gelungen, einen Auftrag für 350 elektrische

Lokomotiven der Volksrepublik China einzuholen. Kleine Auflage: 50 davon müssen in China hergestellt werden (dazu konnte natürlich der Verkauf einer entsprechenden Fabrik, die Ausbildung der nötigen Fachkräfte usw. gleich mit verbucht werden). Der Leiter des entsprechenden Verkaufsteams wurde für diesen «Erfolg» mit allen möglichen Goldmedaillen der Schweizer Wirtschaft ausgezeichnet (gewaltige, kurzfristige Umsatzsteigerung!). Der betreffende Direktor darf mit ruhigem Gewissen seinem nahen, wohlverdienten Ruhestand entgegensehen. Ob das Unternehmen jemals wieder eine Lokomotive nach China verkaufen wird, scheint mir jedoch fraglich . . .

Die Swissair verkauft mit Stolz (und momentan noch mit Gewinn) ihr Check-in-System an asiatische Konkurrenten, sie verkauft Know-how und Serviceleistungen und investiert ausgerechnet in Golfplätze. Was will sie – in sagen wir zehn Jahren – wohl noch verkaufen?

Wenn wir aus unserer bequemen Lethargie aufwachen, wenn wir einsehen, dass der Nichtfachmann gegenüber dem Fachmann *vor allem auf wirtschaftlichem Gebiet* durch seine Nichtvoreingenommenheit im Vorteil ist, wenn wir nicht mehr länger einfach den Spezialisten *glauben*, sondern uns von ihnen überzeugen lassen, gelingt es uns vielleicht, jene Kontrollfunktion im Unternehmen endlich wahrzunehmen, deren Fehlen wesentlich zur heutigen Situation beigetragen hat. Die Selbstverantwortung des einzelnen hört beim Verlassen des Flugzeuges nicht auf. Etwas mehr Selbstvertrauen hilft wesentlich.

Wir auf den untersten Stufen der Hierarchie haben bedeutend mehr Spielraum als das Management. Es liegt also möglicherweise in unserer Hand, zu retten, was noch zu retten ist. Das Management allein scheint dazu in seiner heutigen Form ausserstande zu sein.

M. Gremlich

Raum Zürcher Unterland

Welche geübte Reiterin mit Dressurkenntnissen (auch Reiter) hätte Interesse, meine temperamentvolle Stute zwei- bis mehrmal wöchentlich zu reiten?
Pensionsbeteiligung erwünscht.

Telefon 01/858 15 83

Strukturschäden

Zwischenfälle als Folge struktureller Schäden an Flugzeugen scheinen sich in letzter Zeit zu häufen. Endete der Flug der Aloha B-737 über Hawaii mit einem Todesopfer und mehreren Verletzten, so waren es beim jüngsten Fall, auf dem Flug der United Airlines B-747 von Honolulu nach Auckland, bereits mehrere Passagiere, die ihr Leben lassen mussten.

Zu diesem Thema folgt hier nun ein Bericht aus Flight International, der am Beispiel der Aloha B-737 die Problematik der sogenannten «high-time jets» etwas näher bringen sollte.

Only the seabed off Hawaii holds the exact cause of the most massive structural failure ever survived by an airliner. There lies «Section 43» of a Boeing 737-200's fuselage which, on April 28, 1988, blew off at 24,000ft and 300kt. Aloha N73711 was on its 89,681st flight and in its 35,496th hour. Stewardess Clarabelle Lansing was lost and 69 of the 95 occupants were injured by debris and wind-burn. The passengers are presumed to have their seat-belts fastened.

A passenger who boarded N73711 the day before the accident says that he saw a 1½in gap about 2ft aft of the door 4ft above the window line. This is the lap joint where the failure may have originated. He says that he reported it to the flight attendant, who could not recall the event.

At 24,000ft and 300kt over the Hawaiian islands differential cabin pressure would have been about 7.5 lb/in², with aerodynamic suction adding a fraction more. The explosive force would have been at least 95 tons between stations 360 and 540.

Tough senior

The 737 was the second-oldest jet in the world, measured in flight-cycles or landings. The highest-timer is a sister 737, N73712, with nearly 1,000 flights more. This and two other high-time Aloha 737s have been grounded.

The world's highest-hour 737s are operated by Britannia. One of these Sierra Yankee, has 63,000hr (30,000 flights).

Remarkably, the aircraft did not disintegrate and fall into the sea, perhaps thought to be another victim of terrorism. Fortunately, too, for the publication of safety information, the accident has not attracted the heavy liability lawyers.

With fine airmanship, as the cockpit voice recorder attests, Capt Robert Schornstheimer (43, 8,500hr) and First Officer Madeline (Mimi) Tompkins (36, 8,000hr) landed the aircraft at Kahului Airport, Maui.

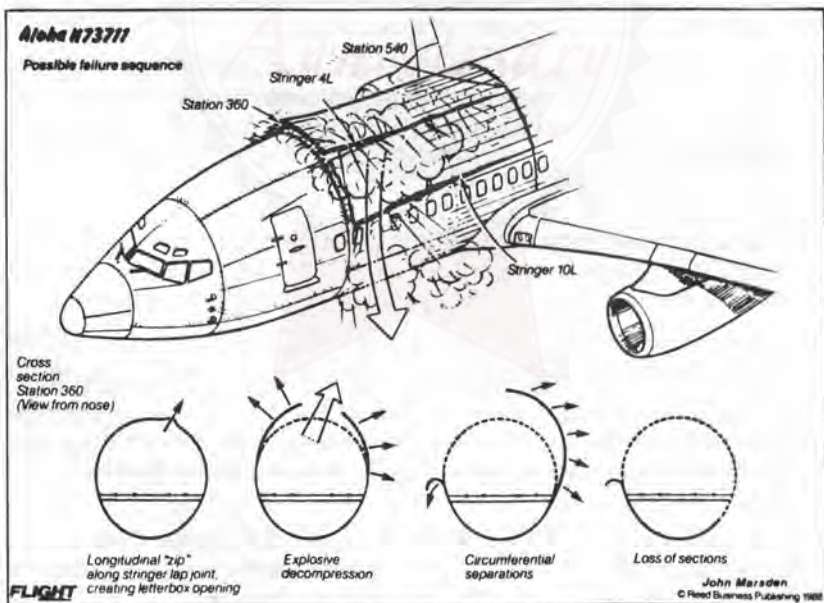
The damage astonished the world, not least the aircraft structural fraternity. Such a decompression and hard structural failure should not be survivable. A senior 737 airline structural engineer believes that only the seat-tracks were holding the aircraft together. If an aft section had blown instead, tail loads would probably have broken the aircraft.

But the 737's general structural history, and an examination of N73711's surviving airframe, suggest a combination of fatigue, disbonding, and corrosion. The investigation of the cause is in the hands of the US National Transportation Safety Board, which held a public hearing in Washington in July and will publish a report in due course.

The aircraft was an early 737, ship No. 152, delivered new to Aloha in April 1969. Every day for 19 years it had averaged 13 flights, operating 24–25min sectors in the severe corrosive environment of Hawaii.

The day after the accident, on April 29, the FAA telexed an emergency airworthiness directive (AD), limiting 55,000-flights 737s up to ship 291 to a pressure differential of 5 lb/in² and requiring «close visual external inspection» of the lap.

Five days after the accident, on May 4, the FAA issued another emergency AD extending this visual inspection to all 737s with more than 30,000 flights. In addition, aircraft with more than 50,000 flights were required to have



eddy-current non-destructive testing (NDT) inspections. NDT was to be given also to 30,000-flight aircraft in which cracks or corrosion were found visually. The second AD followed «several additional reports» of corrosion, disbonding, and cracks, which, if not repaired, «could result in structural failure of the fuselage».

Europe ahead of the U.S.

Concorde is special, but ideally all types of aircraft should be fatigue-tested ahead of passenger service. European airworthiness policy since the Comet 1 disasters has always been to fatigue-test complete production airframes. This increases the probability of detecting a crack before it fails hard, exposes weak spots, and establishes inspection and maintenance intervals.

American airworthiness rules do not yet require complete airframe fatigue-testing. Fail-safety and damage-tolerance must be demonstrated by analysis and component-testing. A complete 737 airframe was never fatigue-tested, though a major fuselage segment was pressure-tested to 150,000 «flights» before certification. Boeing put complete 727, 747, 757 and 767 airframes in fatigue rigs and cycled them ahead of service experience, though not required to do so.

Real life hard to simulate

The difference between European and American airworthiness fatigue-testing cultures may be debated. Most experts would agree that a fatigue test, though valuable, can never totally reproduce real-world wear and tear, and that corrosion – perhaps a contributor to the Aloha accident – cannot be realistically simulated at all.

The combination of conditions was certainly unusual: a dozen landings per aircraft per day for 19 years in a salty, hot, humid climate. Yet aircraft fatigue history suggests that if one specimen fails at 89,000 flights, another could do so at half or even a third of that life. This is supported by service experience.

Strict and costly federal regulations for inspection of older-model Boeing 737s are the first of many actions to address maintenance and inspection issues of all aging aircraft types.

High costs of increased inspection and maintenance are likely to become a limiting factor on the economic life of U.S. transports, according to federal and industry officials.

New airworthiness directives may require chemical stripping of fuselage paint and eddy current inspections of the lap joints. Airlines are preparing for deep and thorough inspections that could take up to 10,000 man-hours

per aircraft, between 10–30 days in the shop. Federal estimates of inspection costs range from \$ 46–64 million, and these are probably conservative if chemical stripping is required.

«It's only reasonable that if you're going to extend the life of an airplane, you're going to have to spend some money on them», John S. Kern, the FAA's deputy associate administrator for standards and regulations, said.

Je nachdem, was das FAA in Zukunft bezüglich Inspektionen und Reparaturen an älteren Flugzeugstrukturen fordern wird, werden wahrscheinlich einige amerikanische und europäische Fluggesellschaften einer finanziell eher aufwendigen Zukunft ins Auge sehen müssen.

Diesbezüglich scheinen unsere cleveren Swissair-Köpfe jedoch mit viel Voraussicht auf das so viel befürchtete Jahr 1992 hin gehandelt zu haben. Die Swissair besitzt heute, neben Singapore Airlines, deren Flugzeuge ein Durchschnittsalter von zirka 4.5 Jahren aufweisen, mit durchschnittlich etwas über fünf Jahren weltweit eine der jüngsten Flotte. Der Slogan «Qualität gewinnt» scheint, wenigstens in dieser Beziehung, seine Gültigkeit zu beweisen.

Zu hoffen bleibt jetzt eigentlich nur noch, dass die so hoch gepriesene Reorganisation nicht noch führt zu einer Desorganisation, was sich auf jeden Fall prosaisch reimt, hoffentlich aber nicht als Wahrheit keimt.

M.W.

Anniversary

...segeln...segeln...segeln...segeln...segeln.....

Ausbildung in Theorie und Praxis für alle Scheine

Karibik Ferientörn

über Weihnachten/Neujahr 89/90 auf 16-m-Sper-Luxus-Yacht

Shark 24, Vermietung auf Bodensee (Ober- und Untersee), Lago Maggiore

Yacht-Charter in Griechenland, Mallorca, Karibik

Pit's Segelschule und KEA Reisen AG, Fax-Nr. 052/28 28 75



Segelschule Steckborn

Salomon-Landoltstr. 3 CH-8450 Andelfingen Telefon 052/41 13 81



New guidelines for better FDRs and rostering in England

Entire flight-deck crews on long-distance airliners have fallen asleep during flights because airline managers put pressure on them to complete trips while tired, the Civil Aviation Authority said.

The authority, in announcing rules designed to crack down on the increasingly-common practice, said that in a sample survey of 10 airlines, all had overworked pilots.

The new guidelines state that air operators should consult their crews in order to agree new roster patterns. Revised flight time schemes should be submitted for approval by March 1, and will take effect from April 1. Maximum hours for flight crew according to stale law are:

100 hours per month.

900 hours per year.

30 hours per week for helicopters.

Changes to existing guidelines include:

Commanders' discretion to extend flight duty not to be used after a reduced rest period.

Maximum crew standby duty period reduced from 20 hours to the flight duty period plus six hours.

Comprehensive guidance must be given to staff who draw up duty rosters.

Rosters must be published in sufficient time to allow staff to plan rest and off-duty periods.

Operators were advised in November, 1988, of the authority's concern at changes in «the operating and commercial environments» which undermined measures to avoid excessive fatigue in aircrews. Seven aviation medical examiners across the country, jointly responsible for well over 5,000 examinations a year, all concluded that rostering had been pushed to its limits during the 1988 summer season.

Vorgesehene Kosten?

Als einer der in den «management info» aufgeführten Gründe für das schlechte Europa-Ergebnis wird die Verdoppelung des Schulungsaufwandes wegen der Fokker-100-Einführung genannt.

Seinerzeit wurde uns mit Nachdruck bestätigt, dass alle Haupt- und Nebenkosten mit in die Evaluationsüberlegungen MD-87/F-100 einbezogen worden seien und dass wir nicht befürchten müssten, wegen daraus resultierender tieferer Produktivität oder höherer Aufwendungen in Wartung, Ersatzteilhaltung, Simulatoren usw. zur «Rechenschaft» gezogen zu werden. Indirekt nun also doch. Oder war's nur eine Suche nach Ausreden, die mögliche Hauptverursacher für höhere Kosten relativieren sollen? «Ein um 95 Prozent gestiegener Aufwand für Training» tönt allemal imposant, solange man die effektiven Zahlen nicht kennt!

Mathematischer Journalismus

Das gross-aviatische Ereignis ist mir nicht mehr präsent, welches zur Anfrage des «Blick» um eine Stellungnahme der Aeropers führte. Hingegen weiss ich die Antwort des Journalisten noch auf die Frage unseres Vorstandsmitgliedes, in welchem Rahmen er sich denn diese Stellungnahme der Aeropers vorstelle? —«15 Zeilen à 35 Anschläge!»

Es gibt viel zu tun, lassen wir es sein . . .

The story about four people named Everybody, Somebody, Anybody and Nobody.

There was an important Job to be done and Everybody was asked to do it. Everybody was sure Somebody would do it. Anybody could have done it, but Nobody did it. Somebody got angry about that, because it was Everybody's Job. Everybody thought Anybody could do it but Nobody realized that Everybody wouldn't do it. It ended up that Everybody blamed Somebody when Nobody did what Anybody could have done.

Namhafte Schweizer Airline führt Copi-take-off ein!

Moritz Suter wusste gemäss seinen Aussagen bis vor kurzem nicht, dass seine First Officers keinen Start machen dürfen. «Offenbar hat sich da jemand allzu stark an die Swissair angelehnt», meinte er dazu, «aber ich finde, gerade diese wichtige Phase eines Fluges muss auch vom Copiloten durchgeführt werden. Es ist doch nicht zuletzt auch eine gute Motivation!»

Moritz Suter hat damit wohl die Aeropers-Copilotenrose des Monats sicher verdient!

H.L.

Man sollte . . .

. . . erklären, warum seit der Einführung des horizontal laufenden «Pere-stroika»-Organigramms wir folgerichtig als «an der Front» erscheinen – aber man nun jedoch von «der Basis» spricht. Bill Palmer

. . . sich zunehmend vor Augen halten, wie fahrlässig unsere Arbeitgeber mit ihrem wichtigsten Kapital, den Mitarbeitern und deren Motivation, umgehen!

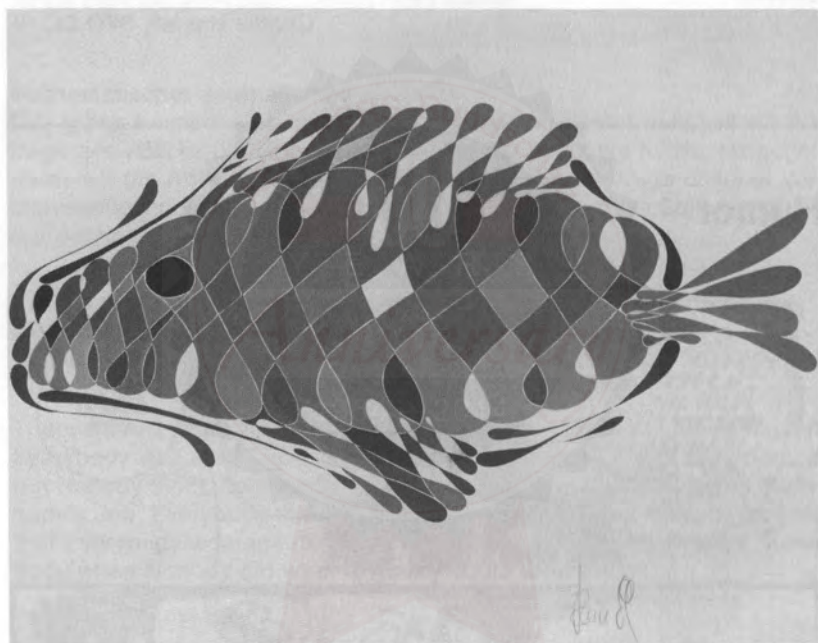
Charlie Haefeli, SFO DC-10.

Humor



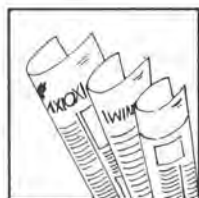
(Aus: «Herald Tribune»)

Impressionen



«A fish called Wanda» by Karin Wullschleger

From other publications



Millionenumsatz bei «Pilotenspiel»

Im Kanton Bern ermitteln Polizei und Untersuchungsrichter gegen eine unbekannte Anzahl von Personen, die sich an einem auf dem Schneeballsystem basierenden illegalen Spiel beteiligen. Das «Pilotenspiel» verspricht bei einem Einsatz von 1150 Franken einen Gewinn von 9000 Franken. Dabei sind bereits Beträge in Millionenhöhe verschoben worden.

Das Spiel läuft nach folgendem System ab: Jeder Mitspieler beginnt seine Karriere als Passagier und bezahlt 1150 Franken an den Piloten. Dieser wird von zwei Kopiloten assistiert. Vier Mitspieler bilden die Crew. In jedem «Flugzeug» sitzen also 15 Personen. Nach dem «Flug» teilen sich die Insassen in zwei Besatzungen auf: Die beiden Kopiloten werden zu Piloten, die vierköpfige Crew teilt sich in je zwei Kopiloten auf, und die acht Passagiere bilden zwei neue Crews à vier Personen. In die beiden neuen «Flugzeuge» müssen nun – damit das Spiel weitergeht – wieder je acht Passagiere «zusteigen».

(Aus: «Tages Anzeiger» vom 9. März 1989)

FAA Reconsiders Age 60 Rule for Pilots

The Federal Aviation Administration has reopened the comment period on its age 60 rule for airline pilots. The agency's action was in response to a court order remanding for further consideration an earlier FAA ruling that upheld the rule.

FAA said a group of 17 current and former airline pilots who requested exemption from the rule last February will be added to the initial group, which petitioned the agency in May 1986. If FAA revises the rule, it is estimated that more than 500 former airline captains now employed as flight engineers would regain their jobs in the left seat and hundreds more would continue flying.

FAA officials said they intend to issue a disposition of the pilots' petitions as soon as possible after the close of the comment period.

(Aus: «Air Line Pilot», US-ALPA)

Vorbei?

Denkste! 51 J., gesund, Generalist, D/E/F/Sp, führungserfahren, 30 J. Airline, Reorganisationsleiche.

Offerten unter Chiffre X839030B, NZZ, Inseratenabteilung . . .

(Aus: «NZZ» vom 13. 2. 89)

«Straight and level» (Aviatische Pointen)

You know the old maxim «Flying is not inherently dangerous but, like the sea, it is terribly unforgiving of carelessness».

Tony LeVier, «Mr Starfighter» and now president of training company Safe Inc, has a provocative variation: «Flying is inherently dangerous and only a well designed aircraft, properly maintained and flown by a competent pilot, is acceptably safe.»

Ben Rich: «Workaholics who come in at 6 a.m. and don't leave until 9 p.m. aren't necessarily your best employees. They may be spending too much time on detail work, overly supervising their subordinates, and constantly rewriting 150-page reports that will never be read by anyone.»

Another contribution to the series «Always Remembered Silly Student Errors»:

Air Traffic Controller: «Call me down wind».

Student: «Hello Downwind».

The difference between leadership and management, defined by Lockheed Skunk Works boss Ben Rich: «Noah heard the Flood forecast, so he ordered the Ark. That was leadership. Then he said: 'Someone make sure the elephants don't see what the rabbits are doing.' That was management.»

(Aus: «Flight International»)

Organisation des Vorstandes

Präsident:	H. Spörri	Fach 402	Mitglieder:	R. Lengauer	Fach 1083
				T. Stefanini	Fach 296
Vizepräsidenten:	E. Scharp	Fach 1323		R. Suter	Fach 1110
	H. Lüscher	Fach 189		A. Caluori	Fach 534

Kommission	Delegierter des Vorstandes	Vorsitz	SR-Fach
Versicherungen	E. Scharp	M. Kuhn	1230
Salär-/Gesamtaufwand	E. Scharp	G. Brun	1078
Datenaufzeichnungsgeräte	R. Suter	H. Lüscher	189
Seniorität	T. Stefanini	P. Bircher	274
Finanzen	H. Spörri	G. Schwing	1486
Einsatz	R. Lengauer		
Schule und Check	H. Spörri	G. Riedel	1352
Flugsicherheit	T. Stefanini	H. P. Buchmann	22
Security	H. Spörri	P. Rüedi	1311
rundschau	H. Lüscher		
Int. Organisationen	H. Lüscher		
Copilotengruppe	R. Suter	Ch. Häfeli	86
Flight Engineers	A. Caluori	W. Jenni	513
Ausländer	E. Scharp	J. van Dierendonck	1414
Romands	H. Spörri	B. Wettstein	1289
Pensionierte	E. Scharp		
Dachverband	R. Lengauer	H. Spörri	402
Rechtsfragen	A. Caluori	J. P. Tappy	1413
Öffentlichkeitsarbeit	R. Suter	M. Gremlich	1019

VEF-Stiftungsräte:	Jürg Franz	Fach 448	Erwin Kaiser	Fach 242
	Ruedi Gretler	Fach 71	Rudolf Suter	Fach 1110
	Alfred Huggenberger	Fach 141		

Sekretariat
Felix Kuster
Doris Leuzinger
Ewiges Wegli 10, 8302 Kloten
Telefon 814 15 15, SR-Fach «AEROPERS»
Telex 825 558 – alps ch

Öffnungszeiten
Montag bis Freitag, 9–12.45 Uhr

Versicherungen
Eveline Scheidegger
Maria Basauri, Therese Müller
Ewiges Wegli 10, 8302 Kloten
Telefon 813 53 90, SR-Fach «AEROSANA»

Öffnungszeiten
Montag bis Freitag, 9–12.45 Uhr
